

**Pengaruh *Female Board Director*, *Intellectual Capital*, dan *CEO Duality* Terhadap Kinerja Perusahaan Untuk Perusahaan Manufaktur Subsektor Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2021-2023**

***The Influence Of Female Board Director, Intellectual Capital, and CEO Duality On Company Performance For Manufacturing Companies In The Food And Beverage Sub-Sector Listed On The Indonesia Stock Exchange In 2021-2023***

**Mutiara Dewi Zahradhina<sup>a</sup>, Muhammad Abdul Aris<sup>b\*</sup>**  
Universitas Muhammadiyah Surakarta<sup>a,b</sup>  
<sup>a</sup> b200200117@student.ums.ac.id, <sup>b</sup>maa241@ums.ac.id\*

**Abstract**

*This study aims to examine the effect of Female Board Director, Intellectual Capital, and CEO Duality on firm performance in manufacturing companies of the food and beverage subsector listed on the Indonesia Stock Exchange from 2021 to 2023. The sample includes 65 companies over three years, resulting in 195 observations. Secondary data were obtained through documentation of financial statements and annual reports. The dependent variable is firm performance measured by Return on Assets (ROA), while independent variables include the proportion of female directors, intellectual capital, and CEO Duality. Data analysis was conducted using multiple linear regression with descriptive statistics, classical assumption tests, and hypothesis testing. The results indicate that Female Board Director and Intellectual Capital have a positive and significant effect on firm performance, whereas CEO Duality has no significant partial effect. Simultaneously, the three independent variables significantly affect firm performance, although their contribution to explaining performance variation is relatively limited.*

**Keywords:** *CEO Duality, Female Board Director, Intellectual Capital, Firm Performance, ROA.*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Female Board Director, Intellectual Capital, dan CEO Duality terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan manufaktur subsektor makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2021–2023. Sampel penelitian terdiri dari 65 perusahaan dengan periode tiga tahun, sehingga diperoleh 195 data observasi. Data sekunder diperoleh melalui dokumentasi laporan keuangan dan laporan tahunan perusahaan. Variabel dependen adalah kinerja perusahaan yang diukur menggunakan Return on Assets (ROA), sedangkan variabel independen meliputi proporsi anggota dewan wanita, aset intelektual, dan CEO Duality. Analisis dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan uji statistik deskriptif, asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Female Board Director dan Intellectual Capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, sedangkan CEO Duality tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, meskipun kontribusinya dalam menjelaskan variasi kinerja relatif terbatas.

**Kata Kunci:** *CEO Duality, Female Board Director, Intellectual Capital, Kinerja Perusahaan, ROA.*

## 1. Pendahuluan

Sektor manufaktur makanan dan minuman di Indonesia memegang peranan strategis dalam perekonomian nasional, berkontribusi signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan penyerapan tenaga kerja. Periode 2021-2023 merupakan masa krusial yang ditandai dengan pemulihan pasca-pandemi COVID-19, namun dihadapkan pada tantangan volatilitas pasar global, disrupsi rantai pasok, serta perubahan fundamental dalam preferensi konsumen, dan lanskap operasional. Dalam konteks ini, kemampuan perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya menjadi esensial. Kinerja perusahaan, yang dapat diukur melalui berbagai indikator finansial (misalnya, profitabilitas, efisiensi operasional) dan nonfinansial (misalnya, kepuasan pelanggan, inovasi produk), menjadi cerminan akurasi pengelolaan sumber daya, resiliensi strategis, dan adaptabilitas perusahaan dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan tidak pasti (Manoel & Silva, 2022). Pemulihan pasca-pandemi mengharuskan perusahaan untuk mengevaluasi kembali strategi dan praktik tata kelola mereka guna menghadapi tren baru seperti peningkatan kesadaran konsumen terhadap kesehatan dan keberlanjutan, serta digitalisasi operasional.

Secara teoritis, kerangka tata kelola perusahaan (*corporate governance*) dan aset tak berwujud (*intellectual capital*) dipandang sebagai determinan utama yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Keberadaan direktur perempuan di dewan direksi (*female board directors*) telah dikaitkan dengan peningkatan diversitas perspektif, yang berpotensi mendorong pengambilan keputusan yang lebih holistik dan hati-hati, serta peningkatan akuntabilitas manajemen. Temuan empiris seperti yang dilaporkan oleh (Adams & Ferreira, 2009) menunjukkan bahwa diversitas gender dalam dewan direksi dapat berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja, meskipun mekanisme spesifiknya dapat bervariasi antarindustri. Sementara itu, *intellectual capital* (IC) yang mencakup modal manusia (pengetahuan dan keterampilan karyawan), modal struktural (proses dan sistem organisasi), serta modal relasional (hubungan dengan pemangku kepentingan eksternal), diakui sebagai sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. IC yang dikelola dengan baik dapat mendorong inovasi, efisiensi operasional, dan kemampuan adaptasi, yang pada gilirannya berkorelasi positif dengan kinerja keuangan perusahaan (Stewart, 1997); (Edvinsson & Malone, 1997). Namun demikian, struktur kepemimpinan seperti CEO duality, di mana CEO juga menjabat sebagai Ketua Dewan Direksi, menimbulkan perdebatan teoritis mengenai dampaknya terhadap kinerja. Potensi sinergi dalam pengambilan keputusan strategis dapat diimbangi oleh risiko konflik kepentingan atau tata kelola yang kurang optimal, sehingga temuan empiris mengenai efeknya terhadap kinerja seringkali menunjukkan variabilitas (Rechner & Stone, 2008).

Beberapa penelitian terdahulu telah mengeksplorasi hubungan antara variabel-variabel ini dengan kinerja perusahaan di berbagai konteks geografis dan industri. Misalnya di Indonesia, penelitian oleh (Siregar & Utama, 2008) menemukan bahwa diversitas gender di dewan direksi memiliki pengaruh positif terhadap nilai perusahaan, yang menggarisbawahi pentingnya representasi yang lebih luas dalam pengambilan keputusan strategis. Studi Internasional seperti yang dilakukan oleh (Chen et al., 2005) secara meyakinkan mengindikasikan bahwa pengelolaan *intellectual capital* yang efektif memiliki dampak positif terhadap profitabilitas perusahaan manufaktur, menunjukkan peran krusial aset tak berwujud dalam mendorong kinerja keuangan. Namun, literatur mengenai dampak CEO duality

terhadap kinerja cenderung menunjukkan hasil yang heterogen, dengan beberapa studi melaporkan hubungan negatif (Finkelstein & Mahon, 1991); sementara studi lain tidak menemukan korelasi yang signifikan (Lipton & Lorsch, 1992) menyoroti kompleksitas moderasi oleh faktor kontekstual.

Meskipun teori dan penelitian terdahulu telah memberikan fondasi pemahaman yang kuat, terdapat kesenjangan penelitian signifikan dan perlu ditelusuri lebih lanjut, terutama dalam konteks industri makanan dan minuman Indonesia pasca-pandemi COVID-19. Pertama, mayoritas studi sebelumnya cenderung mengamati industri secara agregat atau fokus pada sub-sektor yang berbeda. Industri makanan dan minuman memiliki karakteristik unik terkait rantai pasok yang kompleks dan rentan terhadap disrupsi, regulasi pangan yang ketat, serta sensitivitas yang tinggi terhadap perubahan perilaku konsumen dan tren kesehatan, yang semuanya dapat memodulasi hubungan antara tata kelola dan kinerja. Kedua, dinamika ekonomi pasca-pandemi, termasuk lonjakan inflasi, volatilitas biaya bahan baku, perubahan pola belanja konsumen menuju opsi yang lebih terjangkau atau sehat, serta tekanan yang meningkat untuk praktik bisnis yang keberlanjutan, secara signifikan mengubah lanskap operasional. Faktor-faktor ini mungkin memengaruhi bagaimana female board directors dan intellectual capital diterjemahkan menjadi kinerja aktual. Ketiga, interaksi sinergis maupun antagonis antara ketiga variabel independen yang diteliti – yaitu female board director, intellectual capital, dan CEO duality – serta dampaknya secara kolektif terhadap kinerja perusahaan manufaktur makanan dan minuman belum banyak dieksplorasi secara mendalam dan komprehensif dalam literatur yang ada. Ketiadaan studi yang menyatukan ketiga elemen ini dalam konteks industri spesifik dan periode terkini inilah yang menjadi celah krusial.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh female board directors, intellectual capital, dan CEO duality terhadap kinerja perusahaan manufaktur subsektor makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2021-2023. Dengan memfokuskan pada subsektor yang spesifik dan periode ekonomi terkini yang mencakup fase pemulihan pasca-pandemi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang relevan dan mutakhir mengenai faktor-faktor kunci yang mendorong kinerja dalam kondisi ekonomi yang dinamis dan penuh tantangan. Urgensi penelitian ini semakin menguat mengingat sektor makanan dan minuman merupakan salah satu tulang punggung ekonomi Indonesia yang seringkali menjadi indikator awal resiliensi ekonomi. Dampak pasca-pandemi yang meluas, mulai dari pergeseran prioritas konsumen ke arah kesehatan dan keberlanjutan, hingga tantangan logistik global, menuntut pemahaman yang lebih granular tentang bagaimana perusahaan dapat beradaptasi. Dalam konteks ini, keberadaan direktur perempuan mungkin memberikan perspektif baru dalam merespons preferensi konsumen yang berubah, sementara manajemen intellectual capital yang kuat dapat menjadi kunci inovasi produk yang relevan dan efisiensi rantai pasok. Struktur kepemimpinan, termasuk CEO duality, juga perlu dianalisis kembali relevansinya dalam menavigasi ketidakpastian pasca-pandemi.

Penelitian ini menjadi penting untuk menjembatani kesenjangan empiris dan teoritis yang ada. Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya literatur mengenai Stakeholder Theory dan Institutional Theory dalam konteks tata kelola perusahaan, manajemen aset tidak berwujud, dan dinamika struktur kepemimpinan di pasar berkembang seperti Indonesia, khususnya pada industri strategis yang sensitif terhadap perubahan lingkungan. Secara praktis, temuan

penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan yang bernilai bagi manajemen perusahaan di sektor makanan dan minuman, investor yang mencari peluang investasi yang berkelanjutan, serta regulator dalam merumuskan kebijakan tata kelola yang lebih efektif. Pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana mengoptimalkan keberadaan direktur perempuan, mengelola intellectual capital secara strategis, dan menata struktur kepemimpinan yang tepat dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan, daya saing industri, dan akhirnya, ketahanan ekonomi nasional (Wirya, 2017). Dengan memahami faktor-faktor penentu kinerja ini, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih adaptif dan resilien untuk menghadapi tantangan ekonomi global yang terus berkembang.

## **2. Tinjauan Literatur**

### ***Stakeholder Theory***

Stakeholder Theory, yang diperkenalkan oleh R. Edward Freeman (1984) dalam *Strategic Management: A Stakeholder Approach*, menekankan bahwa keberhasilan jangka panjang perusahaan bergantung pada kemampuan mengelola dan menyeimbangkan kepentingan berbagai pemangku kepentingan, termasuk karyawan, pelanggan, pemasok, komunitas, kreditor, pemerintah, dan pemegang saham. Teori ini menekankan bahwa organisasi sebaiknya secara sukarela mengungkapkan informasi kinerja lingkungan, sosial, dan intelektual melebihi kewajiban formal untuk memenuhi ekspektasi stakeholder. Keberadaan direktur perempuan di dewan komisaris dapat mewakili kepentingan stakeholder yang lebih beragam, mendorong perspektif berbeda dalam pengambilan keputusan, serta meningkatkan reputasi, loyalitas, dan keberlanjutan perusahaan (Adams & Ferreira, 2009). Selain itu, pengelolaan Intellectual Capital (IC) seperti pengetahuan, keahlian, inovasi, dan reputasi perusahaan juga relevan, karena aset tak berwujud ini dinilai oleh berbagai stakeholder dan berkontribusi pada kinerja perusahaan secara keseluruhan (Stewart, 1997). Fenomena CEO duality menimbulkan risiko ketidakseimbangan kekuasaan yang dapat mengabaikan kepentingan stakeholder minoritas, sehingga mekanisme checks and balances diperlukan agar legitimasi dan kinerja perusahaan tetap terjaga sesuai prinsip Stakeholder Theory.

### ***Institutional Theory***

Institutional Theory (Teori Kelembagaan) adalah kerangka teoritis yang menganalisis bagaimana institusi—termasuk aturan, norma, nilai, dan struktur—mempengaruhi perilaku organisasi (DiMaggio & Powell, 1983; Scott, 2008). Teori ini menekankan bahwa organisasi tidak hanya bertindak berdasarkan efisiensi rasional, tetapi juga menyesuaikan praktik dan struktur mereka untuk memenuhi tekanan eksternal demi legitimasi. Tiga mekanisme konformitas institusional utama adalah koersif (tekanan regulasi atau pemangku kepentingan), mimikri (peniruan praktik organisasi lain yang sukses), dan normatif (internalisasi norma profesional) (DiMaggio & Powell, 1983). Teori ini relevan untuk menganalisis pengaruh Female Board Director, Intellectual Capital (IC), dan CEO Duality terhadap kinerja perusahaan, karena keputusan perusahaan tidak semata-mata rasional tetapi dipengaruhi oleh ekspektasi sosial dan tekanan institusional. Misalnya, keberadaan direktur perempuan dapat didorong oleh regulasi atau praktik pesaing demi legitimasi, pengelolaan IC mengikuti praktik manajemen terbaik dan norma profesional sebagai bentuk mimikri, sedangkan struktur CEO duality dapat dipertahankan atau diadopsi untuk menyesuaikan diri dengan norma tata kelola yang berlaku (Tersejen et al., 2016). Secara keseluruhan, Institutional Theory menjelaskan bahwa adopsi praktik tata kelola dan strategi pengelolaan sumber daya, termasuk Female Board Director, IC, dan CEO Duality, lebih berkaitan dengan kepatuhan terhadap norma dan legitimasi institusional daripada semata-mata peningkatan kinerja.

### **Kinerja Perusahaan**

Kinerja perusahaan merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya, yang diukur melalui indikator finansial maupun nonfinansial, mencerminkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya untuk menciptakan nilai bagi pemangku kepentingan (Robbins et al., 2018). Richard et al. (2009) membagi kinerja perusahaan menjadi tiga dimensi utama: kinerja keuangan (profitabilitas, pertumbuhan penjualan, nilai pasar), kinerja produk pasar (pangsa pasar, kualitas produk), dan pengembalian pemegang saham (total pengembalian, nilai tambah ekonomi). Penelitian menunjukkan bahwa keberagaman gender di dewan dapat meningkatkan kinerja perusahaan, meski hasilnya tidak selalu konsisten (Carter et al., 2003; Adams & Ferreira, 2009). Selain itu, modal intelektual dikaitkan dengan peningkatan kinerja, terutama di industri berbasis pengetahuan, meski pengukurannya sulit (Bontis, 1998), sementara pengaruh CEO duality terhadap kinerja masih diperdebatkan karena dapat memberikan kepemimpinan kuat sekaligus menimbulkan konflik kepentingan (Dalton et al., 1998).

### **Pengembangan Hipotesis**

#### ***Female Board Director* terhadap Kinerja Perusahaan**

Beberapa penelitian terdahulu menjelaskan bahwa gender dewan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan ((Moreno-Gómez et al., 2018); (Ben Fatma & Chouaibi, 2021); (Moreno-Gómez et al., 2017); (Campos-García & Zúñiga-Vicente, 2022)). (Moreno-Gómez et al., 2018) menemukan bahwa direktur perempuan meningkatkan kinerja perusahaan dikarenakan dipandang lebih rajin yang dibuktikan dengan catatan kehadiran yang lebih baik dibandingkan dengan laki-laki dan direktur perempuan lebih sensitif terhadap isu etika yang membuat perusahaan akan lebih peduli terhadap standar etika yang berlaku. Di samping itu, citra positif di hadapan *stakeholders* akan terbangun ketika perempuan terdapat pada dewan direksi suatu perusahaan (Ben Fatma & Chouaibi, 2021).

Hasil penelitian (Tersejen et al., 2016); (Ting et al., 2021); dan (Green & Homroy, 2018) menunjukkan bahwa perusahaan dengan lebih banyak direktur wanita memiliki kinerja yang lebih tinggi. Selain itu, disebutkan bahwa direktur wanita juga sangat membantu dalam meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

H1: *Female Director* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan

#### ***Intellectual Capital* terhadap Kinerja Perusahaan**

Appuhami, (2007) menyatakan bahwa semakin besar nilai modal intelektual (*VAICTM*) semakin efisien penggunaan modal perusahaan, sehingga menciptakan *value added* bagi perusahaan. *Physical Capital* sebagai bagian dari modal intelektual menjadi sumber daya yang menentukan kinerja perusahaan. Selain itu, jika modal intelektual merupakan sumber daya yang terukur untuk peningkatan *competitive advantages*, maka modal intelektual akan memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan (Abdolmohammadi, 2005). Modal intelektual diyakini dapat berperan penting dalam peningkatan nilai perusahaan maupun kinerja keuangan. Perusahaan yang mampu memanfaatkan modal intelektualnya secara efisien, maka nilai pasarnya akan meningkat. Jadi, dengan pemanfaatan dan pengelolaan modal intelektual yang baik, maka kinerja perusahaan juga semakin meningkat. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

H2: *Intellectual Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan

#### ***CEO Duality* terhadap Kinerja Perusahaan**

Hipotesis ini didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa dualitas *CEO* (ketika *CEO* juga menjadi ketua dewan direksi) dapat berdampak negatif pada kinerja perusahaan. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh (Rechner & Dalton, 1991) menemukan bahwa dualitas *CEO* dapat mengurangi kinerja perusahaan karena adanya konflik kepentingan dan kurangnya independensi dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

H3: *CEO Duality* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan.

### 3. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal untuk menganalisis pengaruh Female Board Director, Intellectual Capital, dan CEO Duality terhadap Kinerja Perusahaan pada perusahaan manufaktur subsektor makanan dan minuman yang terdaftar di BEI periode 2021–2023, dengan sampel dipilih secara purposive berdasarkan konsistensi pencatatan, tahun buku, dan laporan keuangan dalam rupiah (Creswell, 2014). Data sekunder diperoleh dari laporan keuangan dan laporan tahunan perusahaan melalui teknik dokumentasi (Sugiyono, 2017). Variabel dependen adalah kinerja perusahaan yang diukur menggunakan ROA, sedangkan variabel independen terdiri dari proporsi anggota dewan wanita, aset intelektual yang mencakup human, structural, dan capital efficiency, serta CEO Duality. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS, diawali dengan statistik deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi), serta dilanjutkan uji hipotesis melalui uji F, uji t, dan koefisien determinasi untuk menilai pengaruh simultan, parsial, dan kemampuan model menjelaskan variasi kinerja perusahaan (Ghozali, 2016).

### 4. Hasil Dan Pembahasan

#### Hasil Pengumpulan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur subsektor makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dari tahun 2021-2023. Metode pengambilan sampel yang digunakan merupakan *purposive sampling*, yaitu populasi yang dijadikan sampel penelitian adalah penarikan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tersebut didasarkan oleh kepentingan atau tujuan penelitian. Adapun kriteria dalam pengambilan sampel yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Sampel penelitian pada perusahaan manufaktur subsektor makanan dan minuman

NO.	Keterangan	Jumlah Emiten
	Populasi: Perusahaan manufaktur subsektor makanan dan minuman yang terdaftar di BEI selama tahun 2021-2023	95
1	Perusahaan manufaktur subsektor makanan dan minuman yang tidak terdaftar di BEI secara berturut-turut dari tahun 2021-2023	(24)
2	Perusahaan yang tidak mempublikasikan laporan keuangan	(3)
3	Perusahaan yang tidak menggunakan mata uang Rp	(3)
	Sampel Penelitian	65
	Total Sampel (n x periode penelitian)	195
	Data Outlier	5
	Total Sampel Akhir	190

Berdasarkan kriteria pemilihan sampel yang telah ditetapkan pada bab sebelumnya, penelitian ini memperoleh sebanyak 195 data perusahaan sebagai sampel awal. Namun, setelah dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, ditemukan 5 data yang termasuk dalam kategori *outlier*. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam analisis akhir penelitian ini adalah 190 data perusahaan. Seluruh data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui situs resmi Bursa Efek Indonesia ([www.idx.co.id](http://www.idx.co.id)), yang meliputi

laporan tahunan (*annual report*) dan laporan keuangan perusahaan untuk periode tahun 2021 hingga 2023.

### Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 2. Hasil Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
FBD	190	.000	.750	.13247	.193898
IC	190	-92.608	46.804	3.50162	8.568642
CEO DUALITY	190	.0	1.0	.474	.5006
KP	190	-.176	.313	.05089	.078730
Valid N (listwise)	190				

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan statistik deskriptif dari 190 sampel, proporsi Female Board Director (FBD) rata-rata masih rendah, sekitar 13,25% dengan variasi yang cukup tinggi antar perusahaan (mean = 0,13247; SD = 0,193898; min = 0,00; max = 0,75). Intellectual Capital (IC) menunjukkan tingkat aset intelektual perusahaan secara umum cukup baik dengan nilai rata-rata positif 3,50 dan variasi yang besar antar perusahaan (SD = 8,57; min = -92,608; max = 46,804). Sekitar 47,37% perusahaan menerapkan CEO Duality (mean = 0,474; SD = 0,501; min = 0; max = 1), menunjukkan distribusi relatif seimbang antara perusahaan yang memiliki dan tidak memiliki CEO merangkap ketua dewan. Kinerja Perusahaan (KP) rata-rata mencapai 5,09% (mean = 0,05089; SD = 0,07873; min = -0,176; max = 0,313), mencerminkan kemampuan laba yang relatif baik dari total aset, meskipun terdapat perbedaan profitabilitas yang signifikan antar perusahaan.

### Pengujian Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Hasil pengujian menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi 0,066, lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji multikolinearitas menunjukkan semua variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10, yang menandakan tidak terdapat hubungan tinggi antar variabel bebas dalam model regresi. Selanjutnya, uji autokorelasi dengan Durbin-Watson menghasilkan nilai 1,914 yang berada di antara batas atas dan 4 dikurangi batas atas, sehingga tidak terdapat gejala autokorelasi pada model.

Uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yaitu FBD 0,578, Intellectual Capital 0,239, dan CEO Duality 0,081, sehingga tidak terdapat ketidaksamaan varians residual antar pengamatan. Hal ini menandakan bahwa model regresi bebas dari heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga analisis regresi linear berganda dapat dilanjutkan dengan validitas dan reliabilitas yang baik.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Regresi Berganda

Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	.037	.009		4.044	.000
	FBD	.052	.029	.127	1.760	.080

IC	.002	.001	.246	3.393	.001
CEO DUALITY	-.001	.011	-.005	-.070	.944

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS

Dari tabel 3, diperoleh nilai konstanta dan koefisien regresi masing-masing variabel, sehingga persamaan regresi dalam penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut:

$$KP = 0.037 + 0.052FBD + 0.002IC - 0.001CEO\ Duality + \varepsilon$$

Berdasarkan hasil estimasi regresi, konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 0,037 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa ketika Female Board Director (FBD), Intellectual Capital (IC), dan CEO Duality dianggap konstan, kinerja perusahaan (KP) berada pada tingkat 3,7%. Koefisien FBD sebesar 0,052 dengan signifikansi 0,080 (<0,10) mengindikasikan bahwa peningkatan proporsi direktur perempuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap KP pada taraf kepercayaan 90%, di mana peningkatan 20% proporsi direktur perempuan mampu meningkatkan KP sebesar 6,24%, sehingga hipotesis pengaruh FBD terhadap KP diterima. Selanjutnya, IC memiliki koefisien positif sebesar 0,002 dengan signifikansi 0,001 (<0,05), yang menunjukkan bahwa peningkatan 20% IC dapat meningkatkan KP sebesar 0,24%, menegaskan bahwa pengelolaan aset intelektual yang lebih baik berkontribusi signifikan terhadap peningkatan profitabilitas perusahaan dan hipotesis IC terhadap KP diterima. Sementara itu, CEO Duality memiliki koefisien negatif sebesar -0,001 dengan signifikansi 0,944 (>0,10), yang menunjukkan bahwa perangkapan jabatan CEO sebagai ketua dewan direksi cenderung menurunkan KP, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa CEO Duality tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap KP diterima.

Uji Parsial (*T-test*)

Tabel 4. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.037	.009		4.044	.000		
FBD	.052	.029	.127	1.760	.080	.967	1.034
IC	.002	.001	.246	3.393	.001	.954	1.048
CEO DUALITY	-.001	.011	-.005	-.070	.944	.981	1.019

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan uji t, variabel Female Board Director memiliki koefisien regresi 0,052 dengan signifikansi 0,080, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, sehingga peningkatan proporsi direktur wanita mampu meningkatkan kinerja perusahaan (H1 diterima). Intellectual Capital memiliki koefisien 0,002 dengan signifikansi 0,001, menandakan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja, yang berarti semakin besar modal intelektual perusahaan, semakin baik kinerjanya (H2 diterima). Sebaliknya, CEO Duality memiliki koefisien -0,001 dengan signifikansi 0,944, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, sehingga perangkapan jabatan CEO dan Chairman tidak berdampak pada peningkatan atau penurunan kinerja (H3 diterima).

Uji Regresi Simultan (*F-test*)

Tabel 5. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.077	3	.026	4.342	.006b

Residual	1.095	186	.006
Total	1.172	189	

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil Uji Regresi Simultan (Uji F) pada Tabel 5, diperoleh nilai F sebesar 4,342 dengan tingkat signifikansi 0,006 ( $< 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa secara simultan variabel Female Board Director, Intellectual Capital, dan CEO Duality berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan (KP). Hal ini berarti model regresi yang digunakan layak (fit) dan mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen secara kolektif memiliki kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja perusahaan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.256a	.065	.050	.076722

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel Model Summary, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,065 dan *Adjusted R Square* sebesar 0,050. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 6,5% variasi KP dapat dijelaskan oleh variabel *Female Board Director*, *Intellectual Capital*, dan *CEO Duality*, sedangkan 93,5% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,050 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan sampel, kemampuan model dalam menjelaskan KP adalah sebesar 5%.

## Pembahasan

### Pengaruh Female Board Director terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel Female Board Director (FBD) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.052, dengan nilai t-hitung sebesar 1.760 dan nilai signifikansi 0.080, yang berarti hipotesis pertama (H1) diterima atau terdukung. Koefisien regresi yang positif (0,052) menunjukkan bahwa keberadaan perempuan dalam jajaran direksi mampu meningkatkan kinerja perusahaan (ROA).

Temuan ini selaras dengan Stakeholder Theory pada penjelasan sebelumnya, di mana perusahaan berusaha memenuhi kepentingan pemangku kepentingan melalui keragaman struktur organisasi. Kehadiran perempuan memberikan warna baru dalam pengambilan keputusan yang lebih teliti dan inklusif. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Hidayat (2019) yang menyimpulkan bahwa anggota dewan wanita memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Meskipun demikian, hasil ini berbeda dengan temuan (Gunawan, 2021) ; (Tias et al., 2023), dan (Astiyani et al., 2021) yang menyatakan tidak adanya pengaruh signifikan. Perbedaan ini kemungkinan besar disebabkan oleh perbedaan subsektor dan periode penelitian, di mana pada sektor makanan dan minuman tahun 2021-2023, peran direktur perempuan menjadi lebih optimal dalam mendorong performa perusahaan.

### Pengaruh Intellectual Capital terhadap kinerja perusahaan

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Intellectual Capital (IC) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.002, dengan nilai t-hitung sebesar 3.393 dan nilai signifikansi 0.001. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,10 ( $0,001 < 0,10$ ), maka hipotesis kedua (H2) diterima atau terdukung. Hal ini menunjukkan bahwa modal intelektual merupakan faktor krusial yang secara nyata meningkatkan profitabilitas perusahaan manufaktur makanan dan minuman. Dukungan terhadap

Stakeholder Theory terlihat dari bagaimana perusahaan memanfaatkan aset tidak berwujud untuk menciptakan nilai bagi stakeholder. Di tengah persaingan industri yang ketat, efisiensi modal manusia dan modal struktural menjadi kunci utama. Temuan ini secara kuat mendukung penelitian terdahulu oleh (Yulistiani, 2021) yang membuktikan bahwa modal intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan melalui penciptaan nilai tambah. Selain itu, hasil ini sejalan dengan (Astari & Darsono, 2020) yang menyatakan bahwa komponen modal intelektual seperti Structural Capital Efficiency (SCE) dan Capital Employed Efficiency (CEE) memiliki dampak positif terhadap kinerja perusahaan.

### **Pengaruh CEO Duality terhadap kinerja perusahaan**

Berdasarkan hasil uji t, variabel CEO Duality memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0.001, dengan nilai t-hitung sebesar 0.070 dan nilai signifikansi 0.944, yang berarti hipotesis ketiga (H3) diterima atau terdukung. Hal ini berarti rangkap jabatan antara CEO dan Ketua Dewan tidak memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja perusahaan pada sampel ini.

Dalam perspektif Stakeholder Theory, temuan ini mengindikasikan bahwa CEO yang merangkap jabatan tetap mampu menyeimbangkan kepentingan berbagai pihak (karyawan, pelanggan, pemegang saham) secara efektif, sehingga potensi konflik yang dapat menurunkan kinerja dapat diminimalisir. Sebaliknya, dari sudut pandang Institutional Theory, CEO Duality mungkin dianggap sebagai praktik yang umum dan diterima secara normatif di lingkungan industri tersebut. Perusahaan kemungkinan memiliki mekanisme internal (seperti komite audit independen) yang cukup kuat untuk menetralkan risiko kurangnya independensi.

(Tony Sudirgo, 2021) yang dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa karakteristik CEO (termasuk dualitas) memiliki mekanisme yang kompleks dan tidak selalu memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja perusahaan tanpa melalui variabel mediasi. Tidak signifikannya hasil ini juga menunjukkan bahwa struktur kepemimpinan dualitas pada perusahaan manufaktur subsektor makanan dan minuman tahun 2021-2023 bukan merupakan faktor penentu utama profitabilitas.

## **5. Simpulan**

Penelitian ini menganalisis pengaruh Female Board Director, Intellectual Capital, dan CEO Duality terhadap kinerja 65 perusahaan manufaktur subsektor makanan dan minuman yang terdaftar di BEI selama periode 2021–2023, dengan total 195 data sampel menggunakan SPSS. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Female Board Director dan Intellectual Capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, sedangkan CEO Duality tidak memiliki pengaruh signifikan. Secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, meskipun kontribusi variabel dalam menjelaskan variasi kinerja relatif terbatas, ditunjukkan oleh Adjusted R<sup>2</sup> yang rendah. Penelitian ini memiliki keterbatasan berupa periode penelitian yang singkat dan fokus pada satu subsektor industri sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi. Saran akademis bagi penelitian selanjutnya adalah menambah variabel lain, memperpanjang periode penelitian, dan menggunakan metode analisis berbeda untuk memperoleh hasil lebih komprehensif, sedangkan saran praktis bagi manajemen perusahaan adalah meningkatkan pengelolaan intellectual capital, mendorong proporsi direktur perempuan, serta

mengevaluasi struktur kepemimpinan dan tata kelola perusahaan untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

## 6. Daftar Pustaka

- Abdolmohammadi, M. J. (2005). Intellectual capital disclosure and market capitalization. *Journal of Intellectual Capital*, 6(3), 397–416. <https://doi.org/10.1108/14691930510611139>
- Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 94(2), 291–309. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2008.10.007>
- Aguilera, R. V., Filatotchev, I., Gospel, H., & Jackson, G. (2008). An organizational approach to comparative corporate governance: Costs, contingencies, and complementarities. *Organization Science*, 19(3), 475–492. <https://doi.org/10.1287/orsc.1070.0322>
- Appuhami, R. (2007). The impact of intellectual capital on investors' capital gain on shares: An empirical investigation in Thai banking, finance, and insurance sector. *Journal of Internet Banking and Commerce*, 12(3), 1–14.
- Astari, R. K., & Darsono. (2020). Pengaruh intellectual capital terhadap kinerja perusahaan. *Diponegoro Journal of Accounting*, 9(2), 1–10. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>
- Astiyani, A., Fitrotunnisa, A., & Sari, E. P. (2021). Pengaruh female director dan corporate social responsibility terhadap kinerja perusahaan. *Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen*, 17(1), 148–154.
- Ben Fatma, H., & Chouaibi, J. (2021). Corporate governance and CSR disclosure: Evidence from European financial institutions. *International Journal of Disclosure and Governance*, 18(4), 346–361.
- Bontis, N. (1998). Intellectual capital: An exploratory study that develops measures and models. *Management Decision*, 36(2), 63–76. <https://doi.org/10.1108/00251749810204142>
- Boyd, B. K. (1995). CEO duality and firm performance: A contingency model. *Strategic Management Journal*, 16(4), 301–312. <https://doi.org/10.1002/smj.4250160404>
- Campos-García, I., & Zúñiga-Vicente, J. Á. (2022). Does the board of directors' gender diversity influence firm performance? Evidence from an emerging economy. *BRQ Business Research Quarterly*.
- Carter, D. A., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2003). Corporate governance, board diversity, and firm value. *Financial Review*, 38(1), 33–53. <https://doi.org/10.1111/1540-6288.00034>
- Chen, G., Chen, Z., & Zhou, N. (2005). Performance and disclosure of intellectual capital: An analysis of the Chinese listed companies. *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 9(2), 105–115.
- Chen, J., Leung, W. S., & Goergen, M. (2017). The impact of board gender composition on dividend payouts. *Journal of Corporate Finance*, 43, 86–105. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2017.01.001>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.

- Dalton, D. R., Daily, C. M., Ellstrand, A. E., & Johnson, J. L. (1998). Meta-analytic reviews of board composition, leadership structure, and financial performance. *Strategic Management Journal*, 19(3), 269–290. <https://doi.org/10.1002/smj.950>
- Darmadi, S. (2013). Corporate governance disclosure in the annual report. *Humanomics*, 29(1), 4–23. <https://doi.org/10.1108/08288661311299295>
- Dieleman, M., & Aishwarya, M. (2012). *Indonesia boardroom diversity report 2012*. Centre for Governance, Institutions & Organisations, NUS Business School.
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147–160. <https://doi.org/10.2307/2095101>
- Edvinsson, L., & Malone, M. S. (1997). *Intellectual capital: Realizing your company's true value by finding its hidden brainpower*. HarperBusiness.
- Finkelstein, S., & D'Aveni, R. A. (1994). CEO duality as a double-edged sword. *Academy of Management Journal*, 37(5), 1079–1108. <https://doi.org/10.2307/256667>
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic management: A stakeholder approach*. Pitman.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariat dengan program SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Green, C. P., & Homroy, S. (2018). Female directors, board committees and firm performance. *European Economic Review*, 102, 19–38. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2017.12.003>
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2009). *Basic econometrics* (5th ed.). McGraw-Hill.
- Post, C., & Byron, K. (2015). Women on boards and firm financial performance: A meta-analysis. *Academy of Management Journal*, 58(5), 1546–1571. <https://doi.org/10.5465/amj.2013.0319>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Alfabeta.
- Terjesen, S., Sealy, R., & Singh, V. (2009). Women directors on corporate boards. *Corporate Governance: An International Review*, 17(3), 320–337. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8683.2009.00742.x>
- Xu, J., & Wang, B. (2018). Intellectual capital, financial performance and companies' sustainable growth. *Sustainability*, 10(12), 4651. <https://doi.org/10.3390/su10124651>