

Received : February 2019	Accepted : February 2019	Published : March 2019
--------------------------	--------------------------	------------------------

## Modal Intelektual, Budaya Perusahaan dan Kinerja Keuangan pada Sektor Perbankan Indonesia

Dahyang Ika Leni Wijayani<sup>1\*</sup>, Aditya Achmad Rakim<sup>2</sup>, Dian Saripujiana<sup>3</sup>, Hasto Finanto<sup>4</sup>

<sup>1,2,4</sup>Politeknik Negeri Balikpapan

<sup>3</sup>STIE Madani Balikpapan

\*dahyang.ika@poltekba.ac.id

### Abstract

*This study examines whether intellectual capital and corporate culture affects financial performance in Indonesia. Data are drawn from 34 sample of publicly bank that listed in Indonesia Stock Exchange (IDX). Intellectual capital using VAIC method and the four type of corporate culture (collaboration oriented/COL, control oriented/CON, competition oriented/COM dan creation oriented/CRE) using ATLAS.ti following the bag of words by Fiordelisi & Ricci (2014). We find evidence that intellectual capital, collaboration oriented - culture (COL), creation - oriented culture (CRE). Competition - oriented culture (COM) are negatively and significantly related to financial performance, while the last type of corporate culture: control - oriented culture (CON) has not significantly effect to financial performance. Intellectual capital become more important to the business and have a positif impact to financial performance. Collaboration oriented - culture (COL) that focus on team work, empowerment, participation, commitement and loyalty can increase the financial performance. Competition - oriented culture (COM) focus on market with high marketing cost, so can decrease the financial performance. Control - oriented culture (CON) is traditional culture, imperfectly imitable, and many organization applied it, so this culture has not an effect to financial performance. Company with creation - oriented culture (CRE) are high adaptable, create innovation, so it can increase the financial performance.*

*Keywords: corporate culture, intellectual capital, financial performance, banking sector*

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh modal intelektual dan budaya perusahaan terhadap kinerja keuangan dengan objek 34 bank – bank yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2017. Modal intelektual mengikuti model VAIC oleh Pulic (1998), sedangkan variabel budaya perusahaan dihitung menggunakan model Cameron & Quinn (2006) sesuai *bag of words* yang dikembangkan oleh Fiordelisi & Ricci (2014). Dari pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa modal intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan. Budaya *collaboration oriented (COL)* dan *creation - oriented (CRE)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan. Budaya *competition - oriented (COM)* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja keuangan, sedangkan budaya *control - oriented (CON)* tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Modal intelektual akan menjadi bagian yang sangat penting dalam menjalankan bisnis perusahaan dan akan membawa dampak yang baik bagi kinerja keuangan perusahaan. Budaya *collaboration - oriented culture (COL)* berorientasi *team work* dan memiliki fokus pada pemberdayaan, partisipasi, komitmen dan loyalitas karyawan) dan memiliki dampak positif dalam meningkatkan kinerja keuangan. Budaya *competition - oriented (COM)* memiliki orientasi pasar dan memiliki biaya pemasaran yang tinggi, sehingga dianggap dapat membebani perusahaan dan oleh karenanya menurunkan kinerja keuangan. *Control - oriented culture* merupakan budaya yang tradisional dan sudah diterapkan oleh perusahaan sejak dulu, bukan budaya yang langka dan *imperfectly imitable* oleh karenanya budaya ini tidak akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Perusahaan yang memiliki tingkat adaptasi tinggi (*creation - oriented / CRE*), tanggap terhadap perubahan dan selalu memunculkan inovasi, dan oleh karenanya akan memiliki kinerja keuangan yang baik dibandingkan dengan yang tidak.

*Kata kunci: budaya perusahaan, modal intelektual, kinerja keuangan, sektor perbankan*

## 1. Pendahuluan

### 1.1. Latar Belakang

Tujuan utama perusahaan adalah memaksimalkan laba dan kekayaan dengan memperhatikan hak-hak para pemegang saham. Perusahaan memperoleh dana dari pemegang saham dan kreditor dalam membiayai investasi. Pengukuran efektivitas kinerja perusahaan dapat menggunakan beberapa rasio-rasio keuangan. *Return-on-Assets* (ROA) and *Return-on-Equity* (ROE) merupakan rasio keuangan yang paling sering digunakan (Kangarlouei, et al., 2012:172). ROE adalah rasio profitabilitas yang menunjukkan jumlah laba yang dihasilkan perusahaan terhadap ekuitas pemegang saham yang disajikan dalam bentuk persentase.

Sejak tahun 1990-an, perhatian praktek pengelolaan aset tidak berwujud (*intangible assets*) telah meningkat secara drastis (Harrison and Sullivan, 2000). Praktek akuntansi tradisional tidak menyajikan identifikasi dan pengukuran aset *intangibles* dalam organisasi, khususnya organisasi yang berbasis pengetahuan (Guthrie et al 1999; IFA 1998; Society of Management Accountants of Canada, 1998). Penilaian dan pengukuran *intangible asset* dapat menggunakan *intellectual capital* sebagai fokus perhatian dalam berbagai bidang, baik manajemen, teknologi informasi, sosiologi, maupun akuntansi (Petty dan Guthrie, 2000; Sullivan dan Sullivan, 2000). *Intellectual capital* merupakan salah satu instrumen untuk menentukan nilai perusahaan (Stewart 1997; Edvinsson and Malone 1997; Sveiby 2001). Aset dihasilkan melalui inovasi, praktik organisasi, sumber daya manusia atau kombinasi, aset fisik, dan karyawan (Lev, 2001). Pengukuran kinerja perusahaan dan *intellectual capital asset* juga dapat dilihat melalui pergerakan harga saham serta membandingkan antara nilai buku dan nilai pasar (Brennan and Connel, 2000). Rasio *market to book* perusahaan pada indeks Standard & Poor's 500 berkisar pada angka 6, hal ini mengalami kenaikan jika dibandingkan tahun 1980-an pada angka 1.0 (Lev, 2001).

Shiu (2006) menemukan VAIC (*Value Added Intellectual Capital*) – salah satu alat ukur *intellectual capital*, akan memberikan pengaruh terhadap pertumbuhan kinerja perusahaan, baik dengan pengukuran *return on asset*, *return on equity*, serta nilai pasar. Keefektifan penggunaan sumber daya manusia serta *intellectual capital* akan memberikan dampak pada kinerja perusahaan, *intellectual capital* memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dan nilai perusahaan, serta akan memberikan kepercayaan perusahaan oleh investor sehingga akan mempengaruhi *market value* perusahaan (Goh, 2005; Chen et al, 2005; Belkaoui, 2003; Firrer and Williams, 2003; Pulic, 2000; Edvinsson dan Malone, 1997).

Huang dan Liu (2005) menyatakan bahwa *intellectual capital* tidak memiliki hubungan terhadap kinerja perusahaan. Pemanfaatan *intellectual capital* ketika dilakukan melebihi tingkat optimal, maka investasi terhadap *intellectual capital* tersebut justru akan memberikan dampak negatif pada kinerja perusahaan. Koordinasi antara modal investasi serta komponen-komponen lain dalam *intellectual capital* sangat diperlukan agar mendapatkan keunggulan kompetitif bagi korporasi.

Marcoulides dan Heck (1993) dalam Brahmasari (2004:16) mengemukakan bahwa budaya organisasi sebagai suatu konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan. Moeljono Djokosantoso (2003:17-18) menyatakan bahwa budaya korporat atau budaya manajemen atau budaya korporasi merupakan nilai-nilai dominan yang disebarluaskan didalam organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan. *Culture can be characterized by trust in subordinate, open communication, considerate and supportive leadership, group problem solving, worker autonomy, information sharing and high output goal* (Mondy dan Noe, 1990:87). Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang dirasakan maknanya oleh seluruh orang dalam perusahaan. Pemahaman pada seluruh jajaran menyakini sistem nilai tersebut sebagai landasan gerak perusahaan (Siagian, 2002:201).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zhao et al (2018), Djuanda dan Tarigan (2016); Rakim (2014); Hermanto dan Rusdin (2013); Rashid, Sambasivan and Johari (2002) menyatakan adanya pengaruh antara *corporate culture* dan kinerja keuangan. Budaya perusahaan dapat memberikan dampak pada kinerja perusahaan melalui: peningkatan koordinasi dan kontrol dalam perusahaan, peningkatan keselarasan tujuan antara manajemen perusahaan dan anggota, dan peningkatan kreatifitas karyawan (Sorensen, 2002). Budaya korporat sebagai nilai yang diyakini oleh anggota organisasi yang harus dibangun disesuaikan dengan strategi yang akan diterapkan oleh perusahaan, sehingga budaya yang terbentuk dapat berjalan dengan baik dan berpengaruh pada kinerja perusahaan sehingga perusahaan akan sukses berkelanjutan dan tercipta keunggulan kompetitif bagi perusahaan (Arianingsih, 2011). Budaya perusahaan akan memperkuat semangat kewirausahaan sehingga menciptakan iklim lingkungan kerja yang baik dan akan berdampak kepada kinerja perusahaan (Hill dan Steward, 2007; Allen dan Wright, 2007).

Penerapan budaya perusahaan yang buruk akan berdampak bagi kinerja perusahaan terutama dalam jangka panjang, beberapa perusahaan seperti Sears, Bank of America, dan General Motors merupakan contoh dikarenakan penerapan budaya perusahaan yang buruk. Kegagalan serta kesulitan dalam merger dan akuisisi yang disebabkan konflik budaya perusahaan dapat mengakibatkan hilangnya manfaat dari sinergi merger dan akuisisi (O'Relly, 1989).

Riset dengan tema *intellectual capital* dan budaya perusahaan yang berpengaruh terhadap kinerja keuangan, masih sangat jarang ditemukan di Indonesia. Jika ada pun, tidak menggabungkan diantara keduanya. Masing – masing variabel tersebut berdiri sendiri – sendiri, seperti penelitian Ulum (2008); Ciptaningsih (2013); dan Sutanto & Siswantaya (2014). Penelitian ini menguji pengaruh modal intelektual, budaya perusahaan terhadap kinerja keuangan pada perusahaan sektor perbankan terdaftar di BEI pada tahun 2017. Dalam dunia internasional, sektor perbankan dan keuangan menjadi fokus studi terhadap modal intelektual. Mohiudiin *et al.* (2006) dalam Joshi *et al.* (2012) menemukan bahwa semua bank – bank dalam riset empirisnya di Bangladesh, mempunyai skor *intellectual capital* yang tinggi dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Perusahaan perbankan dianggap *high intellectual* dibandingkan dengan jenis perusahaan lain dan oleh karenanya riset ini menggunakan objek pada sektor perbankan.

## 1.2. Kerangka Penelitian dan Hipotesis

### Budaya Perusahaan

Definisi budaya organisasi telah banyak dirumuskan oleh berbagai literatur. Schein (2004) mendefinisikan *the culture of a group* sebagai sebuah pola dari asumsi dasar yang dipelajari secara bersama-sama oleh suatu kelompok tertentu yang dianggap baik dan valid, dan oleh karenanya perlu diajarkan kepada pihak lain sebagai panduan yang benar untuk memahami, berpikir dan merasa memiliki hubungan yang sama untuk suatu permasalahan tertentu. Definisi lain dikemukakan oleh Cameron dan Quinn (2006) yang mendefinisikan budaya sebagai kebiasaan, kesepakatan dan seperangkat persepsi, ingatan, nilai, sikap yang membuat sebuah organisasi mempunyai keunggulan kompetitif. Porter mengidentifikasi bahwa keberhasilan sebuah organisasi dilihat dari profitabilitas yang berkelanjutan dan memiliki tingkat pengembalian keuangan yang baik (Cameron dan Quinn, 2006). Akan tetapi perusahaan-perusahaan sukses di Amerika Serikat seperti Southwest Airline dan Wal-Mart tidak memasuki pasar dengan posisi mendominasi *market share* dan bahkan tanpa *competitive advantage*. Cameron (2006) menjelaskan bahwa keberhasilan perusahaan-perusahaan tersebut dikarenakan adanya sebuah budaya perusahaan yang merupakan suatu hal yang *less tangible, less blatant, but more powerful than the market factors*. Budaya perusahaan merupakan kombinasi dari nilai perusahaan, keyakinan pribadi dan visi yang bisa dibentuk oleh pendiri perusahaan dan atau muncul dari waktu ke waktu seiring perkembangan organisasi dalam mengatasi hambatan

dalam lingkungan bisnisnya dan atau sengaja dibangun oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja dengan cara yang sistematis.

### **Modal Intelektual/*Intellectual Capital***

Dominasi aktivitas ekonomi pada masa sekarang bukan lagi produksi barang, akan tetapi produksi pengetahuan yang kemudian ditransformasikan menjadi barang dan jasa (Pulic, 2008). *The production of knowledge* direpresentasikan dalam bisnis sebagai *intellectual capital*. Dalam konsep ekonomi modern, definisi *intellectual capital* menurut Pulic (2008) adalah “*intellectual capital is used as a synonym for those employees, who have the capability of transforming and incorporating knowledge into product and services that create value.*”

Definisi lain menurut IASB (2004), *IC are non- financial fixed assets that do not have financial substance but are identifiable and controlled by the entity through custody and legal rights.*

Dari beberapa literatur, tidak ada yang menyimpulkan secara pasti definisi dari *intellectual capital*, akan tetapi dari dua definisi di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat dua aspek yaitu *intellectual capital* yang digambarkan sebagai *intangible asset* seperti paten, *trademark*, merk dan yang memandang *intellectual capital* sebagai *soft asset* seperti pengetahuan, informasi, pengalaman, berhubungan erat dengan kapasitas sumber daya manusia. Dalam riset kali ini, *intellectual capital* dipandang menggunakan aspek yang kedua.

### **Stakeholder Theory**

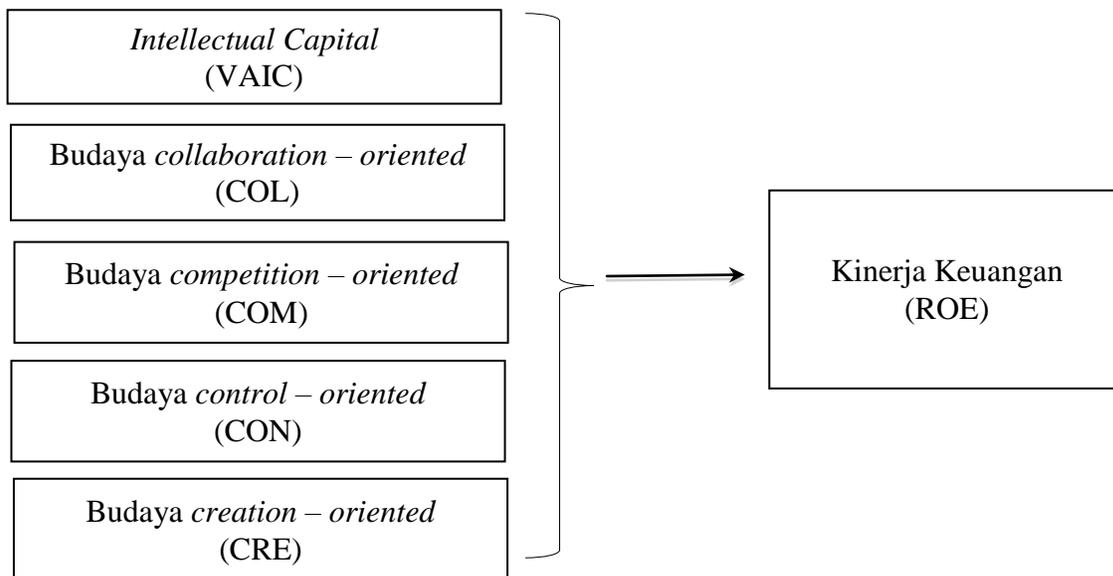
Konsep *stakeholder theory* pertama kali dikembangkan oleh Freeman (1984) yang merekomendasikan model bisnis perusahaan yang memperhatikan kepentingan para *stakeholders* (*customers, employees, suppliers, governments, environment, dll*). *The task of executives is to create as much value as possible for stakeholders without resorting to tradeoffs. Great companies endure because they manage to get stakeholder interests aligned in the same direction* (Freeman, 2010). Perusahaan akan bisa bertahan jika mampu mengatur kepentingan para *stakeholders* sejalan dengan kepentingan bisnis perusahaan tersebut dan menciptakan nilai bagi mereka. Salah satu bentuk perwujudan *stakeholders theory* adalah pengungkapan *intellectual capital* di dalam informasi publikasi perusahaan. Pengungkapan IC secara sukarela akan bisa meningkatkan kepuasan para pemangku kepentingan. Nurhayati dan Uzliawati (2017) menjelaskan bahwa pengungkapan *intellectual capital* merupakan bagian dari komunikasi perusahaan dengan para pemangku kepentingan dan di Indonesia harapan para pemangku kepentingan sektor perbankan di Indonesia terhadap pengungkapan item *intellectual capital* masuk dalam skor yang tinggi.

### **Resource Based Theory**

*Resource based theory* menurut Edward (2012) adalah kepemilikan sumber daya strategis yang akan memberikan peluang bagi organisasi untuk mengembangkan keunggulan kompetitif dari para pesaingnya. Barney (1991) dalam Edward (2012) mengelompokkan keunggulan kompetitif menjadi 4 hal yaitu: *valuable, rare, difficult to imitate, dan non substitutable*. Sumber daya dan kemampuan merupakan landasan utama organisasi dalam menciptakan strategi. Sumber daya secara garis besar dibedakan menjadi dua yaitu *tangible resource* dan *intangible resource*. *Intangible resources are more likely to meet the criteria for strategic resources (i.e., valuable, rare, difficult to imitate, and nonsubstitutable) than are tangible resources* (Edward, 2012). Budaya perusahaan dan modal intelektual merupakan dua hal yang termasuk dalam *intangible resource* yang masuk dalam kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan strategis berdasarkan *resource based theory*. Wesjet Airlines menjadi perusahaan penerbangan terbaik di Kanada dengan melakukan strategi optimalisasi *corporate culture* di dalam membangun strategi

kompetitifnya terhadap para pesaing. Modal intelektual dan budaya perusahaan diyakini dapat membawa perusahaan mencapai keunggulan kompetitif dari para pesaingnya sebagai bagian dari upaya organisasi memaksimalkan *intangible asset*nya.

Kerangka penelitian digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Penelitian

***Intellectual capital* dan Kinerja Keuangan**

Clarke et al. (2011) meneliti pengaruh *intellectual capital* terhadap kinerja perusahaan dengan objek penelitian perusahaan yang listing di *Australia Stock Exchange*, menyimpulkan bahwa *human capital efficiency* sebagai bagian dari VAIC merupakan elemen yang sangat penting dalam *intellectual capital*. Perusahaan – perusahaan di Australia memiliki banyak keuntungan dari investasinya terhadap *skill* dan pengetahuan karyawannya. Riset – riset empiris yang telah dilakukan banyak menyimpulkan bahwa *intangible asset* atau modal intelektual dari perusahaan berpengaruh besar terhadap kinerja keuangan perusahaan (Belkaoui, 2008; Firer, 2003; Gan & Saleh, 2008; Joshi et al., 2013).

*H<sub>1</sub>: Intellectual capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan.*

**Budaya *collaboration – oriented* dan Kinerja Keuangan**

Budaya berorientasi kolaborasi/*team work* memiliki asumsi dasar bahwa lingkungan dapat dikendalikan melalui kerjasama tim, pengembangan karyawan, berorientasi kemanusiaan. Fokus organisasi adalah pemberdayaan, partisipasi, komitmen dan loyalitas karyawan. Budaya perusahaan dapat mengembangkan komitmen karyawan terhadap organisasi dengan meningkatkan ikatan mereka terhadap perusahaan (O’Reilly, 1989 dalam Zhao et al., 2018). Budaya ini identik dengan integritas karyawan dikarenakan dalam budaya kolaborasi hubungan antara karyawan dengan perusahaannya merupakan hubungan saling terkait dan menguntungkan, mencerminkan loyalitas karyawan terhadap perusahaannya. Zhao et al. (2018) dalam penelitiannya dengan objek perusahaan listing di China menyimpulkan bahwa integritas memiliki hubungan dengan nilai perusahaan dan kinerja keuangan.

*H<sub>2</sub>: Budaya collaboration – oriented (COL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan.*

### **Budaya *competition* – oriented dan Kinerja Keuangan**

Budaya *competition* – oriented menempatkan organisasi bisnis sebagai fungsi dari pasar, berorientasi eksternal seperti pemasok, konsumen, kontraktor, dll. Perusahaan dengan budaya ini pada umumnya banyak melakukan promosi untuk memperkenalkan produknya. Zhao *et al.* (2018) menyimpulkan bahwa budaya perusahaan berorientasi promosi mempunyai efek yang negatif dan signifikan terhadap nilai dari perusahaan.

*H<sub>3</sub>: Budaya competition – oriented (COM) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja keuangan.*

### **Budaya *control* – oriented dan Kinerja Keuangan**

Budaya perusahaan dapat meningkatkan efisiensi melalui peningkatan koordinasi dan kontrol organisasi (Zhao *et al.*, 2018). Budaya berorientasi kontrol/hirarki dikelola melalui aturan, pekerjaan khusus, dan keputusan yang tepat. O'Reilly dalam Zhao *et al.* (2018) menyatakan bahwa tanpa sistem kontrol dalam organisasi, hanya sedikit hal yang akan bisa diselesaikan. Budaya perusahaan ini membantu karyawan berinteraksi dan terhubung satu sama lain, dan hal ini dapat meningkatkan efisiensi dan pertukaran informasi (Jacobs *et al.*, 2013; Cremer, 1993 dalam Zhao *et al.*, 2018).

*H<sub>4</sub>: Budaya control – oriented (CON) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan.*

### **Budaya *creation* – oriented dan Kinerja Keuangan**

Tipe budaya ini mengedepankan inovasi dan inisiatif yang dianggap akan membawa arah sumber daya baru, visi masa depan dan meningkatkan profitabilitas. Deshpande & Farley (1999) dalam Rashid (2003) menemukan bahwa budaya kompetitif banyak ditemukan dalam perusahaan-perusahaan besar dan sangat sukses di Jepang dibandingkan jenis budaya lainnya. Budaya kompetitif akan membuat perusahaan memiliki daya saing yang baik di pasar dan akan dapat meningkatkan laba.

*H<sub>5</sub>: Budaya creation – oriented (CRE) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan.*

## **2. Metodologi Penelitian**

### **2.1. Variabel Kinerja Keuangan**

Variabel kinerja keuangan diukur menggunakan ROE (*Return on Equity*). ROE merupakan salah satu indikator kinerja keuangan dengan menggunakan rasio akuntansi berbasis laporan keuangan. Rasio ini merupakan rasio yang paling sering digunakan oleh investor, kreditor dan manajer dalam mengevaluasi kinerja keuangan perusahaan (Samiloglu, *et al.*, 2017). ROE merupakan rasio profitabilitas yang mengindikasikan jumlah laba bersih perusahaan yang dihasilkan menggunakan % dari jumlah modal (*shareholder's equity*). ROE merupakan salah satu alat ukur yang paling relevan dan digunakan secara luas dalam mengevaluasi kinerja perusahaan dan menganalisa laporan keuangan (Rappaport dalam Marchini & D'Este, 2015).

$$ROE = \frac{NI}{SE}$$

Keterangan:

NI : *Net Income*

SE : *Shareholder's Equity*

ROE : *Return on Equity*

## 2.2. Variabel *Intellectual capital*

*Intellectual capital* menggambarkan pengetahuan sebagai sumber kekuatan utama dalam bisnis dan dalam konsep ekonomi modern menggambarkan sumber daya manusia/tenaga kerja yang mempunyai kemampuan dalam mentransformasikan dan menggabungkan pengetahuan ke dalam produk dan jasa yang menghasilkan nilai bagi perusahaan (Pulic, 2008). Variabel *intellectual capital (VAIC)* diukur menggunakan metode oleh Pulic (1998):

**Langkah pertama** menghitung VAIC adalah menghitung komponen di bawah ini:

1. HC (*Human Capital*) menggambarkan biaya karyawan dari perusahaan.
2. VA (*Value Added*) menggambarkan laba operasional perusahaan =  $OUT - IN$
3. CE (*Capital Employed*) menggambarkan *book value of Total Asset*

**Langkah kedua** menghitung VAIC adalah menghitung komponen di bawah ini:

1. VACE (*Value Added Capital Employed*) menggambarkan rasio VA terhadap CE yaitu menunjukkan seberapa besar kontribusi setiap unit dari *book value of total asset* terhadap *value added organisasi*.

$$VACE = \frac{VA}{CE}$$

2. VAHC (*Value Added Human Capital*) menggambarkan rasio VA terhadap HC yaitu menunjukkan seberapa besar kontribusi setiap rupiah biaya karyawan terhadap *value added organisasi*.

$$VAHC = \frac{VA}{HC}$$

3. VAIC (*Value Added Intellectual Capital*) menggambarkan kemampuan intelektual perusahaan.

$$VAIC = VACE + VAHC$$

## 2.3. Variabel Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan diukur menggunakan model Cameron & Quinn (2006) dengan metode *Competing Values Framework (CVF)*. Meskipun ada beberapa tipologi budaya perusahaan, CVF merupakan salah satu model yang paling luas dan banyak digunakan dalam beberapa studi empiris budaya organisasi (Naranjo-Valencia *et al.*, 2011). Cameron dan Quinn (2006) dalam risetnya menemukan kebanyakan organisasi menghasilkan satu gaya budaya yang dominan. Lebih dari 80% dari ribuan organisasi yang diteliti memiliki satu atau lebih karakteristik tipe budaya sesuai CVF.

Terdapat 2 dimensi budaya menurut CVF, yaitu dimensi internal dan eksternal. Budaya dengan dimensi internal terdiri dari dua tipe yaitu *collaboration-oriented culture (clan culture type/COL)*

dan control – oriented culture (hierarchy culture/CON). Sedangkan budaya dimensi eksternal dibagi menjadi dua tipe yaitu competition – oriented culture (market culture/COM) dan creation – oriented culture (adhocracy culture/CRE). Kriteria yang digunakan untuk mengukur tipe budaya tersebut mengikuti Fiordelisi & Ricci (2014), menggunakan bag of words. Budaya perusahaan dihitung mengikuti bag of wordstersebut dan memasukkan setiap annual report perusahaan dalam aplikasi ATLAS.ti sehingga diperoleh hasil untuk keempat tipe budaya untuk setiap annual report perusahaan. Bag of words untuk setiap tipe budayaditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. The Fiordelisi and Ricci’s Corporate Culture Bag of Words

Culture Type	Bag of Words
Collaborate (COL)	boss*, burocr*, cautio*, cohes*, certain*, chief*, collab*, conservat*, cooperat*, detail*, document*, efficien*, error*, fail*, help*, human*, inform*, logic*, method*, outcom*, partner*, people*, predictab*, relation*, qualitat*, regular*, solv*, share*, standard*, team*, teamwork*, train*, uniform*, work group*
Control (CON)	capab*, collective*, commit*, competenc*, conflict*, consens*, control*, coordin, cultur*, decentr*, employ*, empower*, engag*, expectat*, facilitator*, hir*, interspers*, involve*, life*, long-term*, loyal*, mentor*, monit*, mutual*, norm*, parent*, partic*, procedur*, productive*, retain*, reten*, skill*, social*, tension*, value*
Compete (COM)	achiev*, acqui*, aggress*, agreem*, attack*, budget*, challeng*, charg*, client*, compet*, customer*, deliver*, direct*, driv*, excellen*, expand*, fast*, goal*, growth*, hard*, invest*, market*, mov*, outsourc*, performance*, position*, pressur*, profit*, rapid*, reputation*, result*, revenue*, satisf*, scan*, success*, signal*, speed*, strong*, superior*, target*, win*
Create (CRE)	adapt*, begin*, chang*, creat*, discontin*, dream*, elabor*, entrepre*, envis*, experim*, fantas*, freedom*, futur*, idea*, init*, innovat*, intellec*, learn*, new*, origin*, pioneer*, predict*, radic*, risk*, start*, thought*, trend*, unafra*, ventur*, vision*

Sumber: Fiordelisi & Ricci (2014)

#### 2.4. Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan adalah data sekunder, yaitu data laporan keuangan dan annual report perusahaan yang diperoleh dari situs [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id). Penelitian ini menggunakan objek bank – bank yang listeddi Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2017 mengikuti kriteria di bawah ini:

Tabel 2. Kriteria Sampel

No	Kriteria	Jumlah Sampel
1.	Bank yang listed di BEI periode 2017	45
2.	Bank yang tidak mempunyai annual report dalam Bahasa Inggris	(0)
3.	Bank yang data laporan keuangannya tidak lengkap	(0)
3.	Bank yang annual report-nya tidak bisa diolah menggunakan aplikasi ATLAS.ti	(1)
JUMLAH SAMPEL		44

#### 2.5. Teknik Analisis Data

Metode yang digunakan dalam analisis data adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial yaitu regresi linier berganda (multiple regression) dengan program IBM SPSS 23. Metode multiple regression adalah metode statistik untuk menguji hubungan antara satu variabel terikat dengan lebih dari satu variabel bebas (Ghozali, 2018). Analisis multiple

*regression* digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial (uji T) maupun simultan (uji F). Agar estimasi yang dihasilkan bersifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*), maka dilakukan uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi. Model persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$ROE = a + b_1VAIC + b_2COL + b_3COM + b_4CON + b_5CRE + e$$

Keterangan:

ROE	=	<i>Return On Equity</i>
VAIC	=	<i>Value Added Intellectual Capital</i>
COL	=	<i>Budaya Collaborate</i>
CON	=	<i>Budaya Control</i>
COM	=	<i>Budaya Compete</i>
CRE	=	<i>Budaya Creation</i>
CAR	=	<i>Capital Adequacy Ratio</i>
NIM	=	<i>Net Interest Margin</i>
LDR	=	<i>Loan to Deposit Ratio</i>
SIZE	=	Ukuran Perusahaan
a, b <sub>1</sub> -b <sub>6</sub>	=	Konstanta

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1. Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 3. Hasil Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAIC	34	,00	2,61	,7478	,64008
COM	34	-2,07	-,52	-1,0498	,30649
COL	34	,01	,08	,0401	,02004
CON	34	,00	,18	,0670	,03921
CRE	34	,01	,40	,1400	,09620
Valid N (listwise)	34				

Sumber: data hasil olah dengan IBM SPSS 23, 2019

Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada tabel 3 dapat diketahui bahwa:

1. *Intellectual Capital* (VAIC) memiliki nilai minimum 0 dan nilai maksimum 2,61 dengan nilai rata-rata 0,7478.
2. Budaya perusahaan *competition – oriented culture* (COM) memiliki nilai minimum -2,07 dan nilai maksimum -0,52 dengan nilai rata-rata -1,0498.
3. Budaya perusahaan *collaboration–oriented culture* (COL) memiliki nilai minimum 0,01 dan nilai maksimum 0,08 dengan nilai rata-rata 0,0401.
4. Budaya perusahaan *control – oriented culture* (CON) memiliki nilai minimum 0 dan nilai maksimum 0,18 dengan nilai rata-rata 0,067.
5. Budaya perusahaan *creation – oriented culture* (CRE) memiliki nilai minimum 0,01 dan nilai maksimum 0,40 dengan nilai rata-rata 0,14.

### 3.2. Uji Asumsi Klasik

Dari 44 data yang telah memenuhi kriteria sampel, dilakukan *screening* data untuk mendeteksi adanya data *outlier*. Menurut Ghozali (2018), *outlier* adalah kasus atau data yang memiliki karakteristik yang sangat berbeda jauh dari observasi lainnya dan muncul dalam bentuk ekstrim. Adanya data *outlier* dapat memiliki pengaruh yang besar dalam kesimpulan hasil analisis statistik *multivariate* (Hairet *al.*, 2014). Hairet *al.* (2014:65) menjelaskan bahwa untuk kasus sampel kecil (kurang dari 80), standar skor dengan nilai  $\geq 2,5$  dinyatakan *outlier*. Data *outlier* sebanyak 10 sampel yang teridentifikasi dikeluarkan dari sampel penelitian, sehingga jumlah data yang diolah adalah sebanyak 34 sampel. Berdasarkan tabel 4, data sudah memenuhi uji asumsi klasik untuk kemudian dilakukan uji *multiple regression*.

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi	Hasil	Keterangan
<b>Uji Normalitas</b>		
Kolmogorov-Smirnov	0,135	Data berdistribusi normal
Asymp. Sig. (2-tailed)	p-value = 0,121 (>0,05)	
<b>Uji Autokorelasi</b>		
Durbin Watson	1,808 (du) < 2,155 < 2,192 (4-du)	Tidak ada autokorelasi, baik positif/negatif
<b>Uji Multikolinearitas</b>		
Variance Inflation Factor (VIF) VAIC	1,281	Tidak ada multikolinearitas
Variance Inflation Factor (VIF) COL	2,928	
Variance Inflation Factor (VIF) COM	5,219	
Variance Inflation Factor (VIF) CON	1,408	
Variance Inflation Factor (VIF) CRE	3,194	
<b>Uji Heteroskedastisitas</b>		
Hasil Uji Glejser VAIC	0,256	Tidak terjadi heteroskedastisitas (homoskedastisitas)
Hasil Uji Glejser COL	0,418	
Hasil Uji Glejser COM	0,556	
Hasil Uji Glejser CON	0,972	
Hasil Uji Glejser CRE	0,356	

Sumber: data hasil olah dengan IBM SPSS 23, 2019

### 3.3. Pengujian Hipotesis

#### 3.3.1 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Hasil *output* analisis data dari uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 <sup>a</sup>	.616	.547	.07351

a. Predictors: (Constant), VAIC, COL, COM, CON, CRE

Berdasarkan tabel 4, besarnya *adjusted R square* adalah 0,547 yang berarti bahwa 54,7% dari kinerja perusahaan yang diprosikan dengan ROE dapat dijelaskan oleh variasi variabel modal intelektual dan 4 tipe budaya perusahaan (COL, COM, CON, CRE). Sisanya yaitu sebesar 45,3% dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian.

### 3.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Hasil *output* uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.243	5	.049	8.985	.000 <sup>b</sup>
	Residual	.151	28	.005		
	Total	.394	33			

a. Dependent Variable: ROE

b. Predictors: (Constant), VAIC, COL, COM, CON, CRE

Sumber: data hasil olah dengan IBM SPSS 23, 2019

Berdasarkan tabel 5, hasil F hitung adalah 8,985 dengan pada *p-value* 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel modal intelektual (VAIC) dan empat tipe budaya perusahaan (COL, COM, CON, CRE) secara bersama – sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan (ROE) pada bank yang *listed* di BEI periode 2017.

### 3.3.3 Uji Parsial (Uji t)

Hasil *output* uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.505	.150		-3.366	.002
	VAIC	.089	.023	.524	3.950	.000
	COL	2.795	1.093	.513	2.558	.016
	COM	-.311	.095	-.873	-3.262	.003
	CON	-.359	.387	-.129	-.926	.362
	CRE	.587	.238	.516	2.468	.020

a. Dependent Variable: ROE

Sumber: data hasil olah dengan IBM SPSS 23, 2019

Keterangan:

VAIC : *Vallue Added Intellectual Capital*

COL : *Collaboration-oriented culture*

COM : *Competition-oriented culture*

CON : *Control-oriented culture*

CRE : *Creation-oriented culture*

ROE : *Return on Equity*

Berdasarkan tabel 6, hasil uji t untuk masing – masing variabel independen dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### Pengaruh *Intellectual Capital* (VAIC) terhadap Kinerja Perusahaan (ROE)

Uji t pengaruh modal intelektual (VAIC) terhadap kinerja perusahaan (ROE) menghasilkan t hitung sebesar 3,950 (arah positif) dengan *p-value* 0,000 (sig. < 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa modal intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan (hipotesis 1 diterima).

Modal intelektual mencerminkan *intangibile asset* dimana *knowledge* dan *skill* menjadi elemen yang penting dalam keberhasilan perusahaan. Riset ini membuktikan secara empiris bahwa pada

bank – bank yang *listed* di IDX tahun 2017, modal intelektual akan mencerminkan kinerja perusahaan dalam menghasilkan laba (*net income* dengan *shareholders equity*). Dalam riset –riset terkini dan juga dalam dunia bisnis, modal intelektual menjadi bagian yang sangat penting dalam menjalankan bisnis perusahaan dan akan membawa dampak yang baik bagi kinerja keuangan perusahaan (Belkaoui, 2008; Firer, 2003; Gan & Saleh, 2008; Joshi et al., 2013).

### **Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Perusahaan (ROE)**

Uji t pengaruh budaya perusahaan *collaboration-oriented culture* (COL) terhadap kinerja keuangan menghasilkan t hitung sebesar 2,558 (arah positif) dengan p-value 0,016 (sig. < 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa *collaboration-oriented culture* (COL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan dan hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima.

*Collaboration-oriented culture* berorientasi *team work* dan memiliki fokus pada pemberdayaan, partisipasi, komitmen dan loyalitas karyawan. Partisipasi yang tinggi dapat menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap organisasi (Kwarteng & Aveh, 2018) dan mengakibatkan kinerja keuangan menjadi lebih baik. Hasil riset ini mendukung hasil – hasil sebelumnya bahwa budaya yang berorientasi tim terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan. Semakin tinggi budaya kolaborasi akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan yang tercermin dengan ROE. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Zhao *et al.* (2018) akan tetapi bertentangan dengan penelitian Gordon (1985), O'Reilly (1989).

Uji t pengaruh budaya perusahaan *competition-oriented culture* (COM) terhadap kinerja keuangan menghasilkan t hitung sebesar -3,262 (arah negatif) dengan p-value 0,003 (sig. < 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima, *competition-oriented culture* (COM) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja keuangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika budaya berorientasi kompetisi ini meningkat, maka akan dapat menurunkan kinerja keuangan. Budaya ini memiliki orientasi pasar dan cenderung melakukan promosi besar – besaran dalam mendukung pemasaran produknya. Hal ini dinilai justru akan menjadi efek yang negatif bagi perusahaan dikarenakan fokus konsumen tidak hanya pada promosi yang masif akan tetapi juga melihat kualitas dari produk/jasa yang dipasarkan. Biaya pemasaran sebagai akibat dari promosi justru dianggap dapat membebani perusahaan dan oleh karenanya menurunkan kinerja keuangan.

Uji t pengaruh budaya perusahaan *control-oriented culture* (CON) terhadap kinerja keuangan menghasilkan t hitung sebesar -0,926 (arah negatif) dengan p-value 0,362 (sig. > 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa *control-oriented culture* (CON) tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Hipotesis 4 dalam penelitian ini tidak diterima.

*Control-oriented culture* memfokuskan organisasi pada struktur organisasi/hirarki sehingga pengambilan keputusan dilakukan melalui *tone from the top*. Sistem budaya kontrol ini mengikuti tipe budaya tradisional/konvensional dimana sistem atasan – bawahan dilaksanakan melalui struktur organisasi yang ketat, pengelolaan melalui aturan dan *job description* yang jelas. Barney (1986) mengembangkan kerangka kerja untuk menilai apakah budaya berkontribusi dalam kinerja ekonomi. Budaya mampu meningkatkan keunggulan kompetitif jika menambah nilai bagi perusahaan, langka, dan tidak bisa ditiru (*imperfectly imitable*). Lee & Yu (2004) juga menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa tidak semua budaya bisa mempengaruhi kinerja keuangan (tergantung jenis industrinya). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara budaya hirarki dengan kinerja keuangan, sejalan dengan penelitian Gordon (1985) dalam O'Reilly *et al.* (2014) bahwa tidak ada hubungan antara budaya perusahaan dengan profitabilitas atau pertumbuhan perusahaan. *Control-oriented culture* merupakan budaya yang tradisional dan sudah diterapkan oleh perusahaan sejak dulu, bukan budaya yang langka dan *imperfectly imitable* oleh karenanya budaya ini tidak akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Uji t pengaruh budaya perusahaan *creation-oriented culture* (CRE) terhadap kinerja keuangan menghasilkan t hitung sebesar 2,468 (arah positif) dengan p-value 0,020 (sig. < 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa *creation-oriented culture* (CRE) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan. Hasil statistik mendukung hipotesis 5 dalam penelitian ini. Perusahaan dengan *creation-oriented culture* mengedepankan inovasi dan inisiatif yang dianggap akan membawa arah sumber daya baru, visi masa depan dan meningkatkan profitabilitas. Kemampuan adaptasi terhadap perubahan menjadi tolak ukur perusahaan yang memiliki tipe *creation – oriented culture*. Tiga aspek adaptasi menurut Fey & Denison (2003), Nadler (1998) dalam Kwarteng & Aveh (2018) adalah kapasitas untuk menciptakan perubahan, memahami keinginan konsumen dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan konsumen tersebut, serta menjadi organisasi yang terus – menerus mengembangkannya diri. Dengan ketiga aspek tersebut, akan berdampak pada keefektifan organisasi dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja keuangan. Oleh karenanya perusahaan yang memiliki tingkat adaptasi tinggi terhadap perubahan dan selalu memunculkan inovasi (*creation – oriented culture*) akan memiliki kinerja keuangan yang baik dibandingkan dengan yang tidak, sejalan dengan hasil penelitian ini.

#### 4. Kesimpulan

Dari hasil uji statistik dapat disimpulkan bahwa modal intelektual, yang dihitung menggunakan VAIC, *collaboration-oriented culture* & *creation-oriented culture* yang dihitung menggunakan aplikasi ATLAS.ti terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan yang dihitung menggunakan ROE. *Competition-oriented culture* (COM) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja keuangan sementara *control-oriented culture* (CON) terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Modal intelektual akan menjadi bagian yang sangat penting dalam menjalankan bisnis perusahaan dan akan membawa dampak yang baik bagi kinerja keuangan perusahaan. Budaya *collaboration – oriented culture* (COL) berorientasi *team work* dan memiliki fokus pada pemberdayaan, partisipasi, komitmen dan loyalitas karyawan) dan memiliki dampak positif dalam meningkatkan kinerja keuangan. Budaya *competition – oriented* (COM) memiliki orientasi pasar dan memiliki biaya pemasaran yang tinggi, sehingga dianggap dapat membebani perusahaan dan oleh karenanya menurunkan kinerja keuangan. *Control – oriented culture* merupakan budaya yang tradisional dan sudah diterapkan oleh perusahaan sejak dulu, bukan budaya yang langka dan *imperfectly imitable* oleh karenanya budaya ini tidak akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Perusahaan yang memiliki tingkat adaptasi tinggi (*creation – oriented / CRE*), tanggap terhadap perubahan dan selalu memunculkan inovasi, dan oleh karenanya akan memiliki kinerja keuangan yang baik dibandingkan dengan yang tidak.

#### 5. Keterbatasan dan Saran

Objek dari penelitian ini adalah bank – bank yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2017 dengan pertimbangan bahwa modal intelektual sangat dominan pada perusahaan yang bergerak pada jasa sektor keuangan. Model penghitungan modal intelektual menggunakan metode yang dikembangkan oleh Pulic (1998) yaitu menggunakan model VAIC. Masih banyak model – model lain yang bisa digunakan oleh peneliti selanjutnya. Ke depan, diharapkan objek penelitian lebih bervariasi dari beberapa sektor industri dengan periode penelitian yang lebih panjang atau bahkan bisa membandingkan beberapa sektor industri di beberapa negara. Model pengukuran *corporate culture* mengikuti dimensi budaya menurut Cameron (2006), banyak metode dimensi budaya yang dapat digunakan pada penelitian periode selanjutnya.

## 6. Daftar Pustaka

- Allen, M.R., and Wright, P.(2007).*Strategic Management and HRM in the Oxford Handbook of Human Resource Management*, Boxall, P., Purcell, J., and Wright, P. (eds.). Oxford University Press.
- Ariningsih, Endah Pri. (2007). Pengaruh Budaya Organisasi pada Kinerja Perusahaan.*Jurnal Segmen-Manajemen* hlm.57-63.
- Brahmasari, Ida Ayu. (2004). Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Brennan, C. and Connell, B. (2000). *Intellectual Capital: Current Issues and Policy Implications*, *Journal of Intellectual Capital* Vol. 1.No.3, 206-240.
- Cameron, K.S.; J. De Graff; R.E. Quinn; A. Thakor.(2006). *Competing Values Leadership: Creating Value in Organisations*. Edward Elgar, Cheltenham.
- Cameron, Kim S dan Robert E Quinn.(2006). *Diagnosing and Changing Oganizational Culture*.A Wiley Imprint, San Fransisco.
- Chen, M.C., Cheng, S.J., Hwang, Y. (2005). "An empirical investigation of the relationship between intellectual capital and firms' market value and financial performance".*Journal of Intellectual Capital*.Vol. 6 NO. 2. pp. 159-176.
- Ciptaningsih, Tri. (2013). Uji Pengaruh Modal Intelektual terhadap Kinerja Keuangan BUMN yang Go Public di Indonesia.*Jurnal Manajemen Teknologi Volume 12 Number 3*
- Clarke, Martin, Dyna Seng, Rosalind H. Whiting. (2011). Intellectual capital and firm performance in Australia.*Journal of Intellectual Capital* Vol. 12 No. 4.Pp 505-530 (2011). Emerald Griup Publishing Limited.
- Djuanda, Vincentius David., dan Tarigan, Josua. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Keuangan melalui Perilaku Manajer atas Isu Manajemen Lingkungan sebagai Variabel Intervening.*Bussines Accounting Review* vol.4 No.1 hlm.61-72.
- Edvinsson, L and Malone, M.S. (1997). *Intellectual Capital: Realising Your Company's True value by Finding Its Hidden Brainpower*, Harper Business, New York.
- Edvinsson, L. and Malone, M. (1997).*Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower*. HarperCollins, New York, NY.
- Edward, Janice. *Mastering Strategic Management 1St Canadian Edition*. (2012). The B.C. Open Textbook Project.
- Fiordelisi, Franco dan Ornella Ricci.(2014). *Corporate Culture and CEO Turnover*.*Journal of Corporate Finance* 28 (2014) 68-82.
- Firer, S and Williams, M. (2003).*Intellectual capital and traditional measures of corporate Performance*.*Journal of Intellectual Capital* Vol.4, No.3, 348-60.
- Freeman, R. Edward. (2010). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Cambridge University Press.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*.Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goh, P.C. (2005). *Intellectual Capital performance of commercial banks in Malaysia*, *Journal of Intellectual Capital* Vol.6, No. 3, 385-396.
- Guthrie, J., Petty, R., Ferrier, F. and Well, R. (1999). "There is no accounting for intellectual capital in Australia: review of annual reporting practices and the internal measurement of intangibles within Australian organisations". Paper presented at the International Symposium Measuring and Reporting Intellectual Capital: Experiences, Issues and Prospects, OECD, Amsterdam, June. Available at: [www.oecd.org](http://www.oecd.org). (accessed 02 Dec 2006).

- Hair Jr., Joseph F.; William C. Black; Barry J. Babin; Rolph E. Anderson.(2014). *Multivariate Data Analysis 7th Edition*. Pearson New International Edition.
- Harrison, S., and Sullivan, P.H. (2000). *Profiting from intellectual capital; Learning from leading companies*. *Journal of Intellectual Capital* Vol. 1 No. 1. pp. 33-46.
- Hermanto, Bambang., dan Rusdin. (2013). *Budaya Organisasi, Penciptaan Nilai, dan Kinerja Organisasi*. Bandung: *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol.X, No.2, hlm.2982-2994 Universitas Padjajaran.
- Hill, R., and Stewart, J. (2007). *Management Development: Perspectives from Research and Practice*, London: Routledge.
- Huang, C.J., and Liu, C.J. (2005). *Exploration for the relationship between innovation, IT and Performance*, *Journal of Intellectual Capital* Vol.6, No.2, 237-252.
- IASB (2004). *Issues Standards on Business Combinations, Goodwill and Intangible Assets*. International Accounting Standards Board.
- International Federation of Accountants.(1998). *The Measurement and Management of Intellectual Capital*. available at: [www.ifac.org](http://www.ifac.org). (Accessed January 2007).
- Joshi, Mahesh; Daryll Cahill; Jasvinder Sidhu.(2013). *Intellectual Capital and Financial Performance: an Evaluation of The Australian Financial Sector*.*Journal of Intellectual Capital* Vol. 14 No. 2. Emerald Group Publishing Limited.
- Kangarlouei, S. J., Motavassel, M., Azizi, A., & Farahani, M. S. (2012). *The investigation of the relationship between dividend policies, cash-flow uncertainty, contributed capital mix and investment opportunities: the case of emerging markets (Tehran Stock Exchange)*. *International Journal of Business and Social Science*, 3(2), 172-180.
- Kwarteng, Amoako; Felix Aveh.(2018). *Empirical examination of organizational culture on accounting information system and corporate performance, Evidence from a developing country perspective*.2018. *Meditari Accountancy Research* Vol. 26 No. 4, 2018. Emerald Publishing Limited.
- Lee, Siew Kim Jean; Kelvin Yu.(2004). *Corporate culture and organizational performance*.2004. *Journal of Managerial Psychology* Vol. 19 No. 4. Emerald Group Publishing Limited.
- Lev, B. (2001). *Intangibles: Management, and Reporting*, Brookings Institution Press. Washington, DC.
- Marchini, Pier Luigi; Carlotta D'Este.(2015). *Comprehensive income and financial performance ratios: which potential effects on RoE and on firm's performance evaluation?* *Procedia Economics and Finance* 32 (2015) 1724 – 1739. [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com)
- Mondy, Wayne and Noe M. Robert.(1990). *Human Resources Management*.Fourth Edition. Allyn and Bacon. United States of America.
- Naranjo-Valencia, Julia C.; Daniel Jimenez-Jimenez; Raquel Sanz-Valle.(2011). *Innovation or imitation?The role of organizational culture*.*Management Decision* Vol. 49 No. 1, 2011 pp. 55-72 q Emerald Group Publishing Limited.
- Nurhayati, Enok; Lia Uzliawati. (2017). *Intellectual Capital Disclosure Based Stakeholders Pada Perbankan Indonesia*. *Jurnal Akuntansi* Volume XXI No. 03: September 2017: 484 – 496.
- O'Reilly, Charles.(1989). *Corporations, culture, and commitment: Motivation and social control in organizations*. *California Manage. Rev.* 31, 9–25.
- O'Reilly, Charles; David F. Caldwell, Jennifer A. Chatman; Bernadette Doerr.(2014). *The Promise and Problems of Organizational Culture: CEO Personality, Culture, and Firm Performance*.*Group & Organization Management* 2014, Vol. 39 (6)
- Petty, P. and Guthrie, J. (2000). *Intellectual capital literature review: measurement, reporting and management*. *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 1 No. 2, pp. 155-75.

- Pulic, Ante. (2000). *An accounting tool for IC management*, Available online: <http://www.measuring-ip.at/Papers/ham99txt.htm>.
- Pulic, Ante. (1998). *Measuring the Performance of Intellectual Potential in Knowledge Economy. Presented in 1998 at the 2nd McMaster World Congress on Measuring and Managing Intellectual Capital by The Austrian Team for Intellectual Capital Potential.*
- Pulic, Ante. (2008). *The Principles of Intellectual Capital Efficiency – A Brief Description*. 2006. *The Economist* (2006), Economist Intelligence Unit, pp. 93.
- Rakim, Aditya Achmad. (2014). *Pengaruh Implementasi Budaya Perusahaan dan Value for Money terhadap Kinerja Perusahaan dengan Pendekatan Balanced Score Card: Corporate Governance sebagai Variabel Moderating*. Serang: Skripsi Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Rashid, Sambasivan; Murali Sambasivan; Juliana Johari.(2003). *The influence of corporate culture and organizational commitment on performance*. *Journal of Management Development*.Vol. 22, No. 8, pp. 708- 728.
- Riahi-Belkaoui, A. (2003). *Intellectual Capital and firm performance of US multinational firms: study of the resource-based and stakeholder views*.*Journal of Intellectual Capital* Vol.4, No.2, 215-26.
- Samiloglu, Famil;Ali Osman Oztop; Yunus Emre Kahraman. (2017). *The Determinants of Firm Financial Performance: Evidence From Istanbul Stock Exchange (BIST)*. *IOSR Journal of Economics and Finance (IOSR – JEF) Volume 8, Issue 6 Ver. I (Nov.- Dec .2017), PP 62-67* [www.iosrjournals.org](http://www.iosrjournals.org).
- Schein, Edgar H. (2004). *Organizational Culture and Leadership (Third Edition)*.A Wiley Imprint. San Fransisco, CA.
- Shiu, H. (2006). *The application of the Value Added Intellectual Coefficient to Measure Corporate Performance: Evidence from Technological Firms*. *International Journal of Management* Vol.23, No.2, 356-365.
- Siagian, Sondang P. (2002). *"Fungsi Fungsi Manajerial"*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sørensen, J.B.(2002). *The strength of corporate culture and the reliability of firm performance*.*Adm. Sci. Q.* 47 (1), 70–91
- Stewart, T.A. (1997). *Intellectual Capital: The Wealth of New Organisations*, Nicholas Brealey Publishing: London.
- Sullivan Jr., P.H. and Sullivan Sr, P.H. (2000).*Valuing intangible companies, an intellectual capital approach*.*Journal of Intellectual Capital* Vol. 1 No. 4. pp. 328-340.
- Sutanto, Natalia. I Gede Siswantaya.(2014). *Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Perusahaan pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia*.*MODUS* Vol. 26 (1): 1-17
- Sveiby, K.E. (1997). *The New Organisational Wealth: Managing and Measuring Knowledge Based Assets*. Berrett-Koehler. San Francisco, CA.
- Ulum, Ihyaul MD. (2008). *Intellectual Capital Performance Sektor Perbankan di Indonesia*.*Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 10, No. 2, November 2008: 77-84.
- Zhao, Hailin., Teng, Haimeng., Wu, Qiang.(2018). *The effect of corporate culture on firm performance: Evidence from China*. *China Journal of Accounting Research* 11 pp.1-19.