

SURAT KETERANGAN

Nomor: 022-Perpus/1714/FE-UNTAR/VIII/2020

Benar adanya bahwa Perpustakaan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara telah menerima dan mendokumentasikan hasil karya ilmiah dari :

Nama : Herni Kurniawati, S.E., M.S., Ak.

Henny, S.E., M.Si., Ak., BKP, CA

Jenis Karya : Penelitian Ilmiah

Tahun Karya : 2020

Judul : Pengaruh jender, kebangsaan, latar belakang pendidikan, dan usia Anggota Dewan terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Jakarta, 19 Agustus 2020

Kasubbag. Perpustakaan

Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara



M. Jarkasih, S.S., M.Hum.
(201 96 008)

**LAPORAN AKHIR PENELITIAN YANG DIAJUKAN
KE LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT**



**PENGARUH JENDER, KEBANGSAAN, LATAR BELAKANG PENDIDIKAN,
DAN USIA ANGGOTA DEWAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN
PERUSAHAAN**

Diusulkan oleh:

Ketua Tim

Herni Kurniawati SE., M.S.Ak.

(0318048305/ 10112027)

Anggota:

Henny SE., M.Si., Ak., BKP., CA.

(0318097902/ 10103033)

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2020**

**HALAMAN PENGESAHAN
LAPORAN AKHIR PENELITIAN**


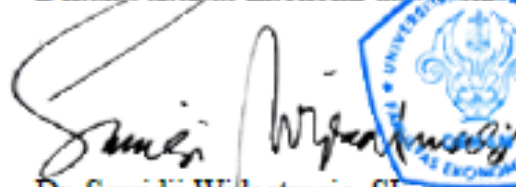
Semester Genap/ Tahun 2019/ 2020

1. Judul Penelitian : Pengaruh Jender, Kebangsaan, Latar Belakang Pendidikan, dan Usia Anggota Dewan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan
2. Ketua
 - a. Nama dan Gelar : Hemi Kurniawati, SE., M.S.Ak.
 - b. NIDN/ NIK : 0318048305/ 10112027
 - c. Jabatan/ Gol : Asisten Ahli/ IIIB
 - d. Program Studi : Akuntansi
 - e. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
 - f. Bidang Keahlian : Akuntansi Keuangan
 - g. Alamat Kantor : Jl. Tanjung Duren Utara Raya No.1
Jakarta Barat
 - h. No.HP/ Tlp/ Email : 085710883184/ -/ hemik@fe.untar.ac.id
3. Anggota Tim Penelitian
 - a. Jumlah Anggota : Dosen 1 orang
 - b. Nama Anggota I/ Keahlian : Henny/ Akuntansi Keuangan, Perpajakan
 - c. Jumlah Mahasiswa : 1 orang
 - d. Nama Mahasiswa/ NIM : Nathania Yohanna/ 125170234
4. Lokasi Kegiatan Penelitian : Pojok Bursa FEB Untar
5. Luaran yang dihasilkan : Jurnal Internasional terindeks Copemicus
6. Jangka waktu pelaksanaan : Periode 1 (Januari-Juni)
7. Biaya yang disetujui LPPM : Rp. 11.000.000

Jakarta, 24 Juli 2020

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Sawidji Widodoatmojo, SE., M.M., M.B.A
NIDN/NIK: 0301126203/10182040

Ketua Peneliti



Hemi Kurniawati, SE., M.S.Ak.
NIDN/NIK: 0318048305/10112027

Menyetujui,
Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat



Ir. Jap Tji Beng, M.M.SI., PhD
NIDN/NIK: 0323085501/ 1038104

RINGKASAN

Perusahaan yang terdaftar di pasar bursa yang ada di Indonesia diwajibkan mengimplementasikan *good corporate governance*, sesuai dengan tuntutan para pihak yang berkepentingan, sebagaimana diatur dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 21 /Pojk.04/ tahun 2015 dan juga diatur dalam Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan Nomor 32/ SEOJK.04 tahun 2015. Perusahaan yang mewujudkan tata kelola perusahaan yang baik menurut beberapa literatur memerlukan diversitas dalam dewan komisaris dan direksi, yang mengakibatkan memberikan pengaruh positif atas kinerja keuangan perusahaan sehingga perusahaan dapat *going concern* dalam periode yang panjang.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki pengaruh Gender, Kebangsaan, Latar belakang pendidikan, Usia Anggota Dewan terhadap kinerja keuangan perusahaan manufaktur. Sampel penelitian ini menggunakan data sekunder berupa *annual report* perusahaan manufaktur dalam kurun waktu 2015-2018. Penelitian ini dibantu dengan program *software eviews 9*.

Hasil penelitian adalah (a) gender yang ada dalam anggota dewan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.; (2) Kebangsaan anggota dewan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan manufaktur; (c) Latar belakang pendidikan anggota dewan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan manufaktur; (d) Usia anggota dewan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan manufaktur.

Kata kunci:

Kinerja keuangan, Gender, Kebangsaan, Latar belakang pendidikan, Usia Anggota Dewan

PRAKATA

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Jender, Kebangsaan, Latar Belakang Pendidikan, dan Usia Anggota Dewan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. Data yang digunakan di penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh dari situs Bursa Efek Indonesia, www.idx.co.id. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang membantu dalam proses penyelesaian laporan ini, diantaranya Dr. Sawidji Widoatmojo, SE., MM.,M.B.A, selaku Dekan FE Untar, Ir. Jap TjiBeng. MMSI.,Ph.D selaku Ketua LPPM Untar.

Laporan penelitian ini hasilnya masih jauh dari sempurna, namun demikian semoga penelitian ini bermanfaat bagi referensi ilmu pengetahuan dan pihak-pihak yang memerlukan.

Jakarta, Juli 2020

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
RINGKASAN	ii
PRAKATA	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
BAB III METODE PENELITIAN	17
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	22
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	31
DAFTAR PUSTAKA	34
LAMPIRAN	
- Susunan Personalia Peneliti	
- Hasil Olah Data	
- Draft Artikel Ilmiah	
- Surat Perjanjian Pelaksanaan Penelitian	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	12
Tabel 3.1	Operasional Variabel	19
Tabel 4.1	Statistik Deskriptif Untuk Model Penelitian	22
Tabel 4.2	Hasil Uji Hausman	23
Tabel 4.3	Hasil Uji Chow	24
Tabel 4.4	Hasil Estimasi Model	24

DAFTAR LAMPIRAN

1. Susunan Personalia Peneliti
2. Hasil Olah Data
3. Draft Artikel Ilmiah
4. Surat Perjanjian Pelaksanaan Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan yang terdaftar di pasar bursa yang ada di Indonesia diwajibkan mengimplementasikan *good corporate governance*, sesuai dengan tuntutan para pihak yang berkepentingan, sebagaimana diatur dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 21 /Pojk.04/ tahun 2015 dan juga diatur dalam Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan Nomor 32/ SEOJK.04 tahun 2015. Pengimplementasian tata kelola perusahaan yang baik bagi perusahaan memberikan banyak keuntungan bagi perusahaan yaitu menambah nilai perusahaan, menaikkan kinerja keuangan, menambah kepercayaan investor, dan juga menurunkan risiko dewan komisaris melakukan perbuatan mementingkan diri sendiri (Trinanda dan Mukodim, 2010).

Economic review, selaku tabloid ekonomi *online*, secara berkelanjutan melakukan aksi sadar implementasi tata kelola perusahaan yang baik untuk perusahaan publik. Aksi yang dilakukan dengan melakukan kerjasama dengan Asosiasi Lean Manajemen Indonesia, IPMI International Business School, PQI Consultant, dan Indonesia-Asia Institute mengadakan acara penghargaan “Indonesia GCG Award ke lima” dengan mengangkat judul “Consistency of GCG Implementation for Sustainable Growth & Leading in Global Competition”. (Suhartadi, 2019). Bentuk penghargaan yang diberikan *Economic Review* tersebut adalah cara sanjungan kepada perusahaan publik yang telah mengimplementasi tata kelola perusahaan yang baik di Indonesia. Adapun saat penghargaan Indonesia GCG Award ke lima yang telah diselenggarakan di Balai Kartini Jakarta tanggal 23 Agustus 2019, dihadiri oleh Prof.Dr.Ir.Marsudi Wahyu Kisworo, MSc sebagai ahli tata kelola perusahaan yang baik dan juga menjabat Komisaris Independen PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk (Suhartadi, 2019).

Penghargaan yang diselenggarakan oleh *Economic Review* tersebut menjadi tolok ukur manajemen perusahaan untuk mengimplementasikan tata kelola perusahaan yang baik dengan meninggalkan dualitas anggota dewan. Dualitas anggota dewan terjadi ketika orang yang sama memegang posisi CEO dan ketua dewan dalam suatu perusahaan (Rechner and Dalton, 1991; Krause *et al.*, 2013).

Perusahaan yang mewujudkan tata kelola perusahaan yang baik menurut beberapa literatur memerlukan diversitas dalam dewan komisaris dan direksi, yang memberikan pengaruh positif atas kinerja keuangan perusahaan sehingga perusahaan dapat *going concern* dalam periode yang panjang. Selain itu, keragaman dewan komisaris dan direksi merupakan “good news” untuk calon investor karena mereka memiliki alasan bahwa apabila perusahaan yang memiliki independensi dan juga terbukanya perusahaan mendapatkan informasi didalam jejaring internasional sehingga akan memberikan kepercayaan kepada investor dan hal tersebut dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan (Kesaulya dan Febriany, 2018).

Diversitas anggota dewan memberikan kepastian calon penanam modal mengenai keadilan, transparansi, akuntabilitas, dan tanggung jawab atas operasional perusahaan, yang berdampak menumbuhkan prediksi investor atas kinerja keuangan perusahaan di masa depan. Penjelasan tersebut membuktikan adanya korelasi diversitas anggota dewan dengan kinerja perusahaan (Wicaksana, 2010). Komposisi dewan yang diterapkan industri di Indonesia adalah *two-trier*, artinya komposisi dewan berisikan dewan komisaris dan dewan direksi. Dewan direksi memiliki tanggung jawab atas monitoring kerja yang dilakukan dewan direksi, dan dewan direksi memiliki tanggung jawab mengatur operasional perusahaan. Keberadaan anggota dewan berkewarganegaraan asing adalah salah satu ukuran diversitas anggota dewan. Dewan komisaris dan direksi memiliki jalan masuk secara langsung kepada investor kedepannya, karena memberikan keyakinan kepada investor untuk berinvestasi. Opini investor apabila komposisi anggota dewan berisikan warga negara asing, maka perusahaan sudah dikelola dengan profesional yang pada akhirnya investor tersebut terbujuk menginvestasikan uangnya dalam perusahaan tersebut (Kesaulya dan Febriany, 2018).

Hasil riset-riset mengenai diversitas anggota dewan dan tata kelola perusahaan memberikan dampak meningkatkan keefektifan dewan dan monitoring sehingga berakibat meningkatkan kinerja perusahaan (Boone *et al*, 2007, Amar *et al.*, 2015; Supriyadi, 2018). Hal tersebut dikarenakan dewan komisaris dan direksi mempunyai kontribusi penting mencapai tujuan perusahaan yaitu meningkatkan kinerja keuangan. Oleh karena itu diversitas dewan komisaris dan direksi dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan perusahaan tersebut, dengan diversitasnya

terdiri dari (1) jender (2) kebangsaan, (3) latar belakang pendidikan, dan (4) usia (Bernille, 2018). Diversitas dewan direksi yaitu jender didalam literatur memberikan hasil yang tidak konsisten mempengaruhi kinerja keuangan secara positif yaitu dalam penelitian Ali *et. al.*(2014) dan Tu *et.al.* (2015) yang telah membuktikan bahwa jender dalam dewan komisaris dan direksi dapat meningkatkan kinerja keuangan. Akan tetapi hasil riset yang berbeda dihasilkan oleh Shukeri *et.al.* (2012); Chapple dan Humphrey (2014); Iswadi (2016) yang membuktikan bahwa diversitas jender dapat menurunkan kinerja perusahaan. Sedangkan hasil riset Abdullah dan Ismail (2013) telah membuktikan bahwa keragaman jender berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan.

Diversitas dalam dewan komisaris dan direksi berikutnya adalah kebangsaan. Kebangsaan yang terdapat dalam dewan komisaris dan direksi yaitu kebangsaan asing (warga negara asing) menjadi salah satu ukuran diversitas dewan yang sering digunakan dalam penelitian. Ararat, *et al.* (2010) telah membuktikan dalam riset mereka bahwa membuktikan bahwa adanya pengaruh positif keberadaan dewan direksi asing atau etnis minoritas pada nilai perusahaan, akan tetapi riset tersebut berdasarkan pada negara Norwegia, Swedia, yang merupakan negara dengan sistem yang berada diantara *one tier system* dan *two tier system*. Dan penelitian yang dilakukan di negara yang menganut *one tier system* seperti di Amerika Serikat. Hasil berbeda yang dibuktikan oleh Eulerich *et al.* (2014); Arquisola *et.al* (2018) bahwa keberadaan keragaman dalam dewan komisaris dan direksi berpengaruh menurunkan kinerja perusahaan. Hal tersebut disebabkan pada kenyataannya bahwa internasionalitas yang hebat di dewan dapat mengurangi komunikasi antara anggota dewan dan perbedaan usia yang besar dapat meringankan proses pengambilan keputusan. Sedangkan menurut hasil riset Carter *et al.* (2010) diversitas kebangsaan yang ada dalam dewan komisaris dan direksi tidak memberikan pengaruh positif maupun negatif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Diversitas dalam dewan komisaris dan direksi selanjutnya adalah latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Keragaman latar belakang pendidikan adalah hal yang substansial untuk formasi yang mengisi dewan secara keseluruhan. Hal tersebut dikarenakan oleh kebutuhan perusahaan

akan latar belakang pendidikan yang terus berubah seiring dengan perubahan waktu. Berdasarkan hasil riset Darmadi (2013) memberikan bukti empiris bahwa kualifikasi pendidikan anggota dewan dan CEO penting, dalam batas tertentu, dalam meningkatkan kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan *Return on Assets*. Seperti yang diperdebatkan oleh Bhagat *et al.* (2010) mengenai identifikasi dan pengukuran kemampuan manajemen tersebut sulit dan mahal, langkah-langkah yang dapat diamati dan objektif seperti kualifikasi pendidikan mungkin perlu dipertimbangkan dalam merekrut anggota dewan. Darmadi (2013) menyatakan bahwa kualifikasi pendidikan dapat menjadi proksi untuk kecerdasan, di mana anggota dewan yang lebih cerdas diharapkan lebih baik daripada rekan-rekan mereka dalam dewan komisaris dan direksi, sehingga memberikan pengaruh meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

Pembahasan diversitas terakhir dalam dewan komisaris dan direksi adalah usia. Tulung dan Ramdani (2016) menemukan bahwa keragaman usia dalam karakteristik TMT memiliki hubungan positif dengan kinerja Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara. Indikator diversitas usia digunakan untuk mengukur perbedaan yang lebih dalam dalam hal kognitif, informasi dan nilai, karena anggota dewan yang berusia muda memiliki informasi yang berbeda, pengalaman, dan perspektif berbeda dibandingkan dengan anggota dewan senior dalam membuat keputusan perusahaan untuk isu-isu strategis (Saerang *et al.*, 2018). Hasil penelitian berbeda yang dibuktikan oleh Saerang *et.al.* (2018) yang melakukan riset di bank pembangunan daerah Sulawesi Utara, Indonesia yang mana hasilnya adalah usia anggota dewan tidak mempengaruhi kinerja keuangan bank pembangunan daerah tersebut.

Bersumber dari berbagai riset yang membuktikan hasil riset yang tidak konsisten, maka peneliti memiliki dua tujuan yaitu (1) menguji kembali secara empiris bagaimana dualitas anggota dewan dalam anggota dewan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja keuangan, (2) menguji kembali secara empiris apakah diversitas anggota dewan dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian masalah penelitian diatas, pertanyaan peneliti yang diajukan sebagai berikut:

- 1) Apakah jender dalam anggota dewan perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan?
- 2) Apakah kebangsaan anggota dewan perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan?
- 3) Apakah latar belakang pendidikan yang dimiliki anggota dewan perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan?
- 4) Apakah usia anggota dewan perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan?

1.3 Batasan Penelitian

Batasan riset yang diajukan adalah sampel nya perusahaan industri manufaktur yang telah IPO tercatat pada BEI secara terus menerus dengan periode 2015 hingga 2018 secara terus menerus.

1.4 Tujuan

Riset ini membuktikan secara empiris bagaimana diversitas anggota dewan yang terdiri dari jender, kebangsaan, latar belakang pendidikan, dan usia memberikan pengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan manufaktur, dimana kinerja keuangan pada riset ini di ukur dengan *Return On Assets (ROA)*. ROA merupakan parameter yang mengukur seberapa suatu perusahaan dapat menghasilkan keuntungan dalam hubungannya dengan aset. Hal ini dapat memberikan gambaran atas seberapa efisien manajemen suatu perusahaan dalam menggunakan asetnya untuk mendapatkan laba.

1.5 Manfaat

Bagi ilmu pengetahuan

- i. Menambah literatur terkait penelitian diversitas dewan yang dikaitkan dengan kinerja keuangan perusahaan manufaktur khususnya di Indonesia. Sebagaimana diketahui bahwa diversitas dewan yang terdiri dari keragaman jender, kebangsaan, latar belakang pendidikan, dan usia anggota dewan merupakan unsur penting yang dimiliki yang dapat menunjang tercapainya peningkatan kinerja keuangan perusahaan.

Bagi Perusahaan:

- i. Menjadi pertimbangan untuk membuat kebijakan dalam upaya meningkatkan kinerja keuangan yang dikaitkan dengan diversitas anggota dewan, sebagai contoh memperkerjakan anggota dewan yang latar belakang pendidikan adalah ilmu ekonomi dan bisnia. Hal tersebut dikarenakan ilmu ekonomi dan bisnis tepat menunjang anggota dewan menjalankan usahanya. Selain itu dapat mempertimbangkan memperkerjakan anggota dewan usia muda (dibawah 40 tahun), dengan alasan mereka yang muda memiliki ide-ide kreatif yang dikaitkan dengan penjualan produk yang berdampak pada kenaikan kinerja keuangan perusahaan. Pertimbangan selanjutnya adalah menerima anggota dewan berjenis kelamin wanita, dimana wanita memiliki sifat kehati-hatian dalam mengambil keputusan sehingga mencegah perusahaan mengalami kebangruktan. Terakhir pertimbangan diambil adalah memperkerjakan anggota dewan berstatus warga negara asing yang dapat menambah kepercayaan investor luar negeri (investor negara Eropa, USA, dan Jepang) dan lain sebagainya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Keuangan Perusahaan

Kinerja keuangan perusahaan sangat penting bagi investor, pemangku kepentingan, dan ekonomi pada umumnya. Untuk investor, kinerja keuangan berupa bentuk pengembalian atas investasi mereka yang sangat berharga untuk mereka karena kinerja keuangan perusahaan yang baik membawa tingkat pengembalian tinggi atas investasi yang telah dilakukan dan tentunya bersifat jangka panjang untuk investasi yang mereka lakukan (Mohamed, *et al.*2020). Selain itu, profitabilitas keuangan suatu perusahaan akan meningkatkan pendapatan karyawannya, menghadirkan produk-produk berkualitas lebih baik bagi pelanggannya, dan memiliki unit produksi ramah lingkungan yang lebih baik. Juga, lebih banyak keuntungan akan berarti lebih banyak investasi masa depan, yang akan menghasilkan peluang kerja dan meningkatkan pendapatan orang (Mirza and Javed, 2013).

Rudianto (2013) menjelaskan kinerja keuangan sebagai suatu hasil atau prestasi yang berhasil didapatkan oleh manajemen perusahaan untuk menjalankan fungsinya dalam mengelola aset yang ada di perusahaan dengan efektif selama periode tertentu. Menurut Isbanah (2015) kinerja keuangan perusahaan adalah alat ukur keberhasilan seorang manajer dalam menjalankan perusahaannya. Informasi berhubungan dengan kinerja keuangan dibutuhkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan dengan perusahaan. Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja keuangan adalah suatu alat pengukuran yang dimiliki oleh suatu perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan tersebut sehingga perusahaan dapat mewujudkan *competitive advantage* nya.

Return on assets (ROA) adalah rasio yang dipakai sebagai proksi ukuran kinerja keuangan dalam riset. *Return on Asset* (ROA) merupakan ukuran yang sering digunakan untuk mengukur kinerja keuangan suatu perusahaan. Menurut Gitman *et al.* (2012: 81), ROA dapat diartika sebagai: “*The return on total assets (ROA), often called the return on investment (ROI), measures the overall effectiveness of management in generating profits with its available assets. The higher the firm’s return on assets the better.*”

Berdasarkan narasi yang telah dipaparkan, ROA adalah salah satu rasio yang sudah banyak digunakan, karena dianggap mampu untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan keuntungan di masa lalu untuk kemudian diproyeksikan di masa depan. Apabila semakin tinggi rasio tersebut berarti menunjukkan adanya efisiensi yang dilakukan oleh para manajemen perusahaan sehingga bisa meningkatkan kinerja perusahaan tersebut terutama kinerja keuangan. Menurut Kieso *et al.* (2018: 386) ROA diperoleh dengan cara membandingkan *net income* terhadap total aset.

2.2 Diversitas Anggota Dewan

Pengertiannya adalah keanekaragaman dalam anggota dewan dalam hal karakteristik memberitahukan kepada khalayak ramai mengenai opini mereka (Ararat *et al.*, 2010). NACD beropini, perusahaan dalam menentukan siapa saja yang terpilih menjadi anggota dewan mempertimbangkan diversitas dalam pemilihan anggota dewan (Yogiswari dan Badera, 2019). Komposisi dewan komisaris dan direksi yang semakin beragam/ diversitas maka tersedia banyaknya opsi untuk menyelesaikan isu yang sedang terjadi dalam perusahaan. Diversitas yang terdapat dalam komposisi dewan komisaris dan direksi yang dibahas dalam penelitian adalah jender, kebangsaan, latar belakang pendidikan, dan usia (Bernille, 2018), dengan alasan diversitas tersebut masih memberikan hasil inkonsistensi dalam hasil riset yang telah dilakukan sebelumnya.

The Gender Socialisation Theory merupakan teori yang menegaskan bahwa setiap jender membawa nilai dan sifat yang berbeda dan hal ini dapat menghasilkan keputusan, penilaian dan perilaku jender (Betz *et al.*, 1989). Teori sosialisasi jender menyiratkan bahwa perbedaan jender ada di mana pria dan wanita memiliki karakteristik yang berbeda, dan ini akan menyebabkan adanya perbedaan perilaku antara pria dan wanita. Beberapa karakteristik terkait jender yang telah diidentifikasi dalam literatur antara lain adalah pengembangan moral, kepekaan moral dan kecenderungan mengambil risiko (Srinidhi *et al.*, 2011). Oleh karena itu perbedaan karakteristik jender wanita dan pria dapat mempengaruhi keputusan manajemen perusahaan. Diversitas kedua adalah kebangsaan. Kehadiran adanya anggota dewan yang berkewarganegaraan asing (WNA) bagi perusahaan, dapat memberikan manfaat positif bagi perusahaan, karena investor berpikir bahwa

apabila terdapat anggota dewan berkebangsaan asing maka memperlihatkan bahwa perusahaan telah dijalankan dengan kompeten, yang mengakibatkan para investor asing tidak bimbang berinvestasi di perusahaan tersebut (Kesaulya dan Febriany, 2018).

Pendidikan tinggi yang dimiliki anggota dewan dapat berkontribusi mengenai keefektifan dari mereka dan juga dapat memberikan isyarat kepada para investor tentang kualitas mereka. Walaupun bukan kewajiban anggota komisaris dan direksi yang menjabat mempunyai latar belakang pendidikan bisnis, akan tetapi jauh lebih baik apabila anggota dewan mempunyai pengetahuan bisnis dan ekonomi (Saerang *et al.*, 2018). Anggota dewan yang mempunyai ilmu dalam berbisnis, dipastikan menjalankan bisnis lebih baik dan menghasilkan keputusan bisnis yang tepat dibandingkan anggota dewan yang tidak memiliki ilmu bisini (Saerang *et al.*, 2018). Usia adalah diversitas yang dimanfaatkan untuk menilai variasi yang lebih dalam hal kognitif, informasi dan nilai, karena manajer berusia muda mungkin memiliki informasi, pengalaman, dan perspektif yang berbeda dibandingkan dengan manajer berusia senior dalam menyusun ketetapan perusahaan terhadap masalah-masalah strategis (Saerang *et.al*, 2018). Pegels dan Yang (2000, p. 697) mengemukakan bahwa manajer senior condong menjauhi risiko, sedangkan manajer muda condong mencari hal-hal yang berisiko tinggi, dan mencari strategi pertumbuhan perusahaan yang inovatif (Saerang *et.al*, 2018).

2.4 Agency Theory dan Signaling Theory

Agency Theory pertama kali diperkenalkan oleh Jensen dan Meckling tahun 1976 adalah teori yang melandasi kinerja keuangan suatu perusahaan. Menurut Ehikioya (2009) pada penelitiannya, menjelaskan adanya sebuah konflik kepentingan antara *principal* (investor atau pemegang saham) dan agent (manajer). Para manajer yang lebih banyak mengetahui tentang perusahaan menyebabkan manajer seringkali lebih mementingkan dirinya sendiri daripada kepentingan pemegang saham (investor). Masalah agensi yang terdapat di dalam perusahaan harus diatasi dengan melakukan berbagai pengawasan perusahaan, dengan meningkatkan kepemilikan, dan memberikan insentif kepada manajemen di dalam perusahaan. Hal ini penting untuk dilakukan untuk dapat melindungi kepentingan investor dan agar para manajemen dapat bertindak sesuai kepentingannya. Masalah

agensi yang dapat dikurangi atau bahkan dihilangkan, akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

Agency theory yang dikaitkan dengan dualitas anggota dewan memberikan pengaruh tidak baik bagi perusahaan. Alasannya karena dapat membatasi dewan direksi menjalankan operasional perusahaan, dan juga membatasi dewan komisaris memberikan nilai dan mengontrol kinerja dewan direksi (Coles *et al.*, 2011). Selain itu dalam perusahaan terdapat *conflict of interest* yang membuat pengambil keputusan dipengaruhi untuk kepentingan pribadinya. Perihal tersebut menciptakan biaya agensi yang memberikan pengaruh tidak efektifnya kerja dewan dan juga mengurangi tingkat independensinya, sehingga berdampak turunya kinerja keuangan perusahaan (Fama dan Jansen, 1983; Ujunwa *et al.*, 2013; Putri dan Deviesa, 2017). *Agency theory* dikaitkan dengan diversitas dewan komisaris dan direksi, yang dimiliki perusahaan, Teori agensi menyarankan bahwa dewan yang lebih terdiversifikasi lebih mandiri dan lebih mampu melakukan fungsi pemantauan mereka (Abdullah, 2014). Diversitas dewan komisaris dan direksi mampu meningkatkan proses pengambilan keputusan dengan menambahkan berbagai ide, keterampilan, latar belakang, perspektif, dan pengetahuan bisnis (Luckerath-Rovers, 2013), meningkatkan kemampuan dewan untuk menangani berbagai peluang dan tantangan di lingkungan eksternal organisasi (Ntim, 2015).

Signaling Theory adalah yang dikembangkan oleh Ross menyatakan bahwa pihak eksekutif perusahaan memiliki informasi lebih baik mengenai perusahaannya akan terdorong untuk menyampaikan informasi tersebut kepada calon investor agar harga saham perusahaannya meningkat (1977). Perusahaan secara sukarela menyampaikan informasi mengenai perusahaan kepada pasar modal untuk mengurangi asimetri informasi. Berdasarkan teori sinyal, keberadaan wanita dalam dewan komisaris dan direksi, keberadaan individu dengan beragam kebangsaan dalam dewan komisaris dan direksi, latar belakang pendidikan yang tersebar, dan tingkat independensi akan memberikan sinyal positif telah melakukan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik, khususnya untuk akuntabilitas dan independensi pembuatan keputusan. Informasi ini seharusnya dianggap berita baik (good news) dan memiliki information content bagi investor dan akan berpengaruh terhadap penilaian kinerja keuangan perusahaan (Wicaksana dan Astawa, 2011).

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Variabel	Hasil
1	David P. E. Saerang, Joy Elly Tulung, Imelda W. J. Ogi (2018) Judul: The influence of executives' characteristics on bank performance: The case of emerging market	Variabel Dependen: CAR, ROA, ROE Variabel Independen: Diversitas dewan komisaris dan direksi yang diukur dengan usia, jender, tingkat pendidikan, latar belakang pendidikan, tingkat sertifikasi, dan pengalaman	Diversitas yang indikatornya adalah tingkat pendidikan, masa kerja, dan jenis kelamin secara bersamaan memiliki hubungan positif dengan CAR tetapi tidak ada hubungan dengan ROA dan ROE.
2	Ahmed A. Sarhan, Collins G. Ntim, Basil Al-Najjar (2018) Judul: Board Diversity and Organizational Valuation: Unravelling the Effects of Ethnicity and Gender	Variabel Dependen: Return on Asset dan Tobin's Q Variabel Independen: Diversitas dewan komisaris dan direksi yang diukur dengan jender, etnis, dan kebangsaan	Hasil riset membuktikan bahwa diversitas dewan, yang diukur oleh direktur jender dan kebangsaan, memiliki efek positif pada kinerja keuangan perusahaan.
3	Tran Thi Thanh Tu , Hoang Huu Loi & Tran Thi Hoang Yen (2015) Judul: Relationship between Gender Diversity on Boards and Firm's Performance – Case Study about ASEAN Banking Sector.	Variabel Dependen: Return on Asset dan Return On Equity Variabel Independen: Diversitas dewan komisaris dan direksi yang diukur dengan jender	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua persentase wanita di dewan manajemen memiliki dampak yang signifikan dan positif pada kinerja perusahaan
4	Eulerich, Marc, Patrick Velte, and Carolin van Uum. (2013). Judul: The Impact of Management Board Diversity on Corporate Performance. An Empirical Analysis for the German Two-Tier System.	Variabel Dependen: EBITDA margin Variabel Independen: Diversitas anggota dewan diukur dengan kebangsaan, jender, umur, latar belakang pendidikan.	Hasil penelitiannya adalah (1) anggota dewan yang berkebangsaan asing menurunkan kinerja perusahaan (berpengaruh negatif (2) usia anggota dewan berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan; (3) latar belakang pendidikan anggota dewan berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan

5	<p>Fujianti, Lailah. (2018).</p> <p>Judul:</p> <p>Top management characteristics and company performance : an empirical analysis on public companies listed in the Indonesian Stock Exchange.</p>	<p>Variabel Dependen:</p> <p>Price to Book Value</p> <p>Variabel Independen:</p> <p>Diversitas anggota dewan diukur dengan usia, masa jabatan, jender, dan latar belakang pendidikan.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan usia dan masa jabatan manajer puncak memainkan peran penting dalam mencapai kinerja perusahaan. Namun, penelitian ini tidak dapat memberikan bukti signifikan dalam hal jender dan latar belakang pendidikan anggota dewan terhadap kinerja perusahaan.</p>
6	<p>Kristína Sággy Estélyi dan Tahir M. Nisar (2016)</p> <p>Judul:</p> <p>Diverse boards: Why do firms get foreign nationals on their boards?</p>	<p>Variabel Dependen:</p> <p>Tobin's q</p> <p>Variabel Independen:</p> <p>Diversitas anggota dewan diukur kebangsaan,</p>	<p>Hairl riset telah membuktikan bahwa keragaman kebangsaan juga berhubungan positif dengan kinerja operasi.</p>

2.6 Perumusan Hipotesis

Teori sosialisasi jender menyiratkan bahwa perbedaan jender ada di mana pria dan wanita memiliki karakteristik yang berbeda, dan ini akan menyebabkan adanya perbedaan perilaku antara pria dan wanita. Beberapa karakteristik terkait jender yang telah diidentifikasi dalam literatur antara lain adalah pengembangan moral, kepekaan moral dan kecenderungan mengambil risiko (Srinidhi *et al.*, 2011). Oleh karena itu perbedaan karakteristik jender wanita dan pria dapat mempengaruhi keputusan manajemen perusahaan. Seperti hasil riset Meca *et al.* (2015); Liu *et al.* (2014); Saerang *etal.*(2018); Sarhan *et al.* (2018), yang membuktikan bahwa diversitas jender pada dewan komisaris dan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Oleh karena itu hipotesisnya adalah:

H1: Jender anggota dewan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Diversitas kebangsaan anggota dewan memberikan manfaat untuk perusahaan yaitu adanya anggota dewan yang memiliki pengalaman kerja yang lebih luas, menambah informasi dan pengalaman lebih bagi perusahaan, meyakinkan investor bahwa perusahaan sudah dioperasikan dengan profesional (Randøy *et al.*, 2006); Yogiswari dan Badera, 2019). Oleh karena itu hasil riset Estélyi dan Nisar (2016); Miletkov *et al.* (2014); Wicaksana (2017) adalah anggota

dewan yang berkebangsaan asing dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan, dan hipotesis yang di ajukan yaitu:

H2: Kebangsaan anggota dewan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Latar belakang pendidikan yang telah ditempuh anggota dewan bisa memberikan kontribusi mengenai keefektifan dari mereka dan juga dapat memberikan isyarat kepada para investor tentang kualitas mereka. Walaupun bukan kewajiban anggota komisaris dan direksi yang menjabat mempunyai latar belakang pendidikan bisnis, akan tetapi jauh lebih baik apabila anggota dewan mempunyai pengetahuan bisnis dan ekonomi (Saerang *et al.*, 2018). Selaras dengan opini Saerang *et al.*, hasil riset Wicaksana *et al.*(2017); Sarhan *et al.*(2018) telah membuktikan bahwa latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh anggota dewan dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan, sehingga hipotesis yang diajukan adalah:

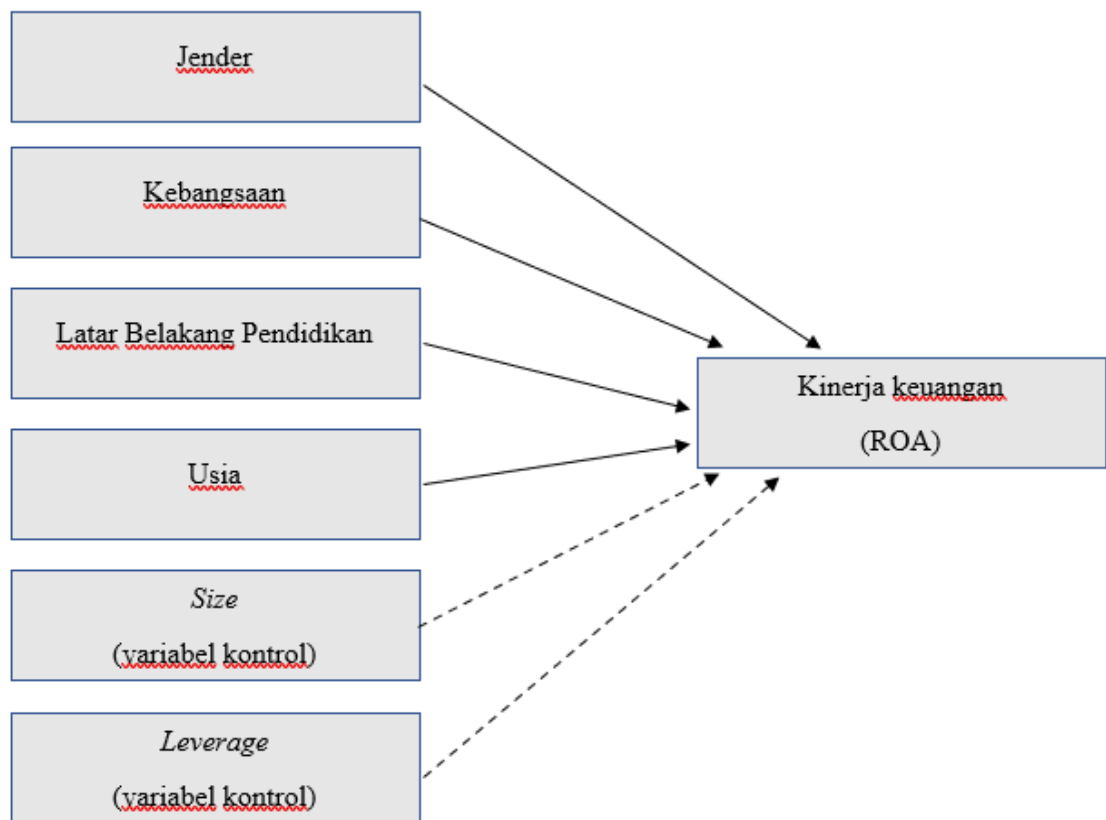
H3 : Latar belakang pendidikan anggota dewan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Tulung dan Ramdani (2016) menemukan bahwa diversitas usia dalam karakteristik TMT memiliki hubungan positif dengan kinerja Bank Pembangunan Daerah. Alasannya adalah anggota dewan yang berusia senior cenderung menghindari risiko, sedangkan manajer muda cenderung mengejar sesuatu yang berisiko, dan strategi pertumbuhan yang inovatif (Saerang *et al.*, 2018; Fujianti, 2018). Berdasarkan hasil riset tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H4 : Usia anggota dewan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

2.7 Rerangka Konseptual

Riset dirancang guna melihat bagaimana jender, kebangsaan, latar belakang pendidikan, dan usia dapat menaikkan kinerja keuangan perusahaan. Berikut skema nya :



2.1 Rerangka konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup dan Waktu Penelitian

Ruang lingkup penelitian yaitu Indonesia dengan mengambil data-data sekundernya di pasar bursa dan pojok bursa FEB Universitas Tarumanagara, berupa data laporan keuangan perusahaan manufaktur yang sudah terdaftar, yang merupakan data sekunder. Waktu penelitian menggunakan data tersebut dalam kurun periode 2015 sampai dengan 2018. Pertimbangan pengambilan industri manufaktur yang dijadikan sampel disebabkan industri manufaktur adalah sektor industri yang jumlahnya terbanyak sehingga jika di ambil kesimpulan tidak akan bias.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang digunakan di dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Dalam penelitian ini tidak semua perusahaan dapat digunakan, hanya perusahaan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan yang dapat dijadikan sampel.

Sampel yang digunakan adalah seluruh perusahaan manufaktur periode 2015-2018 yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Sampel perusahaan manufaktur yang terdapat di dalam penelitian ini dilihat dari website www.sahamok.com dan data perusahaan yang bersangkutan dapat diperoleh dari website Bursa Efek Indonesia (BEI) yang dapat dilihat di www.idx.co.id . Teknik penentuan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, dengan tujuan agar memperoleh sampel selaras dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Berikut ini terdapat beberapa kriteria yang akan digunakan sebagai sampel penelitian, yaitu:

- a. Terdaftar di BEI secara terus menerus dalam kurun periode 2015-2018.
- b. Tidak mengalami kerugian dalam kurun periode 2015-2018.
- c. Laporan keuangannya menggunakan mata uang rupiah (simbol: IDR)
- d. Tidak melakukan *merger*
- e. Tidak melakukan IPO dalam kurun periode 2015-2018

3.3 Model Penelitian

Model penelitian menggunakan analisis regresi data panel dengan persamaan regresi data panel nya sebagai berikut:

$$ROA_t = a_{it} + bPJEND_{it} + cDKEB_{it} + dPLBP_{it} + ePUSIA_{it} + fSize_{it} + gLEV_{it} + e_{it}$$

Keterangan:

ROA = Kinerja keuangan perusahaan

PJEND = Proporsi jender wanita

DKEB = Dummi untku diversitas kebangsaan, dimana nilai 1 untuk anggota dewan berstatus warga negara asing (WNA) dan nilai 0 sebaliknya

PLBP = Proporsi latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis yang dimiliki anggota dewan.

PUSIA = Proporsi usia anggota dewan diatas 40 tahun

Size = Ukuran perusahaan

Lev = struktur modal

e = *error*

i = perusahaan

t = periode penelitian

3.4 Operasional Variabel

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Pengukuran
1. Variabel Terikat	
Kinerja keuangan (ROA)	$ROA = \frac{\text{Net Income}}{\text{Total Assets}}$
2. Variabel Bebas	
Jender	Presentasi jumlah anggota dewan wanita terhadap total anggota dewan
Kebangsaan	Variable dummi, dimana nilai 1 untuk anggota dewan berstatus warga negara asing (WNA) dan nilai 0 sebaliknya
Latar belakang pendidikan	Presentasi banyaknya anggota dewan yang memiliki latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis (Kusumastuti <i>et al.</i> , 2007)
Usia	Presentasi banyaknya anggota dewan yang berusia lebih dari 40 tahun (Kusumastuti <i>et a.</i> , 2007)

3. Variabel Kontrol	
Ukuran Perusahaan (Size)	Variabel ini dihitung dengan menggunakan proksi logaritma dari nilai kapitalisasi perusahaan.
Leverage	$\text{DER} = \text{Debt to equity ratio} = \frac{\text{Total utang}}{\text{Total modal sendiri}}$

Berdasarkan dari beberapa penelitian, variabel kontrol *size* dan *leverage* banyak digunakan dengan alasan bahwa kedua variabel tersebut sudah terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan (yang diproksikan dengan *Return on Assets*). Seperti dalam penelitian Pfeffer dan Salanick (1978); Wright *et al.* (2009) Wicaksana (2010); Darmadi (2013); Hidayat dan Firmansyah (2017) yang membuktikan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan (ROA), artinya bahwa besarnya perusahaan yang diukur dengan *asset* menunjukkan peningkatan ROA. *Leverage* dalam beberapa penelitian antara lain Sartono (2010); Isabanah (2015); Hidayat dan Firmansyah (2017); dibuktikan bahwa *leverage* berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan yang diukur dengan ROA. Alasannya dikarenakan apabila perusahaan memiliki tingkat hutang yang tinggi maka kinerja keuangan menurun.

3.5 Uji Asumsi Klasik

Riset menggunakan teknik regresi data panel dimana menurut Hsiao (2003) memiliki beberapa kelebihan yaitu:

- a) Data panel bisa mengatasi persoalan spektrum yang lebih besar dan yang tidak bias, yang tidak dapat diselesaikan menggunakan data *cross-sectional* atau *time series* saja.
- b) Menimbulkan lebih banyak derajat kebebasan dan menurunkan tingkat kolinearitas antara variabel penjelas, mengakibatkan dapat meningkatkan efisiensi estimasi.

Sehingga dengan keutamaan tersebut, uji asumsi klasik pada model data panel tidak harus dilakukan (Gujarati and Porter, 2013; Ekananda, 2016).

Regresi data panel memiliki empat model yang digunakan terdiri model *OLS pooled*, model *fixed effects least square dummy variabel* (LSDV), model *fixed*

effects within-group dan model *random effect* (Gujarati and Porter: 2013). Pemilihan model yang akan dipakai, diseleksi dengan uji spesifikasi model. Terdapat dua uji spesifikasi yaitu efek tetap (*fixed effects*) atau efek random (*random effect*).

3.6 Uji Signifikansi

1) Uji F

Bertujuan untuk memahami besarnya dampak seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika nilai prob F < taraf sig 10%, diartikan variabel independen secara bersama-sama memberikan dampak yang signifikan terhadap variabel dependen.

2) Uji t

Bertujuan untuk memahami besarnya dampak variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen. Pengujian dilaksanakan menggunakan probabilitas t hitung, ketika prob < taraf sig 10% disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Dimanfaatkan agar dimengerti sejauh mana model penelitian mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen. Sedangkan nilai dari R^2 biasanya dalam rentang 0-1, sehingga dikatakan bahwa semakin mendekati angka 1 maka semakin baik model penelitian, dan sebaliknya.

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Statistik Deskriptif

Tabel 4.1
Statistik Deskrptif untuk Model Penelitian

	DUAL	GENDER	NATION	EDUC	AGE	SIZE	LEV	ROA
Mean	0,000000	0,108444	0,382813	0,532499	0,929925	28,40401	4,260222	0,087677
Median	0,000000	0,095455	0,000000	0,500000	1,000000	28,26540	0,704683	0,060690
Maximum	0,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	37,67592	32,15100	0,781400
Minimum	0,000000	0,000000	0,000000	0,000000	0,000000	0,000000	0,000000	0,000000
Std. Dev.	0,000000	0,129552	0,487025	0,205125	0,194240	2,452366	9,225462	0,100428
Skewness	NA	2,163418	0,482181	-0,361894	-3,662566	-5,687836	2,268159	3,125649
Kurtosis	NA	12,26842	1,232498	2,870924	16,46363	72,24212	6,224809	16,19832
Jarque-Bera	NA	1116,001	43,24326	5,765637	2505,887	52521,36	330,4274	2274,928
Probability	NA	0,000000	0,000000	0,055977	0,000000	0,000000	0,000000	0,000000
Sum	0,000000	27,76179	98,00000	136,3197	238,0608	7271,426	1090,617	22,44542
Sum Sq. Dev.	0,000000	4,279870	60,48438	10,72946	9,620985	1533,595	21702,83	2,571857
Observations	256	256	256	256	256	256	256	256

Sumber: Output views 2020

Berdasarkan hasil pengujian statistik deskriptif untuk model penelitian (tabel 5.1) yang dihasilkan dari 256 observasi sampel perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode penelitian 2015-2018, menunjukkan bahwa rata-rata perusahaan manufaktur memiliki kinerja keuangan yang diukur oleh Return On Assets (ROA) sebesar 8,76%, ini mengartikan bahwa perusahaan manufaktur yang memiliki kinerja keuangan yang rendah dikarenakan nilai keragaman anggota dewan (jender, kebangsaan, latar belakang pendidikan, dan umur) yang dimiliki perusahaan rendah. Hasil pengujian statistik deskriptif juga menunjukkan gambaran bahwa rata-rata dualitas anggota dewan perusahaan manufaktur nilainya sebesar 0%, yang mengartikan bahwa data tersebut tidak bisa diolah dengan alasan bahwa Jika diolah akan muncul keterangan “near singular matrix”. Sehingga data dualitas anggota dewan harus dikeluarkan dari data penelitian.

4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik merupakan syarat utama untuk menilai apakah model penelitan regresi yang digunakan dalam penelitian sudah memenuhi syarat

BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Uji asumsi klasik meliputi empat hal yaitu pengujian terhadap masalah normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Berdasarkan data panel, dari semua uji asumsi klasik yang dilakukan, hanya uji normalitas dengan hasil data penelitian adalah normal, sedangkan menurut Gujarati and Porter (2009) dan Ekananda (2016), uji asumsi klasik pada regresi data panel tidak perlu dilakukan dengan alasan bahwa data panel memiliki keunggulan yang sudah dijelaskan di bab metode penelitian. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dapat dilanjutkan ke pengujian hipotesis.

4.3 Penentuan Teknik Analisis Model Data Panel

a. Correlated Random Effect-Hausman Test

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah model *random effect* lebih baik digunakan dari *fixed effect*.

Ho: *Random Effect*

Ha: *Fixed Effect*

Apabila hasil probabilitas chi-square lebih dari 5%, maka sebaiknya model menggunakan *random effect*. Hasil dari estimasi menggunakan efek spesifikasi random adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2 Hasil uji Hausman

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Probabilitas
Cross-section random	7,590517	0,2697

Sumber : Output Eviews 9

Hasil probabilitas *chi-square* sebesar 0,2697 Sehingga dapat disimpulkan bahwa model sebaiknya menggunakan menunjukkan *random effectt* lebih tepat daripada *fixed effect*.

b. Uji Chow

Uji Chow bertujuan untuk mengetahui apakah sebaiknya model menggunakan *fixed effect* atau *common effect*.

Ho: *Common Effect*

Ha: *Fixed Effect*

Apabila hasil probabilitas *chi-square* kurang dari 5%, maka ditolak. Sehingga, model menggunakan *fixed effect*. Hasil dari estimasi menggunakan efek spesifikasi *fixed* adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3 Hasil tes Redundant Fixed Effect-Likelihood Ratio

Effect Test	Probabilitas
Cross-section F	0,9201
Cross-section Chi-Square	0,6876

Sumber : Output Eviews 9

Berdasarkan hasil di atas, diketahui probabilitas *Chi-square* sebesar 0,6876 sehingga menyebabkan diterima. Maka model *common effect* adalah model yang sebaiknya digunakan dibandingkan *fixed effect*.

4.4 Analisis Data Panel

Dari uji spesifikasi di atas, maka model sebaiknya menggunakan estimasi dengan *random effect*. Hasil estimasi model regresi data panel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Estimasi Model

Variabel	Koefisien	t-statistik	Probabilitas
C	0,006779	0,091643	0,9271
GENDER	0,050741	1,057254	0,2914
NATION	0,048419	3,686890	0,0003
EDUC	0,053014	1,763378	0,0791
AGE	0,012420	0,380475	0,7039
SIZE	0,000624	0,235694	0,8139
Variabel	Koefisien	t-statistik	Probabilitas
LEVERAGE	-0,000152	-0,225880	0,8215
R-squared	0,072658	Mean dependent var	0,087677
Adjusted R-squared	0,050313	S.D. dependent var	0,100428
F-statistic	3,251569	Durbin-Watson stat	1,570627
Prob (F-statistic)	0,004279		

Sumber : Output Eviews 9

Berdasarkan hasil regresi data panel disimpulkan bahwa jender, kebangsaan, latar belakang pendidikan, dan usia anggota dewan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan (probabilitas 0,004279).

4.5 Hasil Uji Signifikansi

1) Uji F

Berdasarkan hasil analisis menggunakan software *Eviews 9*, diperoleh nilai F-hitung sebesar 3,2515 dan probabilitas F sebesar 0,0042. Dalam taraf signifikansi 10% disimpulkan bahwa maka uji F terbukti signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Variabel bebas yang terdiri dari jender, kebangsaan, latar belakang pendidikan, dan usia anggota dewan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan.

2) Uji t

Hasil analisis uji t yang terdapat pada tabel 5.4 menunjukkan bahwa:

- a. Pengaruh jender dalam anggota dewan yang diukur dengan probabilitas banyaknya anggota dewan berjenis kelamin wanita memberikan hasil t-hitung sebesar 1,057254 dan probabilitas sebesar 0,2914 dalam taraf signifikansi kurang dari 10%, diartikan bahwa jender dalam anggota dewan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan manufaktur.
- b. Pengaruh kebangsaan anggota dewan yang dimiliki oleh perusahaan manufaktur memberikan pengaruh positif terhadap kinerja keuangannya dengan dibuktikan hasil t-hitung sebesar 3,686890 dengan probabilitas 0,0003 dalam taraf signifikansi kurang dari 10%.
- c. Pengaruh latar belakang pendidikan yang dimiliki anggota dewan perusahaan manufaktur memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan manufaktur. Dimana dibuktikan dengan hasil t-hitung sebesar 1,763378 dengan probabilitas 0,0791 dalam taraf signifikansi kurang dari 10%.
- d. Pengaruh usia dalam anggota dewan perusahaan manufaktur tidak memberikan pengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Dimana

dibuktikan dengan hasil t-hitung sebesar 0,380475 dengan probabilitas 0,7039 dalam taraf signifikansi lebih dari 10%.

- e. Hasil regresi data panel variabel kontrol yang terdiri dari ukuran perusahaan dan leverage membeikan hasil tidak berpengaruh positif terhadap kineja keuangan perusahaan manufaktur. Variabel kontrol ukuran perusahaan menunjukkan bahwa tidak berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan manufaktur, dengan memberikan hasil t-hitung sebesar 0,235694 dengan nilai probabilitas sebesar 0,8139. Sedangkan variabel kontrol *leverage* juga tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan manufaktur dengan memberikan hasil t-hitung -0,225880 dengan nilai probabilitas sebesar 0,8215.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau *goodness of fit* diperoleh angka sebesar 0,072658. Hal ini berarti bahwa kontribusi seluruh variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sebesar 7,2658%. Sisanya sebesar 92,7342% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

4.6 Pembahasan

Analisis data panel pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh jender, kebangsaan, latar belakang pendidikan, dan usia anggota dewan dalam perusahaan manufaktur periode 2015-2018 terhadap kinerja keuangan perusahaan. Dari hasil pengolahan data panel dengan metode *random effect* diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$ROA_{it} = 0,006779 + 0,050741GEND + 0,048419NATION + 0,053014EDUC + 0,012420AGE + 0,000624SIZE - 0,000152LEVERAGE$$

Pada tabel 5.4 dan persamaan regresi data panel di atas dapat diketahui bahwa koefisien konstanta sebesar 0,006779. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat variabel sistematis lain yang juga mempengaruhi akan tetapi tidak masuk dalam model. Koefisien dari variabel-variabel tersebut secara akumulasi bernilai positif. Karena tidak masuk dalam model, angka-angka sistematis tersebut masuk ke dalam

konstanta. Sehingga menyebabkan koefisien konstanta menjadi positif. Adapun variabel-variabel bebas dalam model yang mempengaruhi kinerja keuangan dijelaskan sebagai berikut:

1) **Jender**

H1 : Jender anggota dewan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan

Berdasarkan hasil pengujian regresi data panel dibuktikan bahwa hipotesis 1 ditolak, hal ini mengartikan bahwa jender didalam anggota dewan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Perusahaan manufaktur rata-rata memiliki jumlah anggota dewan berjenis kelamin wanita kurang dari 15% (10,84%). Alasan perusahaan menempatkan anggota dewan berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibanding wanita karena berasumsi bahwa laki-laki memiliki kemampuan lebih tinggi dibanding wanita dalam hal kecerdasan yang menunjang kinerja keuangan (Chapple dan Humphrey, 2014). Alasan lainnya adalah kehadiran wanita dalam anggota dewan hanya untuk memenuhi aturan pemerintah yang berlaku atau hanya memenuhi tanggung jawab etika dan perspektif simbolik (Liu *et.al*, 2014).

2) **Kebangsaan**

H2 : Kebangsaan anggota dewan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan

Hasil dari regresi data panel dalam tabel 5-4 dibuktikan bahwa menerima H2 yaitu kebangsaan yang ada dalam anggota dewan terbukti mempengaruhi meningkatnya kinerja keuangan perusahaan manufaktur. Hal tersebut dibuktikan di dalam tabel 5-1 bahwa rata-rata perusahaan manufaktur memiliki anggota dewan yang berkebangsaan asing (warga negara asing) sebesar 40% dari 100% dan hal tersebut dikatakan cukup besar. Alasannya adalah karena keberagaman dalam kebangsaan dalam perusahaan manufaktur memberikan perspektif, gagasan, dan informasi yang lebih beragam, sehingga dapat membuat keputusan yang efektif berkaitan dengan kinerja keuangan perusahaan (Estélyi dan Nisar, 2016).

3) **Latar Belakang Pendidikan**

H3 : Latar belakang pendidikan yang dimiliki anggota dewan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan

Hasil dari regresi data panel dalam table 5-4 telah dibuktikan bahwa menerima H3 yaitu latar belakang pendidikan yang dimiliki anggota dewan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan manufaktur. Anggota dewan yang menjabat mempunyai latar belakang pendidikan bisnis, akan tetapi jauh lebih baik apabila memiliki ilmu bisnis dan ekonomi, dimana dipastikan mampu menjalankan bisnis lebih baik dan menghasilkan keputusan bisnis yang tepat dibandingkan anggota dewan yang tidak memiliki ilmu bisnis dan ekonomi (Saerang *et al.*, 2018).

4) Usia

H4 : Usia anggota dewan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan

Berdasarkan hasil uji regresi data panel telah dibuktikan bahwa menolak hipotesis 4 dimana usia anggota dewan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan manufaktur. Sesuai kenyataan yang terdapat dalam perusahaan manufaktur bahwa anggota dewan rata-rata memiliki usia lebih dari 40 tahun. Hal tersebut disajikan di dalam laporan tahunan perusahaan manufaktur. Adapun alasannya karena anggota dewan yang berusia lebih dari 40 tahun memiliki lebih banyak pengalaman mengoperasikan bisnis perusahaan. Selain itu usia anggota dewan dalam perusahaan manufaktur rata-rata diatas 40 tahun karena faktor birokrasi dan senioritas di Indonesia, karena menurut riset yang dibuktikan Kusumastuti, dkk (2007) bahwa senioritas memang ukuran yang bias karena bisa jadi seseorang sudah lama di perusahaan tetapi tidak memberikan kontribusi yang berarti bagi peningkatan kinerja keuangan perusahaan.

5) Ukuran Perusahaan

Hasil regresi data panel menyimpulkan bahwa besar dan kecilnya suatu perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan manufaktur. Artinya calon investor sangat memahami bahwa ukuran perusahaan tidak bisa digunakan sebagai jaminan bahwa perusahaan yang besar memiliki

kinerja keuangan yang bagus karena perusahaan yang besar belum tentu didukung oleh pengelolaan yang bagus (Isbanah, 2015). Hasil ini sejalan dengan Talebria *et al.* (2010) dan Tambunan dan Prabwani (2018) yang juga menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh ukuran perusahaan terhadap kinerja perusahaan.

6) *Leverage*

Hasil dari pengujian regresi data panel membuktikan bahwa *leverage* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan manufaktur. Hal tersebut dikarenakan rata-rata perusahaan manufaktur nilai *leverage* nya tidak terlalu besar karena mengusahakan sumber pendanaan internal seperti penerbitan sekuritas, dibanding sumber pendanaan eksternal (utang) (Alfian, 2016). Selain itu hasil riset mendukung riset sebelumnya yaitu Wibowo dan Wartini (2012) dan Boadi *et al.*(2013), yang membuktikan bahwa perusahaan manufaktur lebih banyak menggunakan asset dari pada dana pinjaman, sehingga besar kecilnya jumlah utang yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan berpengaruh pada besar kecilnya profitabilitas yang diperoleh perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

- 1) Bahwa jender yang ada dalam anggota dewan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Perusahaan manufaktur rata-rata memiliki jumlah anggota dewan berjenis kelamin wanita kurang dari 15% (10,84%). Alasan perusahaan menempatkan anggota dewan berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibanding wanita karena berasumsi bahwa laki-laki memiliki kemampuan lebih tinggi dibanding wanita dalam hal kecerdasan yang menunjang kinerja keuangan (Chapple dan Humphrey, 2014). Alasan lainnya adalah kehadiran wanita dalam anggota dewan hanya untuk memenuhi aturan pemerintah yang berlaku atau hanya memenuhi tanggung jawab etika dan perspektif simbolik (Liu *et.al*, 2014).
- 2) Perusahaan manufaktur rata-rata memiliki anggota dewan yang berkebangsaan asing (warga negara asing) sebesar 40% dari 100% dan hal tersebut dikatakan cukup besar. Alasannya adalah karena keberagaman dalam kebangsaan dalam perusahaan manufaktur memberikan perspektif, gagasan, dan informasi yang lebih beragam, sehingga dapat membuat keputusan yang efektif berkaitan dengan kinerja keuangan perusahaan (Estélyi dan Nisar, 2016).
- 3) Anggota dewan yang menjabat mempunyai latar belakang pendidikan bisnis, akan tetapi jauh lebih baik apabila memiliki ilmu bisnis dan ekonomi, dimana dipastikan mampu menjalankan bisnis lebih baik dan menghasilkan keputusan bisnis yang tepat dibandingkan anggota dewan yang tidak memiliki ilmu bisnis dan ekonomi (Saerang *et al.*, 2018).
- 4) Bahwa usia anggota dewan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan manufaktur. Berdasarkan kenyataan yang terdapat dalam perusahaan manufaktur bahwa anggota dewan rata-rata memiliki usia lebih dari 40 tahun. Hal tersebut disajikan di dalam laporan tahunan perusahaan manufaktur. Adapun alasannya karena anggota dewan yang berusia lebih dari 40 tahun memiliki lebih banyak pengalaman mengoperasikan bisnis perusahaan. Selain itu usia anggota dewan dalam

perusahaan manufaktur rata-rata diatas 40 tahun karena faktor birokrasi dan senioritas di Indonesia, karena menurut riset yang dibuktikan Kusumastuti, dkk (2007) bahwa senioritas memang ukuran yang bias karena bisa jadi seseorang sudah lama di perusahaan tetapi tidak memberikan kontribusi yang berarti bagi peningkatan kinerja keuangan perusahaan.

- 5) Bahwa besar dan kecilnya suatu perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan manufaktur. Artinya calon investor sangat memahami bahwa ukuran perusahaan tidak bisa digunakan sebagai jaminan bahwa perusahaan yang besar memiliki kinerja keuangan yang bagus karena perusahaan yang besar belum tentu didukung oleh pengelolaan yang bagus (Isbanah, 2015). Hasil ini sejalan dengan Talebria *et al.* (2010) dan Tambunan dan Prabwani (2018) yang juga menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh ukuran perusahaan terhadap kinerja perusahaan.
- 6) *Leverage* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan manufaktur. Hal tersebut dikarenakan rata-rata perusahaan manufaktur nilai leverage nya tidak terlalu besar karena mengusahakan sumber pendanaan internal seperti penerbitan sekuritas, dibanding sumber pendanaan eksternal (utang) (Alfian, 2016). Selain itu hasil riset mendukung riset sebelumnya yaitu Wibowo dan Wartini (2012) dan Boadi *et al.*(2013), yang membuktikan bahwa perusahaan manufaktur lebih banyak menggunakan asset dari pada dana pinjaman, sehingga besar kecilnya jumlah utang yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan berpengaruh pada besar kecilnya profitabilitas yang diperoleh perusahaan.

5.2 Saran

Penelitian ini memberikan saran untuk penelitian selanjutnya adalah (1) penelitian selanjutnya dapat menggunakan pengukuran lain dalam mengukur kinerja keuangan perusahaan yaitu menggunakan *net profit margin* (NPM); (2) penelitian selanjutnya dapat mengganti sampel penelitian yaitu industri perbankan dan jasa sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan dengan hasil penelitian ini; dan (3) menambah variabel kontrol seperti kepemilikan manajerial dan likuiditas yang dihubungkan dengan kinerja keuangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Shamsul. Nahar. (2014). The causes of gender diversity in Malaysian large firms. *Journal of Management & Governance*, 18(4), 1137–1159. <http://doi.org/10.1007/s10997-013-9279-0>
- Alfian, Melisa Afida. (2016). Analisis Pengaruh Faktor Yang Menentukan Profitabilitas Sektor Properti, Real Estate, dan Konstruksi Bangunan yang Terdaftar di BEI Periode 2010-2014. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 1-14. <https://core.ac.uk/download/pdf/230762322.pdf>
- Ali, Muhammad, Yin Lu Ng, and Carol Kulik. (2014). Board age and gender diversity: a test of competing linear and curvilinear predictions. *Journal of Business Ethics*, 125(3), 497-512. ISSN: 0167-4544. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1930-9>
- Amar, Walid Ben, [Millicent Chang](#), and [Philip McIlkenny](#). (2015). Board Gender Diversity and Corporate Response to Sustainability Initiatives: Evidence from the Carbon Disclosure Project. *Journal of Business Ethics*. 142, 369–383. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2759-1>
- Arquisola, Maria Jacinta, Kezia Shella and Erny Hutabarat. (2018). How Does Board Diversity Affect The Financial Performance Of Commercial Banks In Indonesia? An Inquiry. *Jurnal Manajemen*, XXII(1), 62-73. <http://dx.doi.org/10.24912/jm.v22i1.313>
- Ararat, Melsa, Mine H.Aksu, and Ayse Tansel Cetin. (2010). The Impact of Board Diversity on Boards' Monitoring Intensity and Firm Performance: Evidence from the Istanbul Stock Exchange. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1572283>
- Bhagat, *et al.* (2010). Organizational stress, psychological strain, and work outcomes in six national contexts A closer look at the moderating influences of coping styles and decision latitude. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 17(1), 10-29.
- Betz, M., O'Connell, L. and Shepard, J.M. (1989). Gender differences in proclivity for unethical Behavior. *Journal of Business Ethics*, 8(5), 321-324. <https://doi.org/10.1007/BF00381722>
- Bernile, Gennaro., Vineet Bhagwat, and Scott Yonker. (2018). Board diversity, firm risk, and corporate policies. *Journal of Financial Economics*, 127(3), 588–612. <http://doi.org/10.1016/j.jfineco.2017.12.009>
- Boone, L Audra, Laura Casares Field, Jonathan M. Karpoff, and Charu G. Raheja (2007). The determinants of corporate board size and composition: An empirical

analysis. *Journal of Financial Economics*, 85(1), 66-101. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2006.05.004>

Carter, David A., Frank D'Souza, Betty J. Simkins, and W. Gary Simpson. (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. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8683.2010.00809.x>

Chapple, Larelle and Jacquelyn Humphrey. (2014), Does Board Gender Diversity Have a Financial Impact? Evidence Using Stock Portfolio Performance, *Journal of Business Ethics*, 122(issue 4), 709-723. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1785-0>

Coles, Jerilyn. W., Victoria B. McWilliams, and Nilanjan Sen. (2011). An examination of the relationship of governance mechanisms to performance. *Journal of Management*, 27(1), 23-50. <https://doi.org/10.1177/014920630102700102>

Darmadi, Salim. (2013). Board members' education and firm performance: evidence from a developing economy. *International Journal of Commerce and Management*, 23(2), 113-135. <https://doi.org/10.1108/10569211311324911>

Ehikioya, Benjamin. (2009). Corporate Governance Structure and Firm Performance in Developing Economies: Evidence from Nigeria. *Research Scholar based at the School of Management*, 9(3), 231-243. <https://doi.org/10.1108/14720700910964307>

Ekananda, Mahyus. (2016). *Analisis Ekonometrika Data Panel Edisi 2*. Jakarta: Mitra Wacana Media

Estélyi, Kristína Sághy and Nisar, Tahir. (2016). Diverse boards: why do firms get foreign nationals on their boards? *Journal of Corporate Finance*, 38, 174-192. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2016.02.006>

Eulerich, Marc, Patrick Velte, and Carolin van Uum. (2013). The Impact of Management Board Diversity on Corporate Performance. An Empirical Analysis for the German Two-Tier System. *Problems and Perspectives in Management*, 12(1). <https://ssrn.com/abstract=2521025>

Fama, E. F., and Jensen, M. C. (1983). Separation of ownership and control. *The Journal of Law & Economics*, 26(2), 301-325. www.jstor.org/stable/725104.

Fujianti, L. (2018). Top management characteristics and company performance : an empirical analysis on public companies listed in the Indonesian Stock Exchange. *European Research Studies Journal*, 21(2), 62-76. <https://www.um.edu.mt/library/oar/handle/123456789/33297>

Gitman, Lawrence, J., and Zutter, C.J. (2012). *Principles of Managerial Finance. 13th Edition*. Edinburgh: Pearson

Gujarati Damodar and Dawn Porter. (2013). *Dasar-dasar Ekonometrika Buku 2*. Jakarta : Salemba Empat.

Hidayat, Iman Pirman, and Irman Firmansyah. (2017). Determinants of Financial Performance in The Indonesian Islamic Insurance Industry. *Etikonomi* 16(April): 1–12. <https://doi.org/10.15408/etk.v16i1.4648>

Hsiao, Cheng. (2003). *Analysis of Panel Data, 2nd edition*. United Kingdom: Cambridge University Press.

Isbanah, Y. (2015). Pengaruh ESOP, leverage, and ukuran perusahaan terhadap kinerja keuangan perusahaan di bursa efek Indonesia. *Journal of Research in Economics and Management*, 15(1), 28-41. <https://doi.org/10.17970/jrem.15.150103.ID>

Iswadi. (2016). Kinerja Perusahaan Berkaitan Dengan Diversitas Gender Dalam Dewan Direksi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 16(1): ISSN 1693-8852

Jensen, M.C. & Meckling, W.H. (1976). Theory of the firm: managerial behavior, agency cost, and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305-360.

Kesaulya, Feby Astrid dan Novita Febriany. (2018). Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi. XVII(2), 60-68. <https://doi.org/10.30595/kompartemen.v16i2.2797>

Kieso, D. E., Weygandt, J. J., Warfield, T.D. (2018). *Intermediate Accounting: IFRS Edition 3e*. United States of America: Wiley.

Krause, Ryan, Matthew Semadeni, and Albert A. Cannella, Jr. (2013). CEO Duality: A Review and Research Agenda. *Journal of Management*, 40(1), 256-286. <https://doi.org/10.1177/0149206313503013>

Kusumastuti,Sari, Supatmi, dan Perdana Sastra. (2007). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 9(2), 88-98. <http://puslit.petra.ac.id/journals/accounting>

Luckerath-Rovers, M. (2013). Women on boards and firm performance. *Journal of Management and Governance*, 17(2), 491–509. <https://doi.org/10.1007/s10997-011-9186-1>

Liu, Yu, Wei Zuobao, and Feixue Xue. (2014). Do women directors improve firm performance in China? *Journal of Corporate Finance*, 28, 169-184. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2013.11.016>

Maditinos, D., Chatzoudes, D., Tsairidis, C., and Theriou, G. (2011). The impact of intellectual capital on firms' market value and financial performance. *Journal of Intellectual Capital*, 12(1), 132-151. <http://doi.org/10.1108/14691931111097944>.

Meca,Emma Garcia, Isabel-María García-Sánchez and Jennifer Martínez-Ferrero. (2015). Board Diversity and its Effects on Bank Performance: An International Analysis. *Journal of Banking and Finance*, 53, 202- 214. <http://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2014.12.002>

Mirza,S.A and Javed.A.T.(2013) . Determinants of financial performance of a firm: Case of Pakistani stock market. *Journal of Economics and International Finance*, Vol5 (2), 43-52. <http://dx.doi.org/10.5897/JEIF12.043>

Miletkov, M. K., Poulsen, A. B., and Wintoki, M. B. (2014). A multinational study of foreign directors on non-US corporate boards. <http://ssrn.com/abstract=2024655>

- Mohamed, Fellague, Kherchi Ishak, and Haddou Samira Ahlem. (2020). Corporate Refocusing and Financial Performance. *International Journal of Information, Business and Management*, 12(1), 199-213. http://ijibm.site666.com/IJIBM_Vol12No1_Feb2020.pdf#page=204
- Ntim, Collins G. (2015). Board Diversity and Organizational Valuation: Unravelling the Effects of Ethnicity and Gender. *Journal of Management and Governance*, 19(1), 167-195. <https://ssrn.com/abstract=2338073>
- Pegels, C. C, and Yang, B. (2000). Top management team impact on strategies assets accumulation capabilities. *Management Decision*, 38(10), 694-710. <https://doi.org/10.1108/00251740010379740>
- Pfeffer, J and Salancik, G. R. 1978. *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*. New York: Harper and Row. 2003 reprinted in Stanford Business Classics, Stanford, CA: Stanford University Press
- Putri, Livia Lemmuela dan Devie Deviesa. (2017). Pengaruh CEO Duality Terhadap Financial Performance Dengan Earnings Management Sebagai Variabel Intervening. *Business Accounting Review*, 5(1), 169-180. <http://publication.petra.ac.id/index.php/akuntansi-bisnis/article/viewFile/6422/5840>
- Rechner, P. L., & Dalton, D. R. (1991). CEO duality and organizational performance: A longitudinal analysis. *Strategic Management Journal*, 12, 155-160.
- Ross, Stephen A. (1977). The Determination of Financial Structure: The Incentive Signaling Approach. *Bell Journal of Economics*, 23-40. DOI: 10.2307/3003485. <https://www.jstor.org/stable/3003485>
- Rudianto. (2013). *Akuntansi manajemen: informasi untuk pengambilan keputusan strategis*. Jakarta: Erlangga
- Saerang, David P.E., Joy Elly Tulung, and Imelda W.J.Ogi. (2018). The influence of executives' characteristics on bank performance: The case of emerging market. *Journal of Governance & Regulation*, 7(4), 13-18. http://doi.org/10.22495/jgr_v7_i4_p2
- Sartono, A. (2010). *Manajemen Keuangan Teori dan Aplikasi. Edisi ke Empat*. Yogyakarta. BPF
- Shukeri, S.N., W.S. Ong, M.S. Shaari (2012). Does Board of Director's Characteristics affect firm performance? Evidence from Malaysian Public Listed Companies, *International Business Research*, 5 (9), 120-127. <http://doi:10.5539/ibr.v5n9p120>
- Srinidhi, B., Gul, F.A. and Tsui, J. (2011). Female directors and earnings quality, *Contemporary Accounting Research*, 28(5), 1610-1644. <http://doi:10.1111/j.1911-3846.2011.01071.x>

Suhartadi, Imam. (2019). Pentingnya Tata Kelola Baik Ditengah Persaingan Industri. <https://investor.id/business/pentingnya-tata-kelola-baik-ditengah-persaingan-industri>. Diakses 20 Januari 2020.

Supriyadi, Ika Diani. (2018). Pengaruh Keragaman Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Tesis Magister Manajemen*. FEB Universitas Gadjah Mada.

Talebria, Ghodratalah, Mahdi Salehi, Hashem Valipour, and Shahram Shafee. (2010). Empirical Study of the Relationship between Ownership Structure and Firm Performance: Some Evidence of Listed Companies in Tehran Stock Exchange. *Journal of Sustainable Development*, 3 (2), 264-270. <http://dx.doi.org/10.5539/jsd.v3n2p264>

Trinanda, dan Mukodim D., 2010, Effect of Application of Corporate Governance on the Financial Performance of Banking Sector Companies, (<http://www.gunadarma.ac.id/>, diunduh 23 Januari, 2020).

Tulung, J. E., and Ramdani, D. (2016). The influence of top management team characteristics on BPD performance. *International Research Journal of Business Studies*, 8(3), 155-166. <https://doi.org/10.21632/irjbs.8.3.155-166>

Tu, Tran T. T., Loi, H. H., dan Yen, T. T. H. (2015). Relationship between Gender Diversity on Boards and Firm's Performance – Case Study about ASEAN Banking Sector. *International Journal of Financial Research*, 6 (2): 150-159. <http://dx.doi.org/10.5430/ijfr.v6n2p150>

Ujunwa, P. O. Salami, and A. H. Umar. (2103). CEO Duality and Firm Performance: An Integration of Institutional Perceptive with Agency Theory. *International Science Index, Economics and Management Engineering*, 7(1). <https://pdfs.semanticscholar.org/2f05/f508092d34a9afbe6a5b587d2f7febb93faf.pdf>

Undang-Undang Republik Indonesia No.40 Tahun 2007 Pasal 74 ayat 1 tentang Perseroan Terbatas. Diakses tanggal 2 April 2020.

Yogiswari, Ni Luh Putu Purna dan I Dewa Nyoman Badera. (2019). Pengaruh Board Diversity Pada Nilai Perusahaan Dalam Perspektif Corporate Governance. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 26(3), 2070-2097. <https://doi.org/10.24843/EJA.2019.v26.i03.p15>

Wicaksana, Ketut Arya Bayu. (2010). Dampak Diveristas Kebangsaan Anggota Dewan Komisaris dan Direksi pada Kinerja Pasar Perusahaan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1(1), 9-17. <https://doi.org/10.15294/jdm.v1i1.2443>.

Wicaksana, Ketut Arya Bayu dan I Putu Astawa. (2011). Pengaruh Kebangsaan Anggota Dewan Pada Kinerja Pasar. *Jurnal Analisis Manajemen*. 5(2), 37-48. <https://jurnal.umk.ac.id/index.php/JAM/article/view/6/7>

Wright, Peter, Mark Kroll, Ananda Mukherji, and Michael Pettus. (2009). Do the contingencies of external monitoring, ownership incentives, or free cash flow explain opposing firm performance expectations? *Journal of Management and Governance*, 13, 215-243. <https://doi.org/10.1007/s10997-008-9063-8>

DRAFT ARTIKEL
PENGARUH JENDER, KEBANGSAAN, LATAR BELAKANG
PENDIDIKAN, DAN USIA ANGGOTA DEWAN TERHADAP KINERJA
KEUANGAN PERUSAHAAN MANUFAKTUR

Herni Kurniawati (FEB UNTAR)

Email: hernik@fe.untar.ac.id

Henny (FEB UNTAR)

Email: henny@fe.untar.ac.id

Abstract

Companies listed on the stock exchange in Indonesia are required to implement good corporate governance, in accordance with the demands of interested parties, as stipulated in the Financial Services Authority Regulation Number 21 / Pojk.04/ 2015 and also stipulated in the Financial Services Ototirtas Circular Letter Number 32 / SEOJK.04 2015. Companies that embody good corporate governance according to some literature require diversity in the board of commissioners and directors, which results in a positive influence on the company's financial performance so that the company can go concern over a long period. The purpose of this study is to investigate the effect of Gender, Nationality, Educational Background, Age of Board Members on the financial performance of manufacturing companies. This research sample uses secondary data in the form of an annual report of manufacturing companies in the period 2015-2018. This research was assisted with eviews 9 software program.

The results of the research are (a) the gender in the board members does not have a positive effect on the company's financial performance; (2) The nationality of board members has a positive effect on the financial performance of manufacturing companies; (c) The educational background of board members has a positive effect on the financial performance of manufacturing companies; (d) Board member age does not have a positive effect on the financial performance of manufacturing companies.

Keywords:

Financial performance, Gender, Nationality, Educational background, Age of Board Members

1. Pendahuluan

Perusahaan yang terdaftar di pasar bursa yang ada di Indonesia diwajibkan mengimplementasikan *good corporate governance*, sesuai dengan tuntutan para pihak yang berkepentingan, sebagaimana diatur dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 21 /Pojk.04/ tahun 2015 dan juga diatur dalam Surat Edaran Ototirtas Jasa Keuangan Nomor 32/ SEOJK.04 tahun 2015. Pengimplementasian tata kelola perusahaan yang baik bagi perusahaan memberikan banyak keuntungan bagi perusahaan yaitu menambah nilai perusahaan, menaikkan kinerja keuangan, menambah kepercayaan investor, dan juga murunkan risiko dewan komisaris melakukan perbuatan mementingkan diri sendiri (Trinanda dan Mukodim, 2010).

Economic review, selaku tabloid ekonomi *online*, secara berkelanjutan melakukan aksi sadar implementasi tata kelola perusahaan yang baik untuk perusahaan publik. Aksi yang dilakukan dengan melakukan kerjasama dengan Asosiasi Lean Manajemen Indonesia, IPMI International Business School, PQI Consultant, dan Indonesia-Asia Institute mengadakan acara penghargaan

“Indonesia GCG Award ke lima” dengan mengangkat judul “Consistency of GCG Implementation for Sustainable Growth & Leading in Global Competition”. (Suhartadi, 2019). Bentuk penghargaan yang diberikan *Economic Review* tersebut adalah cara sanjungan kepada perusahaan publik yang telah mengimplementasi tata kelola perusahaan yang baik di Indonesia. Adapun saat penghargaan Indonesia GCG Award ke lima yang telah diselenggarakan di Balai Kartini Jakarta tanggal 23 Agustus 2019, dihadiri oleh Prof.Dr.Ir.Marsudi Wahyu Kisworo, MSc sebagai ahli tata kelola perusahaan yang baik dan juga menjabat Komisaris Independen PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk (Suhartadi, 2019).

Penghargaan yang diselenggarakan oleh *Economic Review* tersebut menjadi tolok ukur manajemen perusahaan untuk mengimplementasikan tata kelola perusahaan yang baik dengan meninggalkan dualitas anggota dewan. Dualitas anggota dewan terjadi ketika orang yang sama memegang posisi CEO dan ketua dewan dalam suatu perusahaan (Rechner and Dalton, 1991; Krause *et al.*, 2013).

Perusahaan yang mewujudkan tata kelola perusahaan yang baik menurut beberapa literatur memerlukan diversitas dalam dewan komisaris dan direksi, yang memberikan pengaruh positif atas kinerja keuangan perusahaan sehingga perusahaan dapat *going concern* dalam periode yang panjang. Selain itu, keragaman dewan komisaris dan direksi merupakan “good news” untuk calon investor karena mereka memiliki alasan bahwa apabila perusahaan yang memiliki independensi dan juga terbukanya perusahaan mendapatkan informasi didalam jejaring internasional sehingga akan memberikan kepercayaan kepada investor dan hal tersebut dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan (Kesaulya dan Febriany, 2018).

Diversitas anggota dewan memberikan kepastian calon penanam modal mengenai keadilan, transparansi, akuntabilitas, dan tanggung jawab atas operasional perusahaan, yang berdampak menumbuhkan prediksi investor atas kinerja keuangan perusahaan di masa depan. Penjelasan tersebut membuktikan adanya korelasi diversitas anggota dewan dengan kinerja perusahaan (Wicaksana, 2010). Komposisi dewan yang diterapkan industri di Indonesia adalah *two-trier*, artinya komposisi dewan berisikan dewan komisaris dan dewan direksi. Dewan direksi memiliki tanggung jawab atas monitoring kerja yang dilakukan dewan direksi, dan dewan direksi memiliki tanggung jawab mengatur operasional perusahaan. Keberadaan anggota dewan berkewarganegaraan asing adalah salah satu ukuran diversitas anggota dewan. Dewan komisaris dan direksi memiliki jalan masuk secara langsung kepada investor kedepannya, karena memberikan keyakinan kepada investor untuk berinvestasi. Opini investor apabila komposisi anggota dewan berisikan warga negara asing, maka perusahaan sudah dikelola dengan profesional yang pada akhirnya investor tersebut terbujuk menginvestasikan uangnya dalam perusahaan tersebut (Kesaulya dan Febriany, 2018).

Hasil riset-riset mengenai diversitas anggota dewan dan tata kelola perusahaan memberikan dampak meningkatkan keefektifan dewan dan monitoring sehingga berakibat meningkatkan kinerja perusahaan (Boone *et al.*, 2007, Amar *et al.*, 2015; Supriyadi, 2018). Hal tersebut dikarenakan dewan komisaris dan direksi mempunyai kontribusi penting mencapai tujuan perusahaan yaitu meningkatkan kinerja keuangan. Oleh karena itu diversitas dewan komisaris dan direksi dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan perusahaan tersebut, dengan diversitasnya terdiri dari (1) jender (2) kebangsaan, (3) latar belakang pendidikan, dan (4) usia (Bernille, 2018). Diversitas dewan direksi yaitu jender didalam literatur

memberikan hasil yang tidak konsisten mempengaruhi kinerja keuangan secara positif yaitu dalam penelitian Ali *et. al.*(2014) dan Tu *et.al.* (2015) yang telah membuktikan bahwa jender dalam dewan komisaris dan direksi dapat meningkatkan kinerja keuangan. Akan tetapi hasil riset yang berbeda dihasilkan oleh Shukeri *et.al.* (2012); Chapple dan Humphrey (2014); Iswadi (2016) yang membuktikan bahwa diversitas jender dapat menurunkan kinerja perusahaan. Sedangkan hasil riset Abdullah dan Ismail (2013) telah membuktikan bahwa keragaman jender berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan.

Diversitas dalam dewan komisaris dan direksi berikutnya adalah kebangsaan. Kebangsaan yang terdapat dalam dewan komisaris dan direksi yaitu kebangsaan asing (warga negara asing) menjadi salah satu ukuran diversitas dewan yang sering digunakan dalam penelitian. Ararat, *et al.* (2010) telah membuktikan dalam riset mereka bahwa membuktikan bahwa adanya pengaruh positif keberadaan dewan direksi asing atau etnis minoritas pada nilai perusahaan, akan tetapi riset tersebut berdasarkan pada negara Norwegia, Swedia, yang merupakan negara dengan sistem yang berada diantara *one tier system* dan *two tier system*. Dan penelitian yang dilakukan di negara yang menganut *one tier system* seperti di Amerika Serikat. Hasil berbeda yang dibuktikan oleh Eulerich *et al.* (2014); Arquisola *et.al* (2018) bahwa keberadaan keragaman dalam dewan komisaris dan direksi berpengaruh menurunkan kinerja perusahaan. Hal tersebut disebabkan pada kenyataannya bahwa internasionalitas yang hebat di dewan dapat mengurangi komunikasi antara anggota dewan dan perbedaan usia yang besar dapat meringankan proses pengambilan keputusan. Sedangkan menurut hasil riset Carter *et al.* (2010) diversitas kebangsaan yang ada dalam dewan komisaris dan direksi tidak memberikan pengaruh positif maupun negatif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Diversitas dalam dewan komisaris dan direksi selanjutnya adalah latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Keragaman latar belakang pendidikan adalah hal yang substansial untuk formasi yang mengisi dewan secara keseluruhan. Hal tersebut dikarenakan oleh kebutuhan perusahaan akan latar belakang pendidikan yang terus berubah seiring dengan perubahan waktu. Berdasarkan hasil riset Darmadi (2013) memberikan bukti empiris bahwa kualifikasi pendidikan anggota dewan dan CEO penting, dalam batas tertentu, dalam meningkatkan kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan *Return on Assets*. Seperti yang diperdebatkan oleh Bhagat *et al.* (2010) mengenai identifikasi dan pengukuran kemampuan manajemen tersebut sulit dan mahal, langkah-langkah yang dapat diamati dan objektif seperti kualifikasi pendidikan mungkin perlu dipertimbangkan dalam merekrut anggota dewan. Darmadi (2013) menyatakan bahwa kualifikasi pendidikan dapat menjadi proksi untuk kecerdasan, di mana anggota dewan yang lebih cerdas diharapkan lebih baik daripada rekan-rekan mereka dalam dewan komisaris dan direksi, sehingga memberikan pengaruh meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

Pembahasan diversitas terakhir dalam dewan komisaris dan direksi adalah usia. Tulung dan Ramdani (2016) menemukan bahwa keragaman usia dalam karakteristik TMT memiliki hubungan positif dengan kinerja Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara. Indikator diversitas usia digunakan untuk mengukur perbedaan yang lebih dalam dalam hal kognitif, informasi dan nilai, karena anggota dewan yang berusia muda memiliki informasi yang berbeda, pengalaman, dan

perspektif berbeda dibandingkan dengan anggota dewan senior dalam membuat keputusan perusahaan untuk isu-isu strategis (Saerang *et al.*, 2018). Hasil penelitian berbeda yang dibuktikan oleh Saerang *et.al.* (2018) yang melakukan riset di bank pembangunan daerah Sulawesi Utara, Indonesia yang mana hasilnya adalah usia anggota dewan tidak mempengaruhi kinerja keuangan bank pembangunan daerah tersebut.

Bersumber dari berbagai riset yang membuktikan hasil riset yang tidak konsisten, maka peneliti memiliki dua tujuan yaitu (1) menguji kembali secara empiris bagaimana dualitas anggota dewan dalam anggota dewan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja keuangan, (2) menguji kembali secara empiris apakah diversitas anggota dewan dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

Berdasarkan uraian masalah penelitian diatas, pertanyaan peneliti yang diajukan sebagai berikut:

- 5) Apakah jender dalam anggota dewan perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan?
- 6) Apakah kebangsaan anggota dewan perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan?
- 7) Apakah latar belakang pendidikan yang dimiliki anggota dewan perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan?
- 8) Apakah usia anggota dewan perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan?

Batasan riset yang diajukan adalah sampel nya perusahaan industri manufaktur yang telah IPO tercatat pada BEI secara terus menerus dengan periode 2015 hingga 2018 secara terus menerus.

2. Telaah Literatur dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Agency Theory dan Signalling Theory

Agency Theory diperkenalkan oleh Jensen dan Meckling tahun 1976 adalah teori yang melandasi kinerja keuangan suatu perusahaan. Menurut Ehiokoya (2009) pada penelitiannya, menjelaskan adanya sebuah konflik kepentingan antara *principal* (investor atau pemegang saham) dan *agent* (manajer). Para manajer yang lebih banyak mengetahui tentang perusahaan menyebabkan manajer seringkali lebih mementingkan dirinya sendiri daripada kepentingan pemegang saham (investor). Masalah agensi yang terdapat di dalam perusahaan harus diatasi dengan melakukan berbagai pengawasan perusahaan, dengan meningkatkan kepemilikan, dan memberikan insentif kepada manajemen di dalam perusahaan. Hal ini penting untuk dilakukan untuk dapat melindungi kepentingan investor dan agar para manajemen dapat bertindak sesuai kepentingannya. Masalah agensi yang dapat dikurangi atau bahkan dihilangkan, akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

Agency theory yang dikaitkan dengan diversitas anggota dewan yang dimiliki perusahaan, Teori agensi menyarankan bahwa dewan yang lebih terdiversifikasi lebih mandiri dan lebih mampu melakukan fungsi pemantauan mereka (Abdullah, 2014). Diversitas anggota dewan mampu meningkatkan proses pengambilan keputusan dengan menambahkan berbagai ide, keterampilan, latar belakang,

perspektif, dan pengetahuan bisnis (Luckerath-Rovers, 2013), meningkatkan kemampuan dewan untuk menangani berbagai peluang dan tantangan di lingkungan eksternal organisasi (Ntim, 2015).

Signalling Theory adalah yang dikembangkan oleh Ross menyatakan bahwa pihak eksekutif perusahaan memiliki informasi lebih baik mengenai perusahaannya akan terdorong untuk menyampaikan informasi tersebut kepada calon investor agar harga saham perusahaannya meningkat (1977). Perusahaan secara sukarela menyampaikan informasi mengenai perusahaan kepada pasar modal untuk mengurangi asimetri informasi. Berdasarkan teori sinyal, keberadaan wanita dalam dewan komisaris dan direksi, keberadaan individu dengan beragam kebangsaan dalam dewan komisaris dan direksi, latar belakang pendidikan yang tersebar, dan tingkat independensi akan memberikan sinyal positif telah melakukan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik, khususnya untuk akuntabilitas dan independensi pembuatan keputusan. Informasi ini seharusnya dianggap berita baik (good news) dan memiliki informasi content bagi investor dan akan berpengaruh terhadap penilaian kinerja keuangan perusahaan (Wicaksana dan Astawa, 2011).

2.2 Diversitas Anggota Dewan

Pengertiannya adalah keanekaragaman dalam anggota dewan dalam hal karakteristik memberitahukan kepada khalayak ramai mengenai opini mereka (Ararat *et al.*, 2010). NACD beropini, perusahaan dalam menentukan siapa saja yang terpilih menjadi anggota dewan mempertimbangkan diversitas dalam pemilihan anggota dewan (Yogiswari dan Badera, 2019). Komposisi dewan komisaris dan direksi yang semakin beragam/ diversitas maka tersedia banyaknya opsi untuk menyelesaikan isu yang sedang terjadi dalam perusahaan. Diversitas yang terdapat dalam komposisi dewan komisaris dan direksi yang dibahas dalam penelitian adalah jender, kebangsaan, latar belakang pendidikan, dan usia (Bernille, 2018), dengan alasan diversitas tersebut masih memberikan hasil inkonsistensi dalam hasil riset yang telah dilakukan sebelumnya.

The Gender Socialisation Theory merupakan teori yang menegaskan bahwa setiap jender membawa nilai dan sifat yang berbeda dan hal ini dapat menghasilkan keputusan, penilaian dan perilaku jender (Betz *et al.*, 1989). Teori sosialisasi jender menyiratkan bahwa perbedaan jender ada di mana pria dan wanita memiliki karakteristik yang berbeda, dan ini akan menyebabkan adanya perbedaan perilaku antara pria dan wanita. Beberapa karakteristik terkait jender yang telah diidentifikasi dalam literatur antara lain adalah pengembangan moral, kepekaan moral dan kecenderungan mengambil risiko (Srinidhi *et al.*, 2011). Oleh karena itu perbedaan karakteristik jender wanita dan pria dapat mempengaruhi keputusan manajemen perusahaan. Diversitas kedua adalah kebangsaan. Kehadiran adanya anggota dewan yang berkewarganegaraan asing (WNA) bagi perusahaan, dapat memberikan manfaat positif bagi perusahaan, karena investor berpikir bahwa apabila terdapat anggota dewan berkebangsaan asing maka memperlihatkan bahwa perusahaan telah dijalankan dengan kompeten, yang mengakibatkan para investor asing tidak bimbang berinvestasi di perusahaan tersebut (Kesaulya dan Febriany, 2018).

Pendidikan tinggi yang dimiliki anggota dewan dapat berkontribusi mengenai keefektifan dari mereka dan juga dapat memberikan isyarat kepada para investor tentang kualitas mereka. Walaupun bukan kewajiban anggota komisaris dan direksi yang menjabat mempunyai latar belakang pendidikan bisnis, akan tetapi jauh lebih

baik apabila anggota dewan mempunyai pengetahuan bisnis dan ekonomi (Saerang *et al.*, 2018). Anggota dewan yang mempunyai ilmu dalam berbisnis, dipastikan menjalankan bisnis lebih baik dan menghasilkan keputusan bisnis yang tepat dibandingkan anggota dewan yang tidak memiliki ilmu bisini (Saerang *et al.*, 2018). Usia adalah diversitas yang dimanfaatkan untuk menilai variasi yang lebih dalam hal kognitif, informasi dan nilai, karena manajer berusia muda mungkin memiliki informasi, pengalaman, dan perspektif yang berbeda dibandingkan dengan manajer berusia senior dalam menyusun ketetapan perusahaan terhadap masalah-masalah strategis (Saerang *et.al*, 2018). Pegels dan Yang (2000, p. 697) mengemukakan bahwa manajer senior condong menjauhi risiko, sedangkan manajer muda condong mencari hal-hal yang berisiko tinggi, dan mencari strategi pertumbuhan perusahaan yang inovatif (Saerang *et.al*, 2018).

2.3 Kinerja Keuangan

Rudianto (2013) menjelaskan kinerja keuangan sebagai suatu hasil atau prestasi yang berhasil didapatkan oleh manajemen perusahaan untuk menjalankan fungsinya dalam mengelola aset yang ada di perusahaan dengan efektif selama periode tertentu. Menurut Isbanah (2015) kinerja keuangan perusahaan adalah alat ukur keberhasilan seorang manajer dalam menjalankan perusahaannya. Informasi berhubungan dengan kinerja keuangan dibutuhkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan dengan perusahaan. Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja keuangan adalah suatu alat pengukuran yang dimiliki oleh suatu perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan tersebut sehingga perusahaan dapat mewujudkan *competitive advantage* nya.

Return on assets (ROA) adalah rasio yang dipakai sebagai proksi ukuran kinerja keuangan dalam riset. *Return on Asset* (ROA) merupakan ukuran yang sering digunakan untuk mengukur kinerja keuangan suatu perusahaan. Menurut Gitman *et al.* (2012: 81), ROA dapat diartika sebagai: “*The return on total assets (ROA), often called the return on investment (ROI), measures the overall effectiveness of management in generating profits with its available assets. The higher the firm’s return on assets the better.*”

Berdasarkan narasi yang telah dipaparkan, ROA adalah salah satu rasio yang sudah banyak digunakan, karena dianggap mampu untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan keuntungan di masa lalu untuk kemudian diproyeksikan di masa depan. Apabila semakin tinggi rasio tersebut berarti menunjukkan adanya efisiensi yang dilakukan oleh para manajemen perusahaan sehingga bisa meningkatkan kinerja perusahaaan tersebut terutama kinerja keuangan. Menurut Kieso *et al.* (2018: 386) ROA diperoleh dengan cara membandingkan *net income* terhadap *total asset*.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Teori sosialisasi jender menyiratkan bahwa perbedaan jender ada di mana pria dan wanita memiliki karakteristik yang berbeda, dan ini akan menyebabkan adanya perbedaan perilaku antara pria dan wanita. Beberapa karakteristik terkait jender yang telah diidentifikasi dalam literatur antara lain adalah pengembangan moral, kepekaan moral dan kecenderungan mengambil risiko (Srinidhi *et al.*, 2011). Oleh karena itu perbedaan karakteristik jender wanita dan pria dapat mempengaruhi keputusan manajemen perusahaan. Seperti hasil riset Meca *et al.* (2015); Liu *et al.*

(2014); Saerang *etal.*(2018); Sarhan *et al.* (2018), yang membuktikan bahwa diversitas jender pada dewan komisaris dan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Oleh karena itu hipotesisnya adalah:

H1: Jender anggota dewan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Diversitas kebangsaan anggota dewan memberikan manfaat untuk perusahaan yaitu adanya anggota dewan yang memiliki pengalaman kerja yang lebih luas, menambah informasi dan pengalaman lebih bagi perusahaan, meyakinkan investor bahwa perusahaan sudah dioperasikan dengan profesional (Randøy *et al.*, 2006); Yogiswari dan Badera, 2019). Oleh karena itu hasil riset Estélyi dan Nisar (2016); Miletkov *et al.* (2014); Wicaksana (2017) adalah anggota dewan yang berkebangsaan asing dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan, dan hipotesis yang di ajukan yaitu:

H2: Kebangsaan anggota dewan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

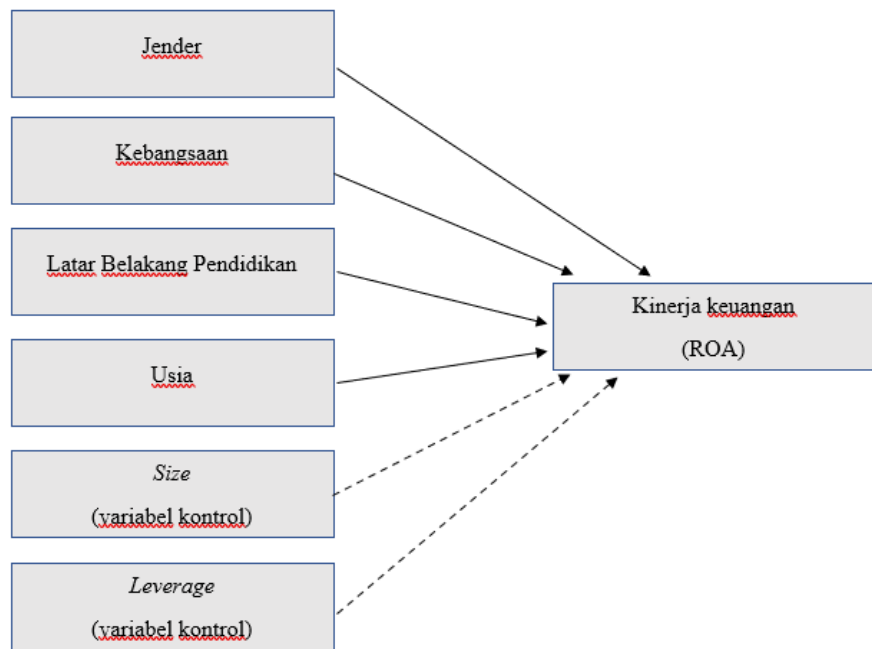
Latar belakang pendidikan yang telah ditempuh anggota dewan bisa memberikan kontribusi mengenai keefektifan dari mereka dan juga dapat memberikan isyarat kepada para investor tentang kualitas mereka. Walaupun bukan kewajiban anggota komisaris dan direksi yang menjabat mempunyai latar belakang pendidikan bisnis, akan tetapi jauh lebih baik apabila anggota dewan mempunyai pengetahuan bisnis dan ekonomi (Saerang *et al.*, 2018). Selaras dengan opini Saerang *et al.*, hasil riset Wicaksana *et al.*(2017); Sarhan *et al.*(2018) telah membuktikan bahwa latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh anggota dewan dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan, sehingga hipotesis yang diajukan adalah:

H3 : Latar belakang pendidikan anggota dewan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Tulung dan Ramdani (2016) menemukan bahwa diversitas usia dalam karakteristik TMT memiliki hubungan positif dengan kinerja Bank Pembangunan Daerah. Alasannya adalah anggota dewan yang berusia senior cenderung menghindari risiko, sedangkan manajer muda cenderung mengejar sesuatu yang berisiko, dan strategi pertumbuhan yang inovatif (Saerang *et al.*, 2018; Fujianti, 2018). Berdasarkan hasil riset tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H4 : Usia anggota dewan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Riset dirancang guna melihat bagaimana jender, kebangsaan, latar belakang pendidikan, dan usia dapat menaikkan kinerja keuangan perusahaan. Berikut skema nya :



3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan menggunakan data sekunder dari Bursa Efek Indonesia dengan populasi penelitiannya adalah perusahaan manufaktur periode tahun 2015 - 2018 dengan alasan karena perusahaan manufaktur adalah sektor perusahaan terbanyak sehingga jika di ambil kesimpulan tidak akan bias. Sampel penelitian ini dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling* untuk menghasilkan 63 perusahaan dengan 256 *firm years*, dengan kriteria sebagai berikut :

- f. Terdaftar di BEI secara terus menerus dalam kurun periode 2015-2018.
- g. Tidak mengalami kerugian dalam kurun periode 2015-2018.
- h. Laporan keuangannya menggunakan mata uang rupiah (simbol: IDR)
- i. Tidak melakukan *merger*
- j. Tidak melakukan IPO dalam kurun periode 2015-2018

Model penelitian ini menggunakan analisis regresi data panel dengan persamaan regresi data panel sebagai berikut:

$$ROA_t = a_{it} + bPJEND_{it} + cDKEB_{it} + dPLBP_{it} + ePUSIA_{it} + fSize_{it} + gLEV_{it} + e_{it}$$

Keterangan:

ROA = Kinerja keuangan perusahaan

PJEND = Proporsi jender wanita

DKEB = Dummi untuk diversitas kebangsaan, dimana nilai 1 untuk anggota dewan berstatus warga negara asing (WNA) dan nilai 0 sebaliknya

PLBP = Proporsi latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis yang dimiliki anggota dewan.

PUSIA = Proporsi usia anggota dewan diatas 40 tahun

Size = Ukuran perusahaan

Lev = struktur modal

e = *error*

i = perusahaan

t = periode penelitian

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Statistik Deskriptif

	DUAL	GENDER	NATION	EDUC	AGE	SIZE	LEV	ROA
Mean	0,000000	0,108444	0,382813	0,532499	0,929925	28,40401	4,260222	0,087677
Median	0,000000	0,095455	0,000000	0,500000	1,000000	28,26540	0,704683	0,060690
Maximum	0,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	37,67592	32,15100	0,781400
Minimum	0,000000	0,000000	0,000000	0,000000	0,000000	0,000000	0,000000	0,000000
Std. Dev.	0,000000	0,129552	0,487025	0,205125	0,194240	2,452366	9,225462	0,100428
Skewness	NA	2,163418	0,482181	-0,361894	-3,662566	-5,687836	2,268159	3,125649
Kurtosis	NA	12,26842	1,232498	2,870924	16,46363	72,24212	6,224809	16,19832
Jarque-Bera	NA	1116,001	43,24326	5,765637	2505,887	52521,36	330,4274	2274,928
Probability	NA	0,000000	0,000000	0,055977	0,000000	0,000000	0,000000	0,000000
Sum	0,000000	27,76179	98,00000	136,3197	238,0608	7271,426	1090,617	22,44542
Sum Sq. Dev.	0,000000	4,279870	60,48438	10,72946	9,620985	1533,595	21702,83	2,571857
Observations	256	256	256	256	256	256	256	256

Berdasarkan hasil pengujian statistik deskriptif untuk model penelitian yang dihasilkan dari 256 observasi sampel perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode penelitian 2015-2018, menunjukkan bahwa rata-rata perusahaan manufaktur memiliki kinerja keuangan yang diukur oleh Return On Assets (ROA) sebesar 8,76%, ini mengartikan bahwa perusahaan manufaktur yang memiliki kinerja keuangan yang rendah dikarenakan nilai keragaman anggota dewan (jender, kebangsaan, latar belakang pendidikan, dan umur) yang dimiliki perusahaan rendah. Hasil pengujian statistik deskriptif juga menunjukkan gambaran bahwa rata-rata dualitas anggota dewan perusahaan manufaktur nilainya sebesar 0%, yang mengartikan bahwa data tersebut tidak bisa diolah dengan alasan bahwa Jika diolah akan muncul keterangan “near singular matrix”. Sehingga data dualitas anggota dewan harus dikeluarkan dari data penelitian.

Hasil Pengujian Hipotesis

Dari uji spesifikasi di atas, maka model sebaiknya menggunakan estimasi dengan efek common (*common effect*). Pada pengujian sebelumnya, model telah lolos dari uji asumsi klasik, sehingga hasil estimasi konsisten dan tidak bias. Hasil estimasi model regresi data panel adalah sebagai berikut:

Tabel Hasil Estimasi Model

Variabel	Koefisien	t-statistik	Probabilitas
C	0,006779	0,091643	0,9271
GENDER	0,050741	1,057254	0,2914
NATION	0,048419	3,686890	0,0003
EDUC	0,053014	1,763378	0,0791
AGE	0,012420	0,380475	0,7039

SIZE	0,000624	0,235694	0,8139
Variabel	Koefisien	t-statistik	Probabilitas
LEVERAGE	-0,000152	-0,225880	0,8215
R-squared	0,072658	Mean dependent var	0,087677
Adjusted R-squared	0,050313	S.D. dependent var	0,100428
F-statistic	3,251569	Durbin-Watson stat	1,570627
Prob (F-statistic)	0,004279		

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *software Eviews 9*, diperoleh nilai F-hitung sebesar 3,251569 dan probabilitas F sebesar 0,004279. Dalam taraf signifikansi 10% disimpulkan bahwa maka uji F terbukti signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jender, kebangsaan, latar belakang pendidikan, dan usia anggota dewan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan (probabilitas 0,004279).

Hasil analisis uji t yang terdapat pada tabel menunjukkan bahwa:

- f. Pengaruh jender dalam anggota dewan yang diukur dengan probabilitas banyaknya anggota dewan berjenis kelamin wanita memberikan hasil t-hitung sebesar 1,057254 dan probabilitas sebesar 0,2914 dalam taraf signifikansi kurang dari 10%, diartikan bahwa jender dalam anggota dewan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan manufaktur.
- g. Pengaruh kebangsaan anggota dewan yang dimiliki oleh perusahaan manufaktur memberikan pengaruh positif terhadap kinerja keuangannya dengan dibuktikan hasil t-hitung sebesar 3,686890 dengan probabilitas 0,0003 dalam taraf signifikansi kurang dari 10%.
- h. Pengaruh latar belakang pendidikan yang dimiliki anggota dewan perusahaan manufaktur memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan manufaktur. Dimana dibuktikan dengan hasil t-hitung sebesar 1,763378 dengan probabilitas 0,0791 dalam taraf signifikansi kurang dari 10%.
- i. Pengaruh usia dalam anggota dewan perusahaan manufaktur tidak memberikan pengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Dimana dibuktikan dengan hasil t-hitung sebesar 0,380475 dengan probabilitas 0,7039 dalam taraf signifikansi lebih dari 10%.
- j. Hasil regresi data panel variabel kontrol yang terdiri dari ukuran perusahaan dan leverage membeikan hasil tidak berpengaruh positif terhadap kineja keuangan perusahaan manufaktur. Variabel kontrol ukuran perusahaan menunjukkan bahwa tidak berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan manufaktur, dengan memberikan hasil t-hitung sebesar 0,235694 dengan nilai probabilitas sebesar 0,8139. Sedangkan variabel kontrol *leverage* juga tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan

perusahaan manufaktur dengan memberikan hasil t-hitung -0,225880 dengan nilai probabilitas sebesar 0,8215.

Koefisien determinasi atau *goodness of fit* diperoleh angka sebesar 0,072658. Hal ini berarti bahwa kontribusi seluruh variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sebesar 7,2658%. Sisanya sebesar 92,7342% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Dari hasil pengolahan data panel dengan metode *common effect* diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$ROA_{it} = 0,006779 + 0,050741GEND + 0,048419NATION + 0,053014EDUC + 0,012420AGE + 0,000624SIZE - 0,000152LEVERAGE$$

Berdasarkan hasil pengujian regresi data panel dibuktikan bahwa hipotesis 1 ditolak, hal ini mengartikan bahwa jender didalam anggota dewan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Perusahaan manufaktur rata-rata memiliki jumlah anggota dewan berjenis kelamin wanita kurang dari 15% (10,84%). Alasan perusahaan menempatkan anggota dewan berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibanding wanita karena berasumsi bahwa laki-laki memiliki kemampuan lebih tinggi dibanding wanita dalam hal kecerdasan yang menunjang kinerja keuangan (Chapple dan Humphrey, 2014). Alasan lainnya adalah kehadiran wanita dalam anggota dewan hanya untuk memenuhi aturan pemerintah yang berlaku atau hanya memenuhi tanggung jawab etika dan perspektif simbolik (Liu *et.al*, 2014).

Hasil dari regresi data panel dalam tabel 5-4 dibuktikan bahwa menerima H2 yaitu kebangsaan yang ada dalam anggota dewan terbukti mempengaruhi meningkatnya kinerja keuangan perusahaan manufaktur. Hal tersebut dibuktikan di dalam tabel 5-1 bahwa rata-rata perusahaan manufaktur memiliki anggota dewan yang berkebangsaan asing (warga negara asing) sebesar 40% dari 100% dan hal tersebut dikatakan cukup besar. Alasannya adalah karena keberagaman dalam kebangsaan dalam perusahaan manufaktur memberikan perspektif, gagasan, dan informasi yang lebih beragam, sehingga dapat membuat keputusan yang efektif berkaitan dengan kinerja keuangan perusahaan (Estélyi dan Nisar, 2016).

Hasil dari regresi data panel dalam table 5-4 telah dibuktikan bahwa menerima H3 yaitu latar belakang pendidikan yang dimiliki anggota dewan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan manufaktur. Anggota dewan yang menjabat mempunyai latar belakang pendidikan bisnis, akan tetapi jauh lebih baik apabila memiliki ilmu bisnis dan ekonomi, dimana dipastikan mampu menjalankan bisnis lebih baik dan menghasilkan keputusan bisnis yang tepat dibandingkan anggota dewan yang tidak memiliki ilmu bisnis dan ekonomi (Saerang *et al.*, 2018).

Berdasarkan hasil uji regresi data panel telah dibuktikan bahwa menolak hipotesis 4 dimana usia anggota dewan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan manufaktur. Sesuai kenyataan yang terdapat dalam perusahaan manufaktur bahwa anggota dewan rata-rata memiliki usia lebih dari 40 tahun. Hal tersebut disajikan di dalam laporan tahunan perusahaan manufaktur. Adapun alasannya karena anggota dewan yang berusia lebih dari 40 tahun memiliki lebih banyak pengalaman mengoperasikan bisnis perusahaan. Selain itu usia anggota dewan dalam perusahaan manufaktur rata-rata diatas 40 tahun karena

faktor birokrasi dan senioritas di Indonesia, karena menurut riset yang dibuktikan Kusumastuti, dkk (2007) bahwa senioritas memang ukuran yang bias karena bisa jadi seseorang sudah lama di perusahaan tetapi tidak memberikan kontribusi yang berarti bagi peningkatan kinerja keuangan perusahaan.

Pengujian variabel kontrol ukuran perusahaan menunjukkan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan manufaktur. Artinya calon investor sangat memahami bahwa ukuran perusahaan tidak bisa digunakan sebagai jaminan bahwa perusahaan yang besar memiliki kinerja keuangan yang bagus karena perusahaan yang besar belum tentu didukung oleh pengelolaan yang bagus (Isbanah, 2015); Talebria *et al.* (2010); Tambunan dan Prabwani (2018). Pengujian variabel control leverage juga menunjukkan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan manufaktur. Hal tersebut dikarenakan rata-rata perusahaan manufaktur nilai leverage nya tidak terlalu besar karena mengusahakan sumber pendanaan internal seperti penerbitan sekuritas, dibanding sumber pendanaan eksternal (utang) (Alfian, 2016); Wibowo dan Wartini (2012); Boadi *et al.* (2013).

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan penelitian ini adalah (1) gender yang ada dalam anggota dewan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Perusahaan manufaktur rata-rata memiliki jumlah anggota dewan berjenis kelamin wanita kurang dari 15% (10,84%). Alasan perusahaan menempatkan anggota dewan berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibanding wanita karena laki-laki memiliki kemampuan lebih tinggi dibanding wanita dalam hal kecerdasan yang menunjang kinerja keuangan. Selain itu kehadiran wanita dalam anggota dewan hanya untuk memenuhi aturan pemerintah yang berlaku atau hanya memenuhi tanggung jawab etika dan perspektif simbolik. (2) Bahwa anggota dewan berkebangsaan warga negara asing berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan manufaktur. Alasannya anggota dewan warga negara asing dalam perusahaan manufaktur memberikan perspektif, gagasan, dan informasi yang lebih beragam, sehingga dapat membuat keputusan yang efektif berkaitan dengan kinerja keuangan perusahaan. (3) Latar belakang pendidikan yang dimiliki anggota dewan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan manufaktur. Anggota dewan yang menjabat mempunyai latar belakang pendidikan bisnis, akan tetapi jauh lebih baik apabila memiliki ilmu bisnis dan ekonomi, dimana dipastikan mampu menjalankan bisnis lebih baik dan menghasilkan keputusan bisnis yang tepat dibandingkan anggota dewan yang tidak memiliki ilmu bisnis dan ekonomi. (4) Hasil analisis membuktikan bahwa usia anggota dewan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan manufaktur, karena sesuai realita yang disajikan di dalam laporan tahunan perusahaan manufaktur bahwa anggota dewan rata-rata memiliki usia lebih dari 40 tahun. Alasannya karena anggota dewan yang berusia lebih dari 40 tahun memiliki lebih banyak pengalaman mengoperasikan bisnis perusahaan. Selain itu usia anggota dewan dalam perusahaan manufaktur rata-rata diatas 40 tahun karena faktor birokrasi dan senioritas di Indonesia, karena menurut riset yang dibuktikan Kusumastuti, dkk (2007) bahwa senioritas memang ukuran yang bias karena bisa jadi seseorang sudah lama di perusahaan tetapi tidak memberikan kontribusi yang berarti bagi peningkatan kinerja keuangan perusahaan.

Adapun saran penelitian selanjutnya adalah (1) penelitian selanjutnya dapat menggunakan pengukuran lain dalam mengukur kinerja keuangan perusahaan yaitu menggunakan *net profit margin* (NPM); (2) penelitian selanjutnya dapat mengganti sampel penelitian yaitu industri perbankan dan jasa sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan dengan hasil penelitian ini; dan (3) menambah variabel kontrol seperti kepemilikan manajerial dan likuiditas yang dihubungkan dengan kinerja keuangan.

Daftar Referensi

1. Abdullah, Shamsul. Nahar. (2014). The causes of gender diversity in Malaysian large firms. *Journal of Management & Governance*, 18(4), 1137–1159. <http://doi.org/10.1007/s10997-013-9279-0>
2. Alfian, Melisa Afida. (2016). Analisis Pengaruh Faktor Yang Menentukan Profitabilitas Sektor Properti, Real Estate, dan Konstruksi Bangunan yang Terdaftar di BEI Periode 2010-2014. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 1-14. <https://core.ac.uk/download/pdf/230762322.pdf>
3. Ali, Muhammad, Yin Lu Ng, and Carol Kulik. (2014). Board age and gender diversity: a test of competing linear and curvilinear predictions. *Journal of Business Ethics*, 125(3), 497-512. ISSN: 0167-4544. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1930-9>
4. Amar, Walid Ben, [Millicent Chang](#), and [Philip McIlkenny](#). (2015). Board Gender Diversity and Corporate Response to Sustainability Initiatives: Evidence from the Carbon Disclosure Project. *Journal of Business Ethics*. 142, 369–383. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2759-1>
5. Arquisola, Maria Jacinta, Kezia Shella and Erny Hutabarat. (2018). How Does Board Diversity Affect The Financial Performance Of Commercial Banks In Indonesia? An Inquiry. *Jurnal Manajemen*, XXII(1), 62-73. <http://dx.doi.org/10.24912/jm.v22i1.313>
6. Ararat, Melsa, Mine H.Aksu, and Ayse Tansel Cetin. (2010). The Impact of Board Diversity on Boards' Monitoring Intensity and Firm Performance: Evidence from the Istanbul Stock Exchange. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1572283>
7. Bhagat, *et al.* (2010). Organizational stress, psychological strain, and work outcomes in six national contexts A closer look at the moderating influences of coping styles and decision latitude. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 17(1), 10-29.
8. Betz, M., O'Connell, L. and Shepard, J.M. (1989). Gender differences in proclivity for unethical Behavior. *Journal of Business Ethics*, 8(5), 321-324. <https://doi.org/10.1007/BF00381722>
9. Bernile, Gennaro., Vineet Bhagwat, and Scott Yonker. (2018). Board diversity, firm risk, and corporate policies. *Journal of Financial Economics*, 127(3), 588–612. <http://doi.org/10.1016/j.jfineco.2017.12.009>

10. Boone, L Audra, Laura Casares Field, Jonathan M. Karpoff, and Charu G. Raheja (2007). The determinants of corporate board size and composition: An empirical analysis. *Journal of Financial Economics*, 85(1), 66-101. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2006.05.004>
11. Carter, David A., Frank D'Souza, Betty J. Simkins, and W. Gary Simpson. (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. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8683.2010.00809.x>
12. Chapple, Larelle and Jacquelyn Humphrey. (2014), Does Board Gender Diversity Have a Financial Impact? Evidence Using Stock Portfolio Performance, *Journal of Business Ethics*, 122(issue 4), 709-723. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1785-0>
13. Coles, Jerilyn. W., Victoria B. McWilliams, and Nilanjan Sen. (2011). An examination of the relationship of governance mechanisms to performance. *Journal of Management*, 27(1), 23-50. <https://doi.org/10.1177/014920630102700102>
14. Darmadi, Salim. (2013). Board members' education and firm performance: evidence from a developing economy. *International Journal of Commerce and Management*, 23(2), 113-135. <https://doi.org/10.1108/10569211311324911>
15. Ehikioya, Benjamin. (2009). Corporate Governance Structure and Firm Performance in Developing Economies: Evidence from Nigeria. *Research Scholar based at the School of Management*, 9(3), 231-243. <https://doi.org/10.1108/14720700910964307>
16. Ekananda, Mahyus. (2016). *Analisis Ekonometrika Data Panel Edisi 2*. Jakarta: Mitra Wacana Media
17. Estélyi, Kristína Sággy and Nisar, Tahir. (2016). Diverse boards: why do firms get foreign nationals on their boards? *Journal of Corporate Finance*, 38, 174-192. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2016.02.006>
18. Eulerich, Marc, Patrick Velte, and Carolin van Uum. (2013). The Impact of Management Board Diversity on Corporate Performance. An Empirical Analysis for the German Two-Tier System. *Problems and Perspectives in Management*, 12(1). <https://ssrn.com/abstract=2521025>
19. Fama, E. F., and Jensen, M. C. (1983). Separation of ownership and control. *The Journal of Law & Economics*, 26(2), 301-325. www.jstor.org/stable/725104.
20. Fujianti, L. (2018). Top management characteristics and company performance : an empirical analysis on public companies listed in the Indonesian Stock Exchange. *European Research Studies Journal*, 21(2), 62-76. <https://www.um.edu.my/library/oar/handle/123456789/33297>
21. Gitman, Lawrence, J., and Zutter, C.J. (2012). *Principles of Managerial Finance. 13th Edition*. Edinburgh: Pearson
22. Gujarati Damodar and Dawn Porter. (2013). *Dasar-dasar Ekonometrika Buku 2*. Jakarta : Salemba Empat.

23. Hidayat, Iman Pirman, and Irman Firmansyah. (2017). Determinants of Financial Performance in The Indonesian Islamic Insurance Industry. *Etikonomi* 16(April): 1–12. <https://doi.org/10.15408/etk.v16i1.4648>
24. Hsiao, Cheng. (2003). *Analysis of Panel Data, 2nd edition*. United Kingdom: Cambridge University Press.
25. Isbanah, Y. (2015). Pengaruh ESOP, leverage, and ukuran perusahaan terhadap kinerja keuangan perusahaan di bursa efek Indonesia. *Journal of Research in Economics and Management*, 15(1), 28-41. <https://doi.org/10.17970/jrem.15.150103.ID>
26. Iswadi. (2016). Kinerja Perusahaan Berkaitan Dengan Diversitas Gender Dalam Dewan Direksi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 16(1): ISSN 1693-8852
27. Jensen, M.C. & Meckling, W.H. (1976). Theory of the firm: managerial behavior, agency cost, and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305-360.
28. Kesaulya, Feby Astrid dan Novita Febriany. (2018). Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi. XVII(2), 60-68. <https://doi.org/10.30595/kompartemen.v16i2.2797>
29. Kieso, D. E., Weygandt, J. J., Warfield, T.D. (2018). *Intermediate Accounting: IFRS Edition 3e*. United States of America: Wiley.
30. Krause, Ryan, Matthew Semadeni, and Albert A. Cannella, Jr. (2013). CEO Duality: A Review and Research Agenda. *Journal of Management*, 40(1), 256-286. <https://doi.org/10.1177/0149206313503013>
31. Kusumastuti,Sari, Supatmi, dan Perdana Sastra. (2007). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 9(2), 88-98. <http://puslit.petra.ac.id/journals/accounting>
32. Luckerath-Rovers, M. (2013). Women on boards and firm performance. *Journal of Management and Governance*, 17(2), 491–509. <https://doi.org/10.1007/s10997-011-9186-1>
33. Liu, Yu, Wei Zuobao, and Feixue Xue. (2014). Do women directors improve firm performance in China? *Journal of Corporate Finance*, 28, 169-184. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2013.11.016>
34. Maditinos, D., Chatzoudes, D., Tsairidis, C., and Theriou, G. (2011). The impact of intellectual capital on firms' market value and financial performance. *Journal of Intellectual Capital*, 12(1), 132-151. <http://doi.org/10.1108/14691931111097944>.
35. Meca,Emma Garcia, Isabel-María García-Sánchez and Jennifer Martínez-Ferrero. (2015). Board Diversity and its Effects on Bank Performance: An International Analysis. *Journal of Banking and Finance*, 53, 202- 214. <http://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2014.12.002>
36. Mirza,S.A and Javed.A.T.(2013) . Determinants of financial performance of a firm: Case of Pakistani stock market. *Journal of Economics and International Finance*, Vol5 (2), 43-52. <http://dx.doi.org/10.5897/JEIF12.043>
37. Miletkov, M. K., Poulsen, A. B., and Wintoki, M. B. (2014). A multinational study of foreign directors on non-US corporate boards. <http://ssrn.com/abstract=2024655>
38. Mohamed, Fellague, Kherchi Ishak, and Haddou Samira Ahlem. (2020). Corporate Refocusing and Financial Performance. *International Journal of Information, Business and Management*, 12(1), 199-213. http://ijibm.site666.com/IJIBM_Vol12No1_Feb2020.pdf#page=204

39. Ntim, Collins G. (2015). Board Diversity and Organizational Valuation: Unravelling the Effects of Ethnicity and Gender. *Journal of Management and Governance*, 19(1), 167-195. <https://ssrn.com/abstract=2338073>
40. Pegels, C. C, and Yang, B. (2000). Top management team impact on strategies assets accumulation capabilities. *Management Decision*, 38(10), 694-710. <https://doi.org/10.1108/00251740010379740>
41. Pfeffer, J and Salancik, G. R. 1978. *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*. New York: Harper and Row. 2003 reprinted in Stanford Business Classics, Stanford, CA: Stanford University Press
42. Putri, Livia Lemmuela dan Devie Deviesa. (2017). Pengaruh CEO Duality Terhadap Financial Performance Dengan Earnings Management Sebagai Variabel Intervening. *Business Accounting Review*, 5(1), 169-180. <http://publication.petra.ac.id/index.php/akuntansi-bisnis/article/viewFile/6422/5840>
43. Rechner, P. L., & Dalton, D. R. (1991). CEO duality and organizational performance: A longitudinal analysis. *Strategic Management Journal*, 12, 155-160.
44. Ross, Stephen A. (1977). The Determination of Financial Structure: The Incentive Signaling Approach. *Bell Journal of Economics*, 23-40. DOI: 10.2307/3003485. <https://www.jstor.org/stable/3003485>
45. Rudianto. (2013). *Akuntansi manajemen: informasi untuk pengambilan keputusan strategis*. Jakarta: Erlangga
46. Saerang, David P.E., Joy Elly Tulung, and Imelda W.J.Ogi. (2018). The influence of executives' characteristics on bank performance: The case of emerging market. *Journal of Governance & Regulation*, 7(4), 13-18. http://doi.org/10.22495/jgr_v7_i4_p2
47. Sartono, A. (2010). *Manajemen Keuangan Teori dan Aplikasi. Edisi ke Empat*. Yogyakarta. BPF
48. Shukeri, S.N., W.S. Ong, M.S. Shaari (2012). Does Board of Director's Characteristics affect firm performance? Evidence from Malaysian Public Listed Companies, *International Business Research*, 5 (9), 120-127. <http://doi:10.5539/ibr.v5n9p120>
49. Srinidhi, B., Gul, F.A. and Tsui, J. (2011). Female directors and earnings quality, *Contemporary Accounting Research*, 28(5), 1610-1644. <http://doi:10.1111/j.1911-3846.2011.01071.x>
50. Suhartadi, Imam. (2019). Pentingnya Tata Kelola Baik Ditengah Persaingan Industri. <https://investor.id/business/pentingnya-tata-kelola-baik-ditengah-persaingan-industri>. Diakses 20 Januari 2020.
51. Supriyadi, Ika Diani. (2018). Pengaruh Keragaman Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Tesis Magister Manajemen*. FEB Universitas Gadjah Mada.
52. Talebria, Ghodrattallah, Mahdi Salehi, Hashem Valipour, and Shahram Shafee. (2010). Empirical Study of the Relationship between Ownership Structure and Firm Performance: Some Evidence of Listed Companies in Tehran Stock Exchange. *Journal of Sustainable Development*, 3 (2), 264-270. <http://dx.doi.org/10.5539/jsd.v3n2p264>

53. Trinanda, dan Mukodim D., 2010, Effect of Application of Corporate Govenance on the Financial Performance of Banking Sector Companies, (<http://www.gunadarma.ac.id/>, diunduh 23 Januari, 2020).
54. Tulung, J. E., and Ramdani, D. (2016). The influence of top management team characteristics on BPD performance. *International Research Journal of Business Studies*, 8(3), 155-166. <https://doi.org/10.21632/irjbs.8.3.155-166>
55. Tu, Tran T. T., Loi, H. H., dan Yen, T. T. H. (2015). Relationship between Gender Diversity on Boards and Firm's Performance – Case Study about ASEAN Banking Sector. *International Journal of Financial Research*, 6 (2): 150-159. <http://dx.doi.org/10.5430/ijfr.v6n2p150>
56. Ujunwa, P. O. Salami, and A. H. Umar. (2103). CEO Duality and Firm Performance: An Integration of Institutional Perceptive with Agency Theory. *International Science Index, Economics and Management Engineering*, 7(1). <https://pdfs.semanticscholar.org/2f05/f508092d34a9afbe6a5b587d2f7febb93faf.pdf>
57. Undang-Undang Republik Indonesia No.40 Tahun 2007 Pasal 74 ayat 1 tentang Perseroan Terbatas. Diakses tanggal 2 April 2020.
58. Yogiswari, Ni Luh Putu Purna dan I Dewa Nyoman Badera. (2019). Pengaruh Board Diversity Pada Nilai Perusahaan Dalam Perspektif Corporate Governance. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 26(3), 2070-2097. <https://doi.org/10.24843/EJA.2019.v26.i03.p15>
59. Wicaksana, Ketut Arya Bayu. (2010). Dampak Diveristas Kebangsaan Anggota Dewan Komisaris dan Direksi pada Kinerja Pasar Perusahaan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1(1), 9-17. <https://doi.org/10.15294/jdm.v1i1.2443>.
60. Wicaksana, Ketut Arya Bayu dan I Putu Astawa. (2011). Pengaruh Kebangsaan Anggota Dewan Pada Kinerja Pasar. *Jurnal Analisis Manajemen*. 5(2), 37-48. <https://jurnal.umk.ac.id/index.php/JAM/article/view/6/7>
61. Wright, Peter, Mark Kroll, Ananda Mukherji, and Michael Pettus. (2009). Do the contingencies of external monitoring, ownership incentives, or free cash flow explain opposing firm performance expectations? *Journal of Management and Governance*, 13, 215-243. <https://doi.org/10.1007/s10997-008-9063-8>

LAMPIRAN

SUSUNAN PERSONALIA PENELITIAN

No	Nama	Bidang Keahlian	Fakultas/Jurusan	Perguruan Tinggi
	Ketua:			
	Herni Kurniawati, SE., M.S.Ak.	Akuntansi Keuangan	Ekonomi/ Akuntansi	Universitas Tarumanagara
	Anggota:			
1.	Henny SE., M.Si., Ak., BKP., CA	Akuntansi Keuangan, Perpajakan	Ekonomi/ Akuntansi	Universitas Tarumanagara
	Mahasiswa:			
	Nathania Yohanna NIM 125170234	Akuntansi	Ekonomi/ Akuntansi	Universitas Tarumanagara

HASIL OLAH DATA

Hasil Statistik Deskriptif

	DUAL	GENDER	NATION	EDUC	AGE	SIZE	LEV	ROA
Mean	0.000000	0.108444	0.382813	0.532499	0.929925	28.40401	4.260222	0.087677
Median	0.000000	0.095455	0.000000	0.500000	1.000000	28.26540	0.704683	0.060690
Maximum	0.000000	1.000000	1.000000	1.000000	1.000000	37.67592	32.15100	0.781400
Minimum	0.000000	0.000000	0.000000	0.000000	0.000000	0.000000	0.000000	0.000000
Std. Dev.	0.000000	0.129552	0.487025	0.205125	0.194240	2.452366	9.225462	0.100428
Skewness	NA	2.163418	0.482181	0.361894	3.662566	5.687836	2.268159	3.125649
Kurtosis	NA	12.26842	1.232498	2.870924	16.46363	72.24212	6.224809	16.19832
Jarque-Bera	NA	1116.001	43.24326	5.765637	2505.887	52521.36	330.4274	2274.928
Probability	NA	0.000000	0.000000	0.055977	0.000000	0.000000	0.000000	0.000000
Sum	0.000000	27.76179	98.00000	136.3197	238.0608	7271.426	1090.617	22.44542
Sum Sq. Dev.	0.000000	4.279870	60.48438	10.72946	9.620985	1533.595	21702.83	2.571857
Observations	256	256	256	256	256	256	256	256

Kesimpulannya adalah karena variabel Duality nilainya sama semua (0) maka harus dikeluarkan dari data penelitian. Jika diolah akan muncul keterangan “near singular matrix”. Sehingga variabel sisanya bisa diolah.

HASIL UJI HAUSSMAN

Correlated Random Effects - Hausman Test

Equation: EQ01

Test cross-section random effects

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	7.590517	6	0.2697

Nilai Prob. > 0.05 sehingga **Common Effect** lebih dipilih daripada Random Effect

HASIL UJI CHOW

Redundant Fixed Effects Tests
Equation: EQ01
Test cross-section fixed effects

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	0.736841	(63,186)	0.9201
Cross-section Chi-square	57.037715	63	0.6876

Nilai Cross-section Chi-square > 0.05 sehingga **Common Effect** lebih dipilih daripada Fixed Effect

HASIL UJI COMMON EFFECT

Dependent Variable: CSR
Method: Panel Least Squares
Date: 06/18/19 Time: 12:56
Sample: 2015 2017
Periods included: 3
Cross-sections included: 63
Total panel (balanced) observations: 189

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.653766	0.153317	-4.264156	0.0000
ROA	0.011782	0.090278	0.130504	0.8963
KI	0.021370	0.009938	2.150242	0.0329
KM	0.010304	0.013512	0.762626	0.4467
KA	-0.020141	0.020141	-1.000021	0.3186
LEV	-0.010565	0.009490	-1.113264	0.2671
SIZE	0.031637	0.005375	5.886287	0.0000
R-squared	0.333321	Mean dependent var		0.220186
Adjusted R-squared	0.311343	S.D. dependent var		0.110200
S.E. of regression	0.091450	Akaike info criterion		-1.909719
Sum squared resid	1.522079	Schwarz criterion		-1.789654
Log likelihood	187.4684	Hannan-Quinn criter.		-1.861078
F-statistic	15.16585	Durbin-Watson stat		0.260574
Prob(F-statistic)	0.000000			

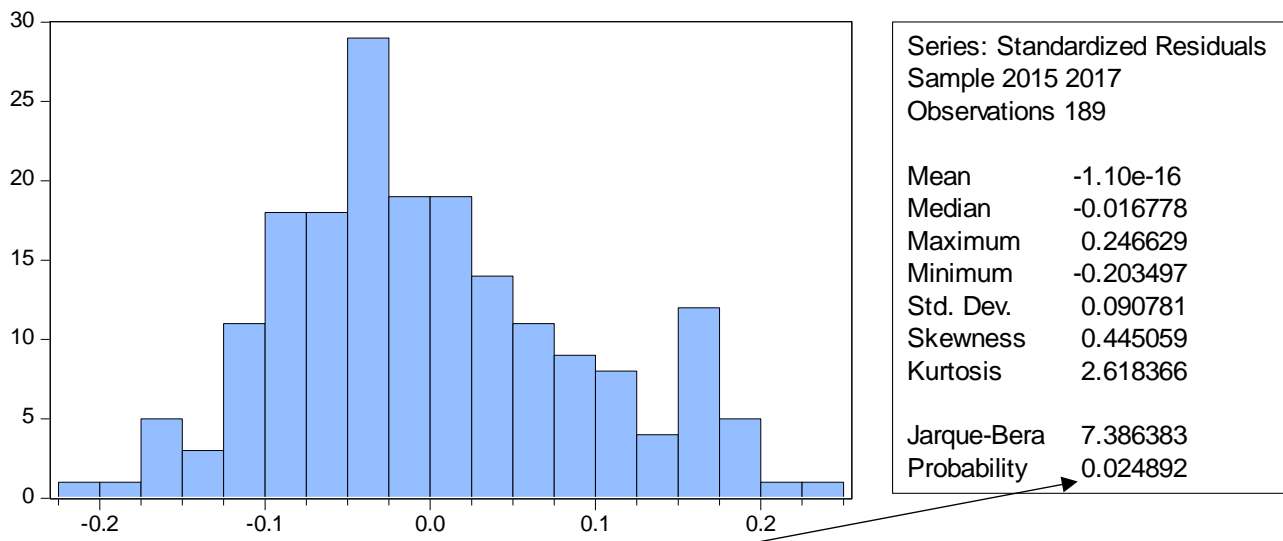
**Kesimpulannya adalah hasil diatas adalah hasil menggunakan common effect
Nilai Durbin Watson diantara 1.5-2.5 artinya tidak ada masalah autokorelasi
dalam data panel**

Kesimpulan akhir, olah data menggunakan **Random Effect** dengan hasil regresi sebagai berikut :

Dependent Variable: CSR				
Method: Panel EGLS (Cross-section random effects)				
Date: 06/18/19 Time: 13:16				
Sample: 2015 2017				
Periods included: 3				
Cross-sections included: 63				
Total panel (balanced) observations: 189				
Swamy and Arora estimator of component variances				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.776611	0.208528	-3.724253	0.0003
ROA	0.132838	0.077074	1.723498	0.0865
KI	0.014216	0.009157	1.552456	0.1223
KM	0.020486	0.011725	1.747191	0.0823
KA	-0.000827	0.016401	-0.050436	0.9598
LEV	-0.006008	0.011415	-0.526339	0.5993
SIZE	0.033562	0.007384	4.545370	0.0000
Effects Specification			S.D.	Rho
Cross-section random			0.088689	0.8788
Idiosyncratic random			0.032933	0.1212
Weighted Statistics				
R-squared	0.197956	Mean dependent var	0.046156	
Adjusted R-squared	0.171515	S.D. dependent var	0.035816	
S.E. of regression	0.032600	Sum squared resid	0.193422	
F-statistic	7.486705	Durbin-Watson stat	1.964542	
Prob(F-statistic)	0.000000			
Unweighted Statistics				
R-squared	0.321380	Mean dependent var	0.220186	
Sum squared resid	1.549341	Durbin-Watson stat	0.245257	

Hasi data panel menunjukkan bahwa **ROA** dan **Kepemilikan Manajerial** berpengaruh signifikan positif (pada alpha 10%) terhadap CSR. Dan **Size** berpengaruh signifikan positif (pada alpha 1%) terhadap CSR.

Determinasi data menunjukkan variabel-variabel independen yang digunakan secara **simultan berpengaruh terhadap CSR** (Prob F <0.000) dan mewakili **19.79% faktor penentu dalam CSR** (R-squared).



Hasil normalitas juga menunjukkan **data berdistribusi normal** (pada alpha 1%)