



UNIVERSITAS INDONESIA

**PENGARUH KARAKTERISTIK DIVERSITAS KOMISARIS
DAN DIREKSI TERHADAP KINERJA KEUANGAN**
(Studi Empiris Perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2010)

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

JAMIYATU TOYYIBAH

0906608134

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
DEPOK
JANUARI 2012**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk, telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Jamiyatu Toyyibah

NPM : 0906608134

Tanda Tangan :



Tanggal : 19 Januari 2012

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :
Nama : Jamiyatu Toyyibah
NPM : 0906608134
Program Studi : Ekstensi Akuntansi
Judul Skripsi :
- Bahasa Indonesia : Pengaruh Karakteristik Diversitas Komisaris dan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan
- Bahasa Inggris : The Influence Of Commisioner And Director Diversity Characteristic to Financial Performance

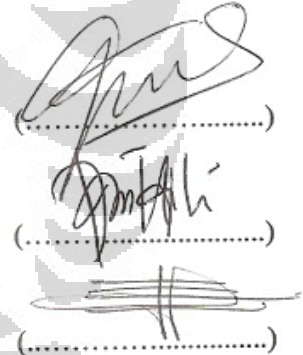
Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada **Program Studi Ekstensi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia**.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Dr. Chaerul D. Djakman S.E., Ak., MBA

Ketua Penguji : Dwi Hartanti S.E., M.Sc.

Penguji : Dr. Fitriany S.E., M.Si., Ak.



Ditetapkan di : Depok
Tanggal : 19 Januari 2012

Ketua Program Ekstensi Akuntansi,



Sri Nurhayati, MM., S.A.S
NIP : 19600317 198602 2001

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan laporan magang ini. Penyusunan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik dari masa perkuliahan sampai penyusunan skripsi sangatlah sulit bagi penulis. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang tak terhingga kepada

1. Keluarga penulis, ummi, abah, ade, kakak yang selalu memberikan banyak doa, kasih sayang dan dukungan penuh selama penyusunan skripsi
2. Bapak Dr. Chaerul D. Djakman S.E., Ak., MBA,, selaku Dosen Pembimbing yang meluangkan waktu dan memberikan masukan dalam penyusunan skripsi.
3. Ibu Dwi Hartanti S.E., M.Sc. dan Ibu Dr. Fitriany S.E., M.Si., Ak. selaku Dewan Penguji yang telah memberikan saran demi perbaikan skripsi ini.
4. Dosen dan staf pengajar yang telah membantu memperluas pengetahuan penulis menempuh studi selama perkuliahan.
5. Sahabat – sahabat dekat penulis, Melly, Dara, Syita, Affna yang selalu memberikan semangat dan siap membantu dalam segala hal kepada penulis. Umi, Via, Rita teman kuliah penulis yang selalu ada baik susah maupun senang di keseharian penulis selama perkuliahan dan mengekos.
6. Teman-teman Ekstensi jurusan Akuntansi, terutama angkatan 2009 yang setia menemani hari-hari penulis selama menjalani kuliah.

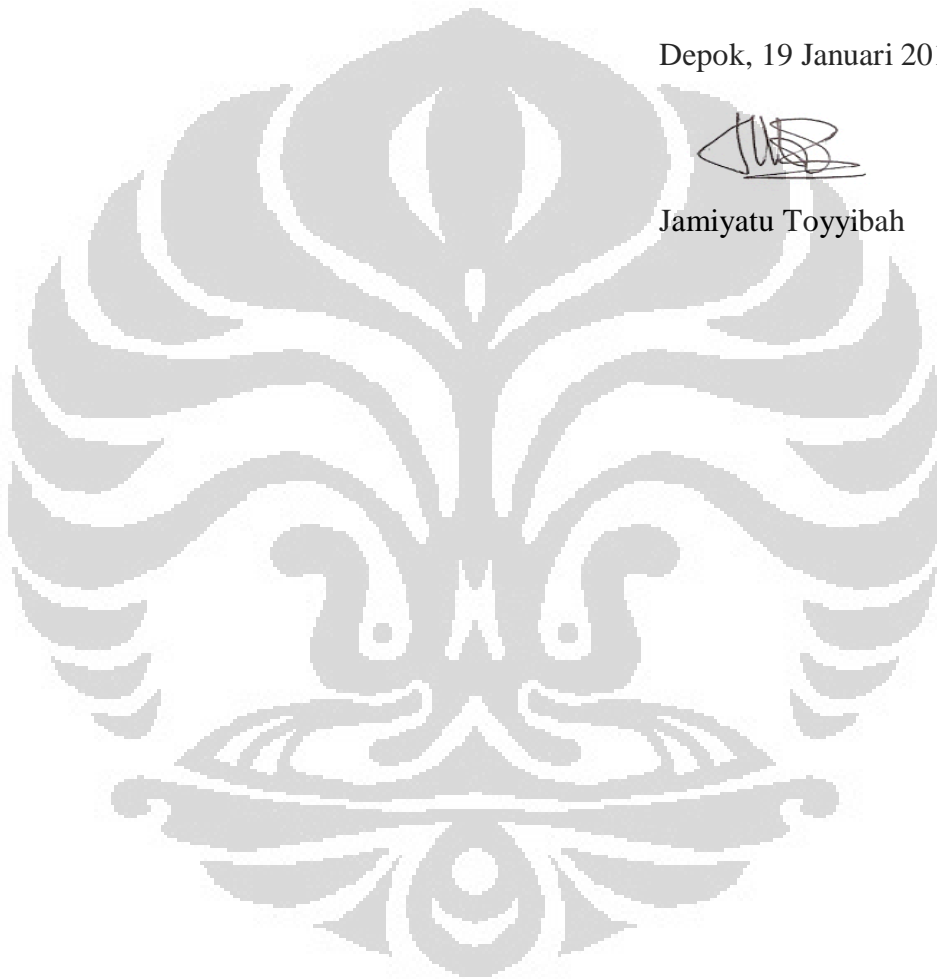
Serta pihak-pihak lain yang telah membantu penulis yang tidak sempat penulis sebutkan satu-persatu.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi mahasiswa/i Program Ekstensi Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia, Depok pada umumnya.

Depok, 19 Januari 2012



Jamiyatu Toyyibah



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Jamiyatu Toyiybah

NPM : 0906608134

Program Studi : Ekstensi Akuntansi

Departemen : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi

Jenis Karya : Skripsi

demikian demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Karakteristik Diversitas Komisaris Dan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pengkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan karya akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Depok, 19 Januari 2012



(Jamiyatu Toyiybah)

ABSTRAK

Nama : Jamiyatu Toyyibah

Program studi : Akuntansi

Judul : Pengaruh Karakteristik Diversitas Komisaris Dan Direksi
Terhadap Kinerja Keuangan

Penelitian ini menguji pengaruh karakteristik diversitas Komisaris dan Direksi terhadap kinerja keuangan yang dilihat dari *gender*, kebangsaan, usia dan masa jabatan. Sampel penelitian ini adalah 170 perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2010 tidak termasuk industri sektor keuangan. Temuan penelitian ini menunjukkan Komisaris dan Direksi perempuan, Komisaris dan Direksi asing tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan dengan pengukuran ROA dan PBV. Sebaliknya usia Komisaris dan Direksi berpengaruh negatif signifikan dengan PBV, sedangkan masa jabatan Komisaris dan Direksi berpengaruh positif signifikan dengan ROA.

Kata kunci :

Komisaris dan Direksi perempuan, Komisaris dan Direksi asing, usia, masa jabatan, ROA, PBV

ABSTRACT

Name : Jamiyatu Toyyibah

Study Program: Accounting

Title : The Influence Of Commissioner And Director
Diversity Characteristic to Financial Performance

This study examines influence of Commissioner and Director diversity characteristic to financial performance viewed from gender, nationality, age, and tenure. This study using a sample of 170 firms listed in Indonesia Stock Exchange in 2010 exclude financial industry. This findings in this study are woman on Commissioner and Director, foreign on Commissioner and Director have no influence to financial performance with measurement ROA and PBV. Contrary, age of Commissioner and Director have significant negative with PBV, and tenure of Commissioner and Director have significant positive with ROA.

Key words :

Woman on Commissioner and Director, foreign on Commissioner & Director, age, tenure, ROA, PBV

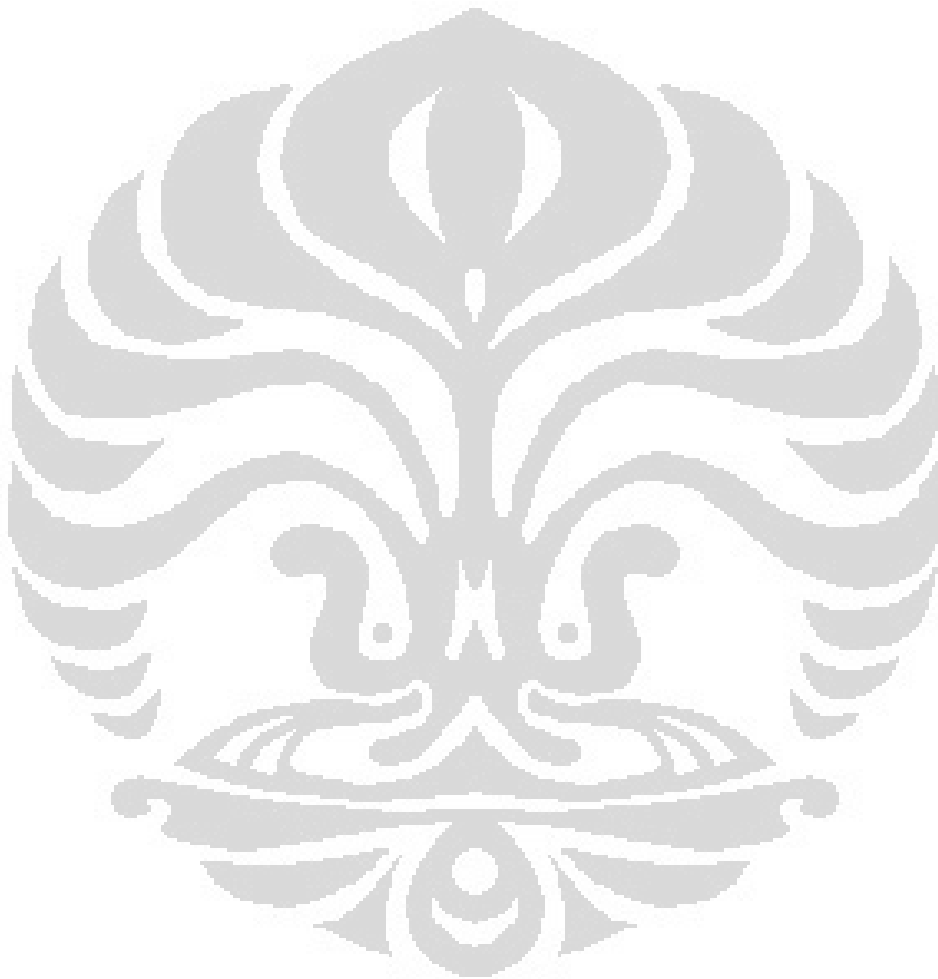
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATAPENGANTAR.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Batasan Penelitian.....	8
1.6 Sistematika Penulisan.....	9
BAB 2 TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Tata Kelola Perusahaan.....	10
2.2 Komisaris dan Direksi.....	12
2.2.1 Komisaris.....	12
2.2.2 Direksi.....	13
2.3 Struktur Corporate Governance.....	14
2.3.1 Struktur Dewan dengan Sistem Satu Tingkat.....	14
2.3.2 Struktur Dewan dengan Sistem Dua Tingkat.....	15
2.4 Teori <i>Resource Dependence</i> dan Teori <i>Upper Echelon</i>	17
2.5 Diversitas Anggota Dewan.....	18
2.5.1 Pengertian Diversitas.....	18
2.5.2 Manfaat dan Dampak Diversitas.....	19
2.5.3 Komisaris dan Direksi Perempuan.....	20
2.5.4 Komisaris dan Direksi Asing.....	22
2.5.5 Usia Komisaris dan Direksi.....	24
2.5.6 Masa Jabatan Komisaris dan Direksi.....	26
2.6 Kinerja Keuangan.....	27
2.7 Pengembangan Hipotesis.....	29
2.7.1 Komisaris dan Direksi Perempuan dan Kinerja Keuangan.....	29
2.7.2 Komisaris dan Direksi Asing dan Kinerja Keuangan.....	31

2.7.3	Usia Komisaris dan Direksi Dan Kinerja Keuangan.....	33
2.7.4	Masa Jabatan Komisaris dan Direksi dan Kinerja Keuangan.....	34
2.8	Kerangka Pemikiran.....	35
BAB 3 METODE PENELITIAN.....		41
3.1	Sampel Penelitian.....	41
3.2	Data Penelitian.....	42
3.3	Model Penelitian.....	42
3.4	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	43
3.4.1	Variabel Independen.....	43
3.4.2	Variabel Dependen.....	44
3.4.3	Variabel Kontrol.....	45
3.5	Metode Analisis.....	47
3.5.1	Statistik deskriptif.....	47
3.5.2	Uji Asumsi Klasik.....	47
3.5.3	Uji Korelasi Pearson Product Momen.....	48
3.5.4	Uji R ² atau Koefisien Determinasi.....	49
3.5.5	Uji Regresi.....	49
BAB 4 ANALISIS HASIL PENELITIAN.....		51
4.1	Hasil Seleksi Sampel Penelitian.....	51
4.2	Statistik Deskriptif.....	52
4.3	Uji Kualitas Data.....	55
4.3.1	Uji Normalitas.....	56
4.3.2	Uji Multikolinieritas.....	56
4.3.3	Uji Heterokedastisitas.....	57
4.4	Analisis Korelasi Antar Variabel Penelitian.....	58
4.5	Uji Koefisien Determinasi.....	60
4.6	Hasil Uji Regresi.....	61
4.6.1	Uji F.....	61
4.6.2	Uji t.....	62
BAB 5 PENUTUP.....		69
5.1	Kesimpulan.....	69
5.2	Keterbatasan Penelitian.....	70
5.3	Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....		72

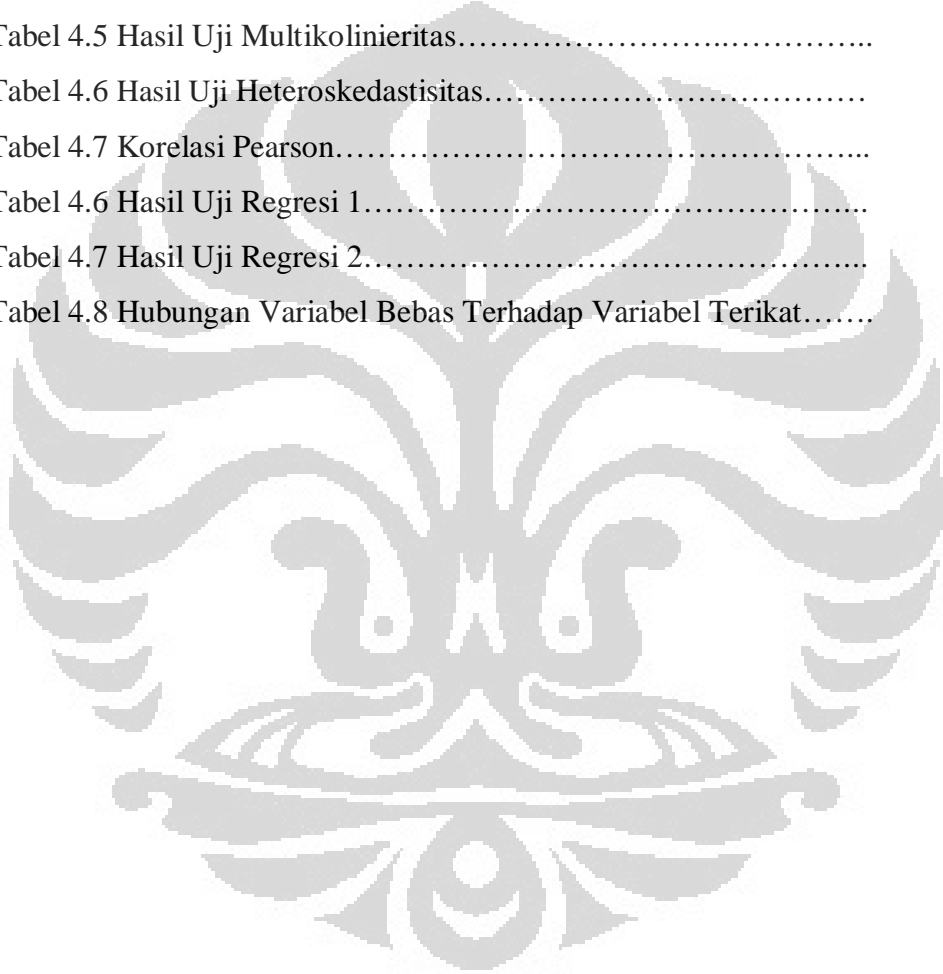
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Struktur Dewan <i>one tier system</i>	15
Gambar 2.2 Perbedaan struktur <i>two tier system</i> di Eropa dan Indonesia	16
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran.....	36



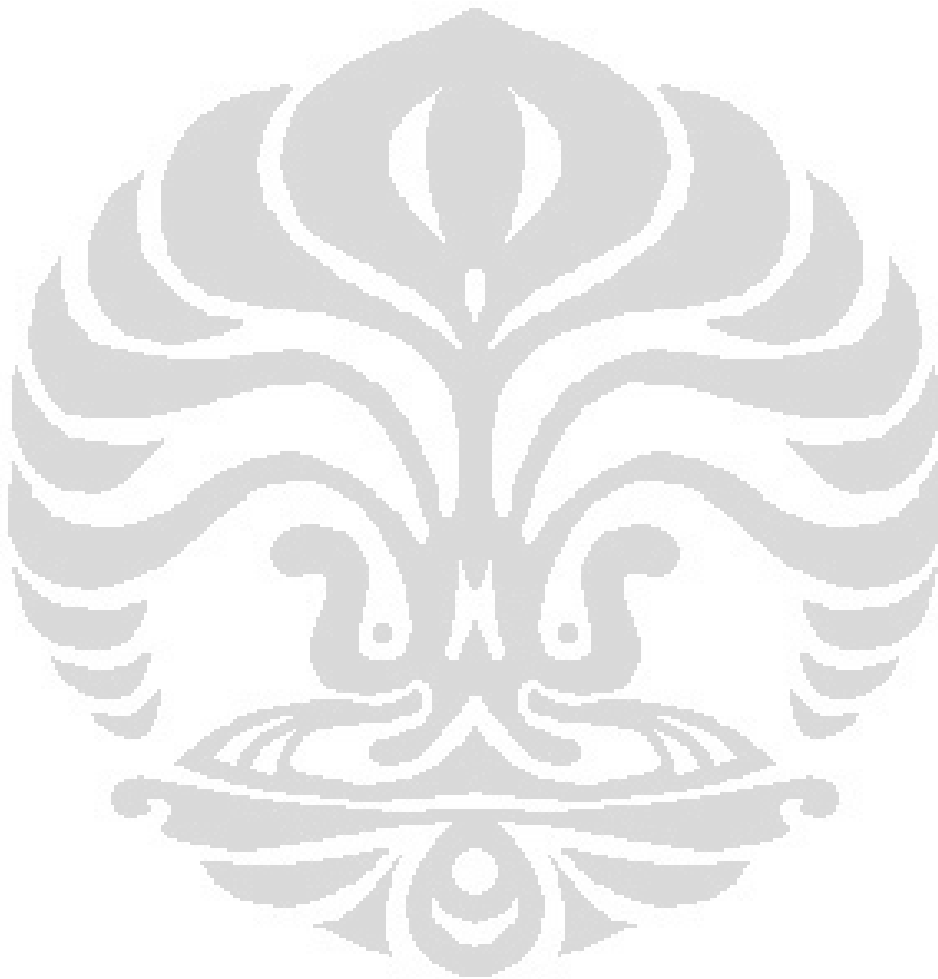
DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu.....	37
Tabel 4.1 Deskripsi Sampel.....	47
Tabel 4.2 Distribusi Sampel Berdasarkan Sektor Industri	48
Tabel 4.3 Uji Normalitas.....	48
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif.....	49
Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinieritas.....	57
Tabel 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	57
Tabel 4.7 Korelasi Pearson.....	59
Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi 1.....	62
Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi 2.....	63
Tabel 4.8 Hubungan Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat.....	68



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Daftar Perusahaan Sampel dan Data Penelitian.....	78
Lampiran 2. Output SPSS	90



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Praktik Tata kelola perusahaan sudah berkembang dan cukup populer sejak sepuluh tahun terakhir. Krisis ekonomi di wilayah Asia dan Amerika Latin pada tahun 1997-1998 diyakini muncul karena kegagalan penerapan *corporate governance* (tata kelola perusahaan). Di Indonesia, perhatian pemerintah terhadap *corporate governance* diwujudkan dengan dibentuknya Komite Nasional Kebijakan Corporate Governance (KNKCG) pada tahun 1999 dan menggantinya dengan Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) pada akhir tahun 2004.

Menurut KNKG, Penerapan *good corporate governance* (GCG) dapat didorong dari dua sisi, yaitu etika dan peraturan. Dorongan dari etika (*ethical driven*) datang dari kesadaran individu-individu pelaku bisnis untuk menjalankan praktik bisnis yang mengutamakan kelangsungan hidup perusahaan, kepentingan *stakeholders*, dan menghindari cara-cara menciptakan keuntungan sesaat. Di sisi lain, dorongan dari peraturan (*regulatory driven*) “memaksa” perusahaan untuk patuh terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kedua pendekatan ini memiliki kekuatan dan kelemahannya masing-masing dan seyogyanya saling melengkapi untuk menciptakan lingkungan bisnis yang sehat. Dalam rangka dorongan etika, KNKG membuat Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia yang diterbitkan tahun 2006 untuk menjadi rujukan dalam dunia usaha dalam menerapkan GCG (KNKG, 2006).

Di dalam pedoman tersebut, setiap perusahaan harus memastikan bahwa asas GCG diterapkan pada setiap aspek bisnis dan di semua jajaran perusahaan. Asas GCG yaitu transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi serta kewajaran dan kesetaraan diperlukan untuk mencapai kesinambungan usaha (*sustainability*) perusahaan dengan memperhatikan pemangku kepentingan (*stakeholders*)

(KNKG,2006). Prinsip kewajaran dan kesetaraan dapat diterapkan oleh perusahaan dengan cara mendukung adanya diversitas anggota dewan perusahaan.¹

Pada era globalisasi sekarang ini, keragaman karyawan dan *top management team* sudah banyak terjadi di berbagai negara. Banyak para manajer perusahaan yang menolak diskriminasi atas kelompok minoritas tertentu. Para manajer menyatakan bahwa diskriminasi adalah sesuatu yang salah, baik secara legal maupun moral. Mereka juga berpendapat bahwa tenaga kerja yang semakin beragam akan meningkatkan efektivitas organisasi. Keragaman tenaga kerja akan mengangkat moral, membawa akses yang lebih besar pada segmen pasar baru, serta meningkatkan produktivitas. Dengan demikian secara ringkas mereka mengatakan bahwa diversitas akan memberikan manfaat bagi perusahaan (Thomas & Ely, 1996).

Namun, pada sekarang ini kesenjangan *gender* masih terjadi di level pemimpin dan eksekutif perusahaan. Studi terbaru yang dilansir Catalyst, sebuah organisasi nirlaba di Amerika Serikat yang mempromosikan kesetaraan kesempatan di tempat kerja bagi perempuan menggambarkan tentang peranan perempuan di jajaran Direksi ibarat piramida yang semakin kecil ke atas. Lapornya pada menjelang akhir tahun 2010, menjelaskan masih tampak terjadi kesenjangan antara pria dan perempuan dalam level CEO di seluruh dunia. Untuk Negara-negara Asia proporsi perempuan dalam level CEO rata-rata masih dibawah 10 % yaitu : Thailand (10,4%), Australia (8,3%), Hong Kong (8,3%), China (7,2%), Singapura (6,4%),Taiwan (6,3%), Malaysia (5,9%), Rusia (5,1%), India (4,8%), Indonesia (4,1%), Korea Selatan (1,5%), dan terendah Jepang (0,9%). Walaupun demikian, jumlah wakil perempuan ada peningkatan untuk setiap tahunnya, kini 86% perusahaan secara global memiliki setidaknya seorang direktur perempuan (Malik & Islahudin, 2011).

Di Indonesia, Pemerintah melalui Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak menargetkan rancangan Undang-Undang Kesetaraan Gender

¹ Dalam penelitian ini struktur anggota dewan mengacu pada *struktur one tier system* karena banyak penelitian terdahulu yang menggunakan struktur ini. Komisaris dan Direksi yang seharusnya dipisah dalam struktur *two tier system* (konteks di Indonesia) menjadi digabungkan. Sehingga anggota dewan penelitian ini terdiri dari Komisaris dan Direksi.

dapat disahkan pada tahun 2011. Selama ini, pelaksanaan pengarusutamaan *gender* di Indonesia hanya mengacu pada Inpres nomor 9 tahun 2000 dan beberapa peraturan daerah lain, namun peraturan tersebut hanya mengikat pihak pemerintah saja. Menteri Pemberdayaan Perempuan Linda Amalia Gumelar menjelaskan, perempuan pengusaha di Indonesia masih sangat kecil, yaitu hanya 2% yang menjadi pelaku usaha. Hal ini merupakan sesuatu yang mencerminkan adanya minoritas perempuan dalam dunia usaha. Diketahui berdasarkan Badan Pusat Statistik Republik Indonesia jumlah *gender* perempuan pada hasil sensus penduduk tahun 2010 mencapai 118,010,413 jiwa atau 49,6 % dari total penduduk. Bukan jumlah pengusaha perempuan saja yang terbatas, jumlah profesional atau eksekutif perempuan pun sedikit. Berdasarkan hasil survei tim Riset SWA tahun 2011, jumlah direktur perempuan di perusahaan perbankan hanya 64 orang dari total 382 direktur atau sekitar 16,75%. Sementara itu, jumlah direktur perempuan di BUMN perusahaan publik tercatat lima orang dari total 99 direktur atau 5,5% saja. Sedangkan di perusahaan publik yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia, dari 1.879 Direksi, ternyata direktur perempuan cuma 11,8% atau 222 orang (Rahayu et al, 2011).

Ada beberapa perusahaan yang beroperasi di Indonesia mendukung perempuan menjadi pemimpin perusahaan. Seperti DuPont Indonesia, perusahaan yang berbasis di Amerika Serikat itu memberikan kuota minimal 30% untuk profesional perempuan. CEO DuPont adalah Ellen Kullman, seorang perempuan. Perusahaan tersebut memberikan training-training kepada perempuan untuk bersaing dengan pekerja pria. Demikian juga, Unilever Indonesia juga mempekerjakan perempuan dalam porsi besar. Direktur Sumber Daya Manusia Unilever Indonesia, mengatakan bahwa kini jumlah perempuan dalam jajaran BOD Unilever mencapai 38%, level manajer senior 30%, dan di level manajer mencapai 40%. Jumlah perempuan dari total *Management Trainee* (MT) Unilever tahun 2010 tercatat cukup tinggi, yaitu mencapai 57%. Unilever menargetkan 50% dari MT yang direkrut pada 2012 adalah perempuan, lalu 50% perempuan pada level manajer, 40% perempuan di posisi manajer senior, dan 25% perempuan di level BOD. Bank CIMB Niaga juga peduli pada karier perempuan. Untuk Direksi bank yang sahamnya mayoritas dimiliki

CIMB Malaysia itu, porsi direktur perempuan sekitar 30% yaitu dari 12 anggota BOD, sebanyak empat direktur adalah perempuan (Rahayu et al, 2011).

Bagaimana dengan kondisi tenaga kerja asing di Indonesia? Walaupun masih menjadi minoritas, tenaga kerja asing di Indonesia semakin meningkat, terutama pada era globalisasi ini banyak investor asing yang menanam modalnya di perusahaan Indonesia. Dengan banyaknya investor asing, hal itu mengundang tenaga kerja asing untuk bekerja di perusahaan-perusahaan Indonesia. Menurut data Kemenakertrans, jumlah Tenaga Kerja Asing (TKA) yang tercatat bekerja di Indonesia per akhir September 2009 mencapai 45.384 orang. Berdasarkan jabatannya, sebagian besar TKA yang bekerja di Indonesia berprofesi sebagai Profesional (35%), Teknisi (24%) dan Manajer (18%). Tingginya pekerja TKA profesional di Indonesia mulai terjadi sejak awal tahun 2007. Sedangkan pada periode sebelum tahun 2007, jabatan TKA di Indonesia lebih didominasi oleh konsultan. Hal ini mengindikasikan terjadinya pergeseran jabatan pada pola rekrutmen TKA dari jabatan konsultan ke jabatan profesional. Menurut dugaan, pergeseran ini terjadi karena pada awalnya perusahaan lebih banyak menggunakan TKA sebagai konsultan baik sebagai konsultan manajemen, finansial, SDM hingga konsultan teknologi. Sejalan dengan perkembangan pengetahuan dan teknologi, kebutuhan terhadap bidang yang selama ini ditangani oleh konsultan ternyata juga terus berkembang dan membutuhkan kehadiran seorang yang ahli di bidangnya secara lebih permanen. Dengan perkembangan tersebut, beberapa perusahaan kemudian menawari konsultan yang selama ini dipakai untuk menjadi tenaga profesional yang diperlakukan seperti pegawai internal (Survei TKA BI, 2009).

Dari survei TKA yang diadakan Bank Indonesia pada tahun 2009, jumlah TKA yang masuk ke Indonesia selama 5 tahun terakhir menunjukkan kecenderungan meningkat. Hasil survei menemukan motivasi yang mendorong TKA bekerja Indonesia sebagian besar dikarenakan adanya penugasan (56%) sedangkan yang didorong oleh keinginan sendiri sebesar 44%. Dari 365 responden, mayoritas responden sudah tinggal di Indonesia rata-rata lebih dari 1 tahun (84%) yang mengindikasikan bahwa mereka dikontrak untuk masa yang lebih panjang dari 1

tahun. Berdasarkan jabatannya, sebagian besar responden menjabat sebagai manajer (30%) dan direktur (23%) dan pada umumnya bekerja di divisi energi dan teknologi, divisi kontrol kualitas produksi, divisi operasional dan administrasi, dan divisi akunting dan keuangan (Survei TKA BI, 2009).

Dalam UU No 40 Tentang Perusahaan Terbatas tidak ada peraturan yang membedakan antara Direksi asing maupun lokal. Hanya dalam Pasal 5 Keputusan Presiden No. 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang dan Pasal 46 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur bahwa khusus untuk jabatan Direktur yang membidangi personalia dan jabatan yang terkait dengan pemerintah (*government relation*), perusahaan wajib menggunakan Tenaga Kerja Indonesia.

Studi empiris yang membahas pengaruh diversitas anggota dewan terhadap kinerja perusahaan untuk negara-negara berkembang masih sangat terbatas. Studi yang ada didominasi studi dari negara-negara Barat, seperti Amerika Serikat (Carter et al, 2003; Krishnan dan Park, 2005), Kanada (Francoeur et al., 2008), Spanyol (Campbell dan Minguez-Vera, 2008), Belanda (Marinova et al., 2010), dan negara Skandinavia (Oxelheim dan Randøy, 2003). Sedangkan studi empiris yang membahasnya di Negara berkembang yaitu Ararat et al. (2010) dan Marimuthu (2008) yang menggunakan data Turki dan Malaysia. (Darmadi,2011).

Di Indonesia, penelitian mengenai diversitas anggota dewan dilakukan oleh Kusumastuti et al., (2007) dan Darmadi (2011), keduanya menggunakan sampel perusahaan yang terdaftar di BEI pada tahun 2007. Di kalangan para ahli terdapat perdebatan apakah diversitas anggota dewan berpengaruh positif atau negatif bagi kinerja perusahaan. Diantara studi empiris yang menemukan pengaruh positif diantaranya yaitu Carter et al (2003) dan Mijntje Lückerath-Rovers (2008) yang meneliti *gender*, Ararat et al (2010) atas studi *gender*, kebangsaan, usia, dan pendidikan, Oxelheim and Randøy (2003) yang meneliti kebangsaan, Darmadi (2011) untuk usia. Sedangkan yang menemukan hubungan negatif yaitu Gantenbein et al (2011) yang membahas pendidikan dan pengalaman bisnis, Tacheva & Huse (2006) dan Darmadi (2011) untuk yang meneliti mengenai *gender*. Untuk studi yang

menemukan hubungan yang tidak berpengaruh signifikan yaitu penelitian Daan Stolk (2011) dengan studi mengenai *gender*, kebangsaan dan usia, Kusumastuti et al (2007) atas studi *gender*, anggota dewan *outsiders*, usia, dan latar belakang pendidikan, Darmadi (2011) untuk kebangsaan.

Dengan latar belakang masalah adanya kelompok minoritas pada kaum perempuan yang menjabat sebagai anggota dewan (Komisaris dan Direksi), peningkatan tenaga kerja asing profesional di Indonesia, masih sedikitnya studi empiris yang membahas diversitas anggota dewan dengan kinerja keuangan perusahaan di Indonesia, dan perdebatan para ahli mengenai hubungan keduanya. Penelitian ini akan melakukan penelitian serupa dari penelitian terdahulu untuk meneliti kembali *gender*, kebangsaan, dan usia. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah menambah karakteristik diversitas anggota dewan yaitu masa jabatan. Masa jabatan merupakan salah satu karakteristik diversitas dari anggota dewan yang diperhatikan dalam penelitian sebelumnya seperti Dagsson & Larsson (2011), dan Raymond et al (2010).

Seperti pada masa sekarang ini, kita ketahui karyawan Indonesia banyak yang mendua dalam aspek komitmen bekerja. Sebagian banyak yang bekerja di dua perusahaan ataupun berpindah-pindah tempat, tetapi ada juga karyawan yang setia berkomitmen pada perusahaannya tempat bekerja sampai puluhan tahun. Dari hasil survei yang dilakukan oleh konsultan sumberdaya manusia terkemuka Watson Wyatt (2005) ditemukan sebanyak 85% karyawan merasa bangga bekerja di perusahaan mereka (angka ini melebihi karyawan Asia Pasifik yang hanya 77%), sebanyak 80% karyawan yakin terhadap keberhasilan jangka panjang perusahaan (angka ini melebihi Asia Pasifik yang hanya 72%), tetapi hanya 35% karyawan Indonesia yang ingin bertahan di perusahaan kendati pekerjaan di perusahaan lain itu hampir sama saja dalam hal gaji, jabatan, dan lingkup pekerjaan. Sehingga disimpulkan, karyawan Indonesia kurang mempunyai sikap loyalitas. Dengan demikian, penelitian ini mencoba meneliti bagaimana kondisi masa jabatan Komisaris dan Direksi perusahaan yang terdaftar di BEI dan pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan.

Dari berbagai karakteristik diversitas anggota dewan yang ada, penelitian ini mengambil karakteristik *gender*, kebangsaan, usia, dan masa jabatan saja. Hal ini disebabkan informasi mengenai Komisaris dan Direksi tersebut masih bisa diperoleh datanya dalam laporan profil Komisaris dan Direksi pada laporan tahunan perusahaan-perusahaan yang terdaftar di BEI. Sedangkan karakteristik diversitas anggota dewan *non observable* seperti keahlian, pengalaman, kepribadian, *learning style*, etika, status ekonomi dan sosial merupakan karakteristik diversitas yang sulit diukur dan diperoleh informasinya secara lengkap. Namun penelitian ini tidak meneliti pendidikan Komisaris dan Direksi walaupun informasi tersebut dapat diperoleh dalam pada sebagian laporan tahunan perusahaan, hal ini dikarenakan pengukuran yang sulit dari banyaknya variasi latar belakang pendidikan Komisaris dan Direksi.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

- Apakah Komisaris dan Direksi perempuan berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan?
- Apakah Komisaris dan Direksi asing berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan?
- Apakah usia Komisaris dan Direksi berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan?
- Apakah masa jabatan Komisaris dan Direksi berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Untuk mengetahui apakah Komisaris dan Direksi perempuan berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan yang terdaftar di BEI pada tahun 2010?

- Untuk mengetahui apakah Komisaris dan Direksi asing berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan yang terdaftar di BEI pada tahun 2010?
- Untuk mengetahui apakah usia Komisaris dan Direksi berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan yang terdaftar di BEI pada tahun 2010?
- Untuk mengetahui apakah masa jabatan Komisaris dan Direksi berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan yang terdaftar di BEI pada tahun 2010?

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian yang dijelaskan sebelumnya, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi sebagai berikut:

- Penelitian ini menguji konsistensi hasil penelitian sebelumnya, dengan menggunakan data yang lebih baru yaitu menggunakan sampel perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2010.
- Penelitian ini memberi kontribusi untuk menggambarkan bagaimana karakteristik diversitas anggota dewan (Komisaris dan Direksi) yaitu *gender*, kebangsaan, usia dan masa jabatan di perusahaan yang terdaftar di BEI pada tahun 2010. Dari hasil uji yang diperoleh, informasi penelitian ini dapat dijadikan saran untuk masyarakat atau perusahaan.

1.5 Batasan Penelitian

Menyadari luasnya objek penelitian yang dapat dilakukan dan waktu penelitian yang terbatas, maka penelitian ini memiliki batasan penelitian sebagai berikut:

1. Dari seluruh perusahaan yang terdaftar di BEI, penelitian ini hanya mengambil sampel perusahaan mengungkapkan secara lengkap data-data terkait atas variabel yang ada dalam penelitian ini
2. Periode penelitian ini hanya satu tahun, yaitu tahun 2010
3. Pengukuran karakteristik diversitas dari Komisaris dan Direksi yang dipakai dalam penelitian diukur dari pengungkapan informasi laporan tahunan perusahaan.

4. Pengukuran karakteristik diversitas dari anggota dewan yang diteliti hanya berdasarkan *gender*, kebangsaan, usia dan masa jabatan.
5. Pengukuran kinerja keuangan yang digunakan hanya ROA dan PBV.

1.6 Sistematika Penulisan

Skripsi ini akan dibagi menjadi lima bagian, yaitu:

1. BAB 1 : Pendahuluan

Terdiri dari enam sub bab yaitu Latar Belakang, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Batasan Penelitian Dan Sistematika Penulisan.

2. BAB 2: Teori Dan Tinjauan Pustaka

Bab ini akan membahas mengenai teori – teori mengenai Tata Kelola Perusahaan, Stuktur Corporate Governance, Direksi dan Komisaris, Karakteristik diversitas Anggota Dewan Seperti Komisaris dan Direksi Perempuan, Komisaris dan Direksi Asing, Usia dan Masa Jabatan Komisaris dan Direksi, Kinerja Keuangan, Pengembangan Hipotesis, dan Kerangka Pemikiran.

3. BAB 3 : Metode Penelitian

Bab ini sub bab yang terdiri Sampel Penelitian, Data Penelitian, Model Penelitian, Operasionalisasi Variabel Penelitian, dan Metode Analisis.

4. BAB 4 : Analisis Hasil Penelitian

Bab ini akan membahas mengenai analisis dan penjelasan hasil penelitian yang terdiri dari Deskripsi Sampel Penelitian, Statistik Deskriptif, Analisis Korelasi Antar Variabel Penelitian, Uji Kualitas Data, dan Hasil Uji Regresi.

5. BAB 5 : Penutup

Bab penutup ini akan menyajikan kesimpulan yang didasarkan pada hasil analisa dan saran yang didasarkan pada keterbatasan dalam penelitian ini untuk penelitian selanjutnya.

BAB 2

TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tata Kelola Perusahaan

Istilah *Corporate Governance (CG)* pertama kali diperkenalkan oleh *Cadbury Committee* tahun 1992 dalam laporannya yang dikenal sebagai *Cadbury Report* (Tjager dkk., 2003). Menurut *Cadbury Committee* (2004), *corporate governance* adalah seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, pengurus (pengelola) perusahaan, pihak kreditur, pemerintah, karyawan serta para pemegang kepentingan intern dan ekstern lainnya yang berkaitan dengan hak – hak dan kewajiban mereka, atau dengan kata lain suatu sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan (Arifin,2005).

Sedangkan OECD (*Organization for Economic Cooperation and Development*) mendefinisikan : “Tata kelola perusahaan merupakan suatu sistem untuk mengarahkan dan mengendalikan perusahaan. Struktur *corporate governance* menetapkan distribusi hak dan kewajiban diantara berbagai pihak yang terlibat dalam suatu korporasi seperti dewan Direksi, para manajer, para pemegang saham,dan pemangku kepentingan lainnya.”(Solihin;2011).

Berdasarkan Keputusan Menteri tentang BUMN No.KEP-117/M-MBU/2002, Tata Kelola perusahaan adalah “Suatu proses dari struktur yang digunakan oleh organ BUMN untuk meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perusahaan guna mewujudkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang, dengan tetap memperhatikan kepentingan *stakeholder* lainnya, berlandaskan peraturan perundangan dan nilai-nilai etika.”

Untuk menerapkan *Good Corporate Governance (GCG)* pada perusahaan, dalam Pedoman Umum *Good Corporate Governance* Indonesia tahun 2006 terdapat asas Tata Kelola Perusahaan yang harus diterapkan pada setiap aspek yaitu

Transparansi, Akuntabilitas, Responsibilitas, Independensi, Kewajaran dan Kesetaraan (*Fairness*). Dari kelima asas tersebut asas yang menghubungkan *Good Corporate Governance* dengan diversitas anggota dewan adalah asas Kewajaran dan Kesetaraan (*Fairness*) yang mengharuskan perusahaan memberikan kesempatan yang sama dalam penerimaan karyawan, berkarir dan melaksanakan tugasnya secara profesional tanpa membedakan suku, agama, ras, golongan, *gender*, dan kondisi fisik (Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia, 2006).

Selain itu pengungkapan diversitas anggota dewan merupakan salah satu hal yang memenuhi prinsip transparansi. Dalam prinsip tersebut perusahaan harus dapat menjaga obyektivitas dalam menjalankan bisnis, menyediakan informasi yang material dan relevan dengan cara yang mudah diakses dan dipahami oleh pemangku kepentingan. Perusahaan harus mengambil inisiatif untuk mengungkapkan tidak hanya masalah yang disyaratkan oleh peraturan perundang-undangan, tetapi juga hal yang penting untuk pengambilan keputusan oleh pemegang saham, kreditur dan pemangku kepentingan lainnya. Prinsip ini diwujudkan perusahaan dengan mengeluarkan laporan keuangan dan laporan tahunan, Badan Pengawas Pasar Modal (BAPEPAM) mengeluarkan Keputusan Ketua dan Lembaga Keuangan nomor: Kep-36/PM/2003 dan Kep-134/bl/2006 yang menjelaskan kewajiban semua perusahaan publik untuk menerbitkan laporan keuangan dan laporan tahunan setiap tahunnya. Dalam keputusan tersebut dijelaskan salah satu isi laporan tahunan yang wajib disampaikan adalah profil perusahaan. Salah satu isi dari profil perusahaan sekurang-kurangnya memuat antara lain nama, jabatan, riwayat hidup singkat anggota dewan Komisaris dan Direksi, dari informasi tersebut dapat diketahui diversitas anggota dewan perusahaan.

Untuk meneliti mengenai faktor-faktor diversitas anggota dewan, perlu diketahui siapa anggota dewan tersebut. Berikut penjelasan mengenai Komisaris dan Direksi yang ada dalam organ perusahaan.

2.2. Komisaris dan Direksi

2.2.1 Komisaris

Berdasarkan UU PT No.40 tahun 2007 pasal 1 ayat 6, Dewan Komisaris adalah Organ Perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada Direksi. Sedangkan, menurut Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia tahun 2006, Dewan Komisaris merupakan organ perusahaan bertugas dan bertanggungjawab secara kolektif untuk melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada Direksi serta memastikan bahwa Perusahaan melaksanakan GCG. Namun demikian, Dewan Komisaris tidak boleh turut serta dalam mengambil keputusan operasional. Kedudukan masing-masing anggota Dewan Komisaris termasuk Komisaris Utama adalah setara. Tugas Komisaris Utama sebagai *primus inter pares* adalah mengkoordinasikan kegiatan Dewan Komisaris.

Tugas dan kewenangan Dewan Komisaris menurut UU PT No.40 Tahun 2007 pasal 108 yaitu :

- a. Dewan Komisaris melakukan pengawasan atas kebijakan pengurusan, jalannya pengurusan pada umumnya, baik mengenai Perseroan maupun usaha Perseroan, dan memberi nasihat kepada Direksi.
- b. Pengawasan dan pemberian nasihat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk kepentingan Perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan.

Selain itu, Pasal 116 menambahkan Dewan Komisaris mempunyai beberapa kewajiban yaitu:

- a. Membuat risalah rapat Dewan Komisaris dan menyimpan salinannya;
- b. Melaporkan kepada Perseroan mengenai kepemilikan sahamnya dan/atau keluarganya pada Perseroan tersebut dan Perseroan lain; dan
- c. Memberikan laporan tentang tugas pengawasan yang telah dilakukan selama tahun buku yang baru lampau kepada RUPS.

2.2.2 Direksi

Menurut UU PT No.40 tahun 2007 pasal 1 ayat 5, Direksi adalah Organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar.

Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia tahun 2006, mendefinisikan Direksi sebagai organ perusahaan bertugas dan bertanggungjawab secara kolegal dalam mengelola perusahaan. Masing-masing anggota Direksi dapat melaksanakan tugas dan mengambil keputusan sesuai dengan pembagian tugas dan wewenangnya. Namun, pelaksanaan tugas oleh masing-masing anggota Direksi tetap merupakan tanggung jawab bersama. Kedudukan masing-masing anggota Direksi termasuk Direktur Utama adalah setara. Tugas Direktur Utama sebagai *primus inter pares* adalah mengkoordinasikan kegiatan Direksi.

Menurut UU PT No.40 Tahun 2007, tugas dan kewenangan Direksi antara lain sebagai berikut :

1. Eksternal
 - a. Direksi mewakili Perseroan baik di dalam maupun di luar pengadilan. (pasal 98 ayat 1)
2. Internal
 - a. Direksi menjalankan pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan (pasal 92 ayat 1).
 - b. Berwenang menjalankan pengurusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan kebijakan yang dipandang tepat, dalam batas yang ditentukan dalam Undang-Undang ini dan/ atau anggaran dasar (pasal 92 ayat 2).

Dalam pasal 100 ayat 1 s/d 3 menambahkan Direksi juga memiliki kewajiban yaitu:

- a) Membuat daftar pemegang saham, daftar khusus, risalah RUPS, dan risalah rapat Direksi;
- b) Membuat laporan tahunan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 66 dan dokumen keuangan Perseroan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang tentang Dokumen Perusahaan; dan
- c) Memelihara seluruh daftar, risalah, dan dokumen keuangan Perseroan

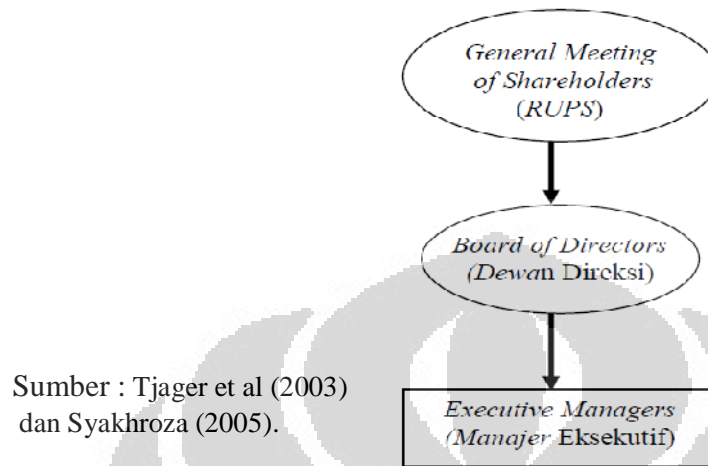
Dalam *corporate governance* terdapat dua struktur dewan dalam perusahaan. Dari penjelasan pengertian mengenai Komisaris dan Direksi dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas No. 40 tahun 2007, Indonesia menggunakan sistem struktur *two tier (dual board)*. Berikut pembahasan mengenai struktur *corporate governance*.

2.3 Struktur Corporate Governance

Struktur didefinisikan sebagai satu cara bagaimana aktivitas dalam organisasi dibagi, diorganisir, dan dikoordinasi (Stoner, Freeman, dan Gilbert, 1995). Ada dua struktur dalam *Corporate Governance* yaitu Model Aglo-Saxon atau yang disebut *One tier System* (sistem satu tingkat) dan Model *Continental Europe* atau *Two tier system* (sistem dua tingkat).

2.3.1 Struktur Dewan dengan Sistem Satu Tingkat

Dalam model Aglo Saxon (sistem satu tingkat) struktur CG tidak memisahkan keanggotaan dewan Komisaris dan dewan Direksi. Dalam sistem ini anggota dewan Komisaris juga merangkap anggota dewan Direksi dan kedua dewan ini disebut sebagai *board of directors*. Perusahaan-perusahaan di Inggris dan Amerika serta negara-negara lain umumnya berbasis *one tier system* yang dipengaruhi langsung oleh model Anglo-Saxon. Gambar 2.1 di bawah ini merupakan skema yang menunjukkan struktur dewan dengan satu tingkat (Arifin, 2005).

Gambar 2.1 Struktur *one tier system*

2.3.2 Struktur Dewan dengan Sistem Dua Tingkat

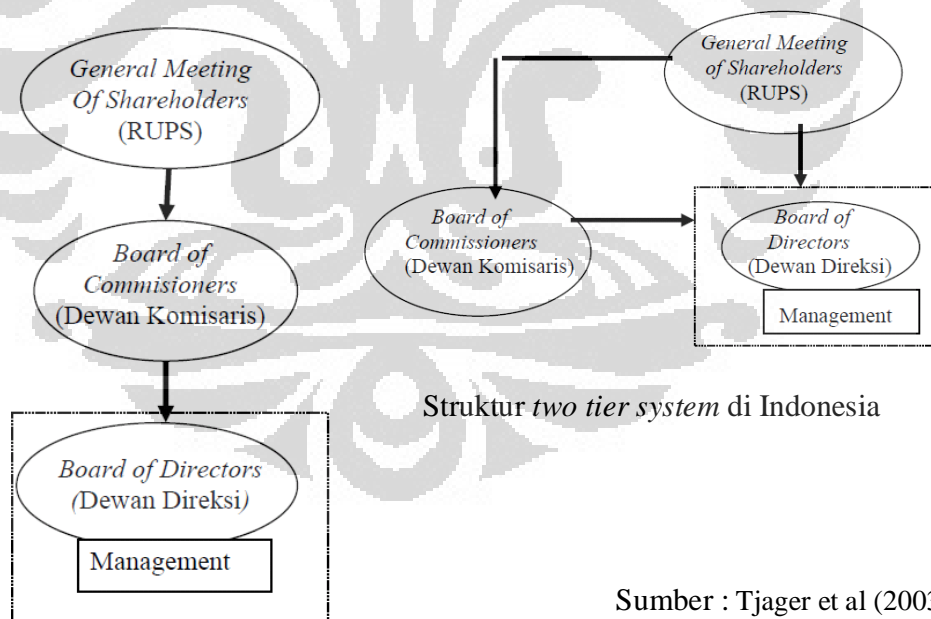
Struktur ini diadopsi di negara-negara seperti Jerman, Belanda, dan Jepang (Weimer dan Pape, 1999). Menurut hukumnya, perusahaan harus memiliki dua dewan pada struktur organisasinya, yaitu Dewan Komisaris dan Dewan Direksi. Anggota Dewan Komisaris dan Dewan Direksi dipilih oleh pemegang saham dalam rapat umum pemegang saham. Dewan Direksi bertanggung jawab kepada pemegang saham (RUPS) dan Dewan Komisaris. Dewan Komisaris, dipimpin oleh seorang presiden Komisaris, untuk mewakili pemegang saham dan melakukan peran monitoring pada manajemen. Oleh karena itu, fungsi Dewan Komisaris hanya non-eksekutif. Para anggotanya mungkin berafiliasi dengan perusahaan (non-independen) atau dari luar perusahaan (independen). Masing-masing Dewan Komisaris dan Dewan Direksi memiliki anggota masing-masing, sehingga keanggotaan yang merangkap tidak diizinkan (Darmadi, 2011).

Dalam model ini, RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham) merupakan struktur tertinggi yang mengangkat dan memberhentikan dewan Komisaris yang mewakili para pemegang saham untuk melakukan kontrol terhadap manajemen. Dewan Komisaris membawahi langsung dewan Direksi dan mempunyai kewenangan untuk

mengangkat dan memberhentikan dewan Direksi serta melakukan tugas pengawasan terhadap kegiatan Direksi dalam menjalankan perusahaan. Posisi dewan Komisaris dalam model ini relatif kuat terhadap Direksi sehingga fungsi pengendalian/kontrol terhadap kegiatan manajemen dapat berjalan dengan efektif (Arifin,2005).

Perusahaan di Indonesia menerapkan struktur *two tier system*, namun pada struktur model di Indonesia terdapat perbedaan dalam kedudukan dewan Komisaris yang tidak langsung membawahi dewan Direksi. Hal ini sesuai dengan aturan yang ada dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas No.40 tahun 2007 yang menyatakan bahwa anggota dewan Direksi dan dewan Komisaris diangkat dan diberhentikan oleh RUPS. Dengan adanya struktur yang demikian, maka baik dewan Komisaris maupun dewan Direksi kedudukannya sejajar karena keduanya bertanggungjawab terhadap RUPS (Arifin,2005). Perbedaan struktur *two tier system* di Indonesia dan di Eropa dapat dilihat pada Gambar 2.2.

Gambar 2.2 Perbedaan Struktur *two tier system*



Struktur *two tier system* (Model Continental Europe)

Sumber : Tjager et al (2003) dan Syakhroza (2005).

2.4 Teori *Resource Dependence* dan Teori *Upper Echelon*

1. Teori *Resource-Dependence*

Berdasarkan teori *resource-dependence*, perusahaan akan tergantung dengan anggota dewanannya untuk mengelola sumber dayanya agar menjadi lebih baik. Menurut (Pfeffer and Salancik, 1978), penekanan perspektif *resource-dependence* bukan bagaimana menggunakan sumber daya digunakan, tetapi lebih kepada bagaimana sumber daya tersebut diakses dan diperoleh. Dalton & Daily (1999) menyatakan bahwa teori *resource-dependence* memandang dewan sebagai alat informasi dan sumber daya yang penting untuk perusahaan. Diversitas anggota dewan dapat memberikan manfaat pada perusahaan dengan menciptakan *network* dengan pihak luar perusahaan untuk memperoleh informasi penting dan menjamin ketersediaan sumber dayanya (Praffer (1973), Pearce dan Zahra (1992) dalam Kurnia (2008). Hal ini berarti diversitas anggota dewan dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan kinerja keuangan. Dengan demikian, teori ini dapat menghubungkan antara diversitas anggota dewan dan kinerja keuangan.

2. Teori *Upper Echelon*

Teori *Upper echelon* dikembangkan oleh Hambrick dan Manson (1984) yang didasarkan pada asumsi apa yang akan terjadi pada sebuah perusahaan dengan mempelajari *top management team* (TMT) perusahaan. Hambrick dan Manson (1984) berpendapat bahwa jika kita ingin menjelaskan mengapa perusahaan melakukan hal-hal yang perusahaan lakukan, atau mengapa perusahaan melakukan cara yang mereka lakukan, kita harus mempelajari karakteristik TMT perusahaan itu. Teori ini telah digunakan secara ekstensif dalam penelitian yang menyelidiki hubungan antara karakteristik TMT dengan kepuasan kerja, komitmen karyawan, keterlibatan kerja dan kinerja keuangan perusahaan (seperti Fiegner, Nielsen, & Sisson,

1996; Taschler, 2004; Theodossiou & White, 1998; Westphal & Milton, 2000; Williams, Fadil & Armstrong, 2005). Dewan Komisaris dan Dewan Direksi juga merupakan bagian dari TMT, teori ini telah banyak digunakan dalam penelitian tata kelola perusahaan. (Hambrick & Manson, 1984).

Demikian juga, Wiersema dan Bantel (1992) dan Schnake, Fredenberger dan Williams (2005) menjelaskan bahwa karakteristik TMT berhubungan dengan preferensi strategi perusahaan. Goll dan Rasheed (2005) memberikan bukti lebih lanjut dengan menyimpulkan bahwa karakteristik demografi dari TMT berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dengan mempengaruhi proses pengambilan keputusan (dalam Wan Yusof, 2010). Review ini menunjukkan bahwa teori *upper echelon* menyediakan beberapa dasar bagi pentingnya mempelajari karakteristik Dewan Komisaris dan Direksi, karena kinerja perusahaan adalah refleksi dari manajer puncak (Wan Yusof, 2010).

2.5 Diversitas Anggota Dewan

2.5.1 Pengertian Diversitas

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, diversitas berarti perbedaan, kelainan, keragaman. Mathis dan Jackson (2001) menyebutkan bahwa diversitas mengacu pada perbedaan antara anggota dari sebuah kelompok, sebuah organisasi, sebuah bangsa atau dunia. Allard (2004) mendefinisikan diversitas sebagai perbedaan sosial, kultural, fisik, dan lingkungan antar orang yang mempengaruhi bagaimana mereka berpikir dan berperilaku. Sedangkan Williams dan O'Reilly (1997) seperti dikutip oleh Friday dan Friday (2003) menyebutkan bahwa diversitas mengacu pada setiap faktor (sifat) yang menonjol bagi seorang individu, yang membuatnya merasa berbeda dengan individu lainnya. Faktor yang membedakan tersebut termasuk rasio etnisitas (yang meliputi ras dan etnisitas), *gender*, nasionalitas, agama, keahlian fungsional, dan usia. Roosevelt Thomas Jr., seperti dikutip oleh Mondy et al. (1999) mengemukakan bahwa orang-orang berbeda dalam kemungkinan yang tidak terbatas

Diversitas mereka tidak ada habisnya. Definisi diversitas yang dikemukakan seharusnya cukup luas untuk meliputi setiap orang. (dalam Kusumardhani, 2005).

Dengan demikian, diversitas anggota dewan (*Board diversity*) dapat didefinisikan sebagai perbedaan, kelainan, diversitas atribut yang dimiliki Dewan Komisaris dan Dewan Direksi dari segi sosial, kultural, fisik, lingkungan dan atribut lainnya yang tidak terbatas. Jackson dan Alvarez (1992) Sessa dan Jackson, (1995); Coffey dan Wang (1998) memberikan contoh diversitas Dewan Komisaris dan Dewan Direksi yaitu keahlian, kepribadian, *learning style*, pendidikan, usia, etika, etnisitas, *gender*, masa jabatan, pengalaman dan status ekonomi atau sosial (dalam Mohammed Nor Raihan, 2011).

2.5.2 Manfaat dan Dampak Diversitas

Gomez-Meijia (2001) dan Carter et al (2007) mengemukakan saat ini banyak perusahaan yang menyadari bahwa diversitas karyawan dan manajemen puncak memberikan beberapa keuntungan untuk perusahaan yaitu:

- a. Memperbesar kreativitas, karena diversitas karyawan dapat menstimulasi pertimbangan alternatif yang kurang jelas
- b. Memperbaiki pengambilan keputusan, karena kelompok yang homogeny akan cenderung membawa ke arah *groupthink*, dimana semua anggota dengan cepat mengambil keputusan pada solusi yang salah karena mereka memiliki *mindset* yang sama dan memandang masalah melalui lensa kesesuaian
- c. Memperbesar fleksibilitas sistem, karena diversitas pada level yang berbeda menghasilkan keterbukaan yang lebih terhadap ide baru secara umum dan toleransi yang lebih besar dalam mengerjakan suatu hal dengan cara yang berbeda.
- d. Meningkatkan untuk mengawasi manajemen
- e. Adanya keputusan manajemen dengan perpektif yang unik, kreativitas dan pendekatan inovatif lainnya
- f. Adanya diversitas informasi yang disediakan untuk manajemen

- g. Menyediakan akses ke dalam konstitusi yang lebih dan sumber lingkungan eksternal lainnya.
- h. Menyediakan legitimasi untuk perusahaan dengan konstitusi baik dari internal maupun eksternal

Daniel Ferreira (2010) menjelaskan, selain memberikan manfaat terhadap perusahaan, diversitas manajemen puncak juga mempunyai dampak negatif yaitu sebagai berikut:

1. *Kurangnya kerjasama, dan komunikasi tidak memadai.* Adanya karakteristik yang menonjol dalam suatu kelompok dapat dibagi menjadi subkelompok. Perbedaan demografis dan kultural dapat membatasi komunikasi antara subkelompok, menciptakan konflik, dan mengurangi daya tarik interpersonal dan kepaduan kelompok.
2. *Terpilihnya Direksi dengan sedikit pengalaman dan kualifikasi tidak memadai.* Dampak tidak langsung untuk memilih Direksi terutama karakteristik demografisnya adalah pengabaian karakteristik penting lainnya. Misalnya, kasus keanekaragaman gender. Adanya direktur perempuan yang masuk dalam perusahaan karena preferensi direktur perempuan sebagai bentuk penghargaan terhadap emansipasi perempuan, hal tersebut dapat menyebabkan terpilihnya dewan yang masih baru dan kurang yang berpengalaman.
3. *Konflik kepentingan.* Semakin banyak perbedaan diantara suatu kelompok, cenderung semakin banyak pula perbedaan kepentingan diantara kelompok tersebut. Seperti seorang direktur yang ahli dalam industri keuangan akan lebih tertarik dalam mengeksplorasi dalam bidang keuangan, sedangkan direktur lain yang merupakan seorang politikus akan menggunakan pemikiran ke arah politik

2.5.3 Komisaris dan Direksi Perempuan

Seperti yang dikutip oleh Darmadi (2011), ada beberapa argumen yang berbeda pada hubungan antara *gender diversity* dan keunggulan kompetitif perusahaan. Beberapa argumen yang mendukung bahwa *gender diversity* dapat

membawa keuntungan pada perusahaan yaitu pendapat bahwa perempuan dianggap memiliki "*feeling*" gaya kognitif yang berfokus pada keselarasan (Hurst et al, 1989) dan kemampuan untuk memfasilitasi penyebaran informasi (Earley dan Mosakowski, 2000). Mereka juga dianggap "Sulit" untuk memperoleh kursi dalam Komisaris dan Direksi karena mereka harus menghadapi berbagai tantangan, sehingga hal itu merupakan suatu kehormatan (Krishnan dan Park, 2005). Selain itu, dengan *gender diversity* akan menyebabkan peningkatan kreativitas dan inovasi (Campbell dan Minguez-Vera, 2008). Anggota dewan perempuan biasanya juga sangat menjalankan peran mereka lebih serius dan lebih baik dalam mempersiapkan diri untuk pertemuan (Izraeli, 2000). Tetapi mereka juga cenderung meminta pertanyaan lebih lanjut dan menjadi lebih banyak berbicara jika ada tiga atau lebih anggota dewan perempuan (Konrad, Kramer dan Erkut, 2008). Di sisi lain, argumen lain berpendapat *gender diversity* dapat membawa kerugian bagi perusahaan. *Gender diversity* yang lebih besar dapat meningkatkan kemungkinan konflik (Joshi et al, 2006;.. Richard et al, 2004), memperlambat proses pengambilan keputusan (Hambrick et al., 1996), dan perbedaan dalam menanggapi risiko (Jianakoplos dan Bernasek, 1998).

Dalam penelitian Darmadi (2011) pada perusahaan yang terdaftar di BEI tahun 2007 menunjukkan rata-rata proporsi perempuan yang ada dalam *top management* adalah rata-rata 11,2 %, jumlah tersebut yang lebih besar dari beberapa negara Eropa seperti Jerman, Perancis, Swiss, dan Spanyol (EPWN, 2006). Hal ini karena sifat pasar modal Indonesia yang relatif unik yaitu perusahaan-perusahaan banyak dikendalikan keluarga (Claessens et al., 2000). Dengan demikian, sebagian Komisaris dan Direksi perempuan menepati jabatannya karena ikatan keluarga dengan pemegang saham (Mak dan Kusnadi, 2005; Westhead dan Cowling, 1998).

Kebijakan khusus dari pemerintah atau BAPEPAM mengenai keharusan perusahaan mempunyai Komisaris dan Direksi perempuan belum ada yang mengaturnya, namun terdapat peraturan mengenai kesetaraan gender yaitu Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000 Tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional dan Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan

Anak Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2010. Didalam peraturan tersebut disebutkan kesetaraan gender adalah kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan dan hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan, dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, ekonomi, sosial budaya, pertahanan dan keamanan, serta kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan. Dengan adanya peraturan tersebut pemerintah mengupayakan mengurangi segala bentuk diskriminasi termasuk dalam hal pekerjaan untuk meningkatkan peran perempuan dalam bidang ekonomi. Keikutsertaan perempuan sebagai Komisaris dan Direksi perusahaan merupakan salah satu perwujudan partisipasi perempuan dalam kegiatan ekonomi.

2.5.4 Komisaris dan Direksi Asing

Di pasar negara berkembang, yang menikmati arus modal dari luar negara mereka, perusahaan dengan kepemilikan saham asing yang lebih besar mungkin memiliki dewan atau anggota manajemen yang kebangsaannya heterogen (Darmadi,2011). Globalisasi kepemilikan menciptakan kesempatan bagi pemegang saham asing untuk membeli besar saham di perusahaan-perusahaan. Namun, investor harus memiliki keyakinan bahwa modal yang mereka investasikan dapat diawasi dengan baik (Oxelheim and Randøy, 2003). Bagi pemegang saham asing yang mempunyai kepemilikan besar dapat melakukan pengawasan yang aktif melalui anggota dewan asing (Shleifer dan Vishny,1986). Ararat el al (2010) berpendapat anggota dewan asing dapat membawa opini dan perpektif yang beragam, bahasa, agama, pengalaman pendidikan, budaya kehidupan dan profesionalitas yang berbeda dari satu negara ke negara lain. Anggota dewan asing dapat mewakili peran kontrol terutama jika mereka datang dari negara-negara yang menjadi pemegang saham mayoritas. Studi empiris di negara Asia yang menunjukkan bahwa anggota dewan asing memiliki dampak positif pada kinerja perusahaan yaitu Choi, Park, dan Yoo (2007), Choi dan Hasan (2005) dengan studi penelitian di Korea.

Untuk menjamin dan memberi kesempatan kerja yang layak bagi warga Negara Indonesia di berbagai lapangan dan level, pemerintah RI memberikan pengaturan khusus mengenai Tenaga Kerja Asing (TKA) ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan. Dalam mempekerjakan TKA di Indonesia dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang ketat dimulai dengan seleksi dan prosedur perizinan hingga pengawasan. Beberapa kebijakan pemerintah yang mengatur masuknya tenaga kerja asing antara lain :

1. Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 75 tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang.
2. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : Kep.173/Men/2000 Tentang Jangka Waktu Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang.
3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 20/MEN/2004 tentang Tata Cara Memperoleh Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.
4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per 07/Men/IV/2006 Tentang Penyederhanaan Prosedur Memperoleh Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). Peraturan tersebut menimbang bahwa untuk mendukung penciptaan iklim investasi yang kondusif , perlu penyederhanaan prosedur memperoleh Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing dengan Peraturan Menteri.
5. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab VIII Pasal 42 sampai 49, berikut beberapa isi dari UU tersebut :
 - Pasal 42. (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. (2) Pemberi kerja perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing. (3) Kewajiban memiliki izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler. (4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.

(5) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Menteri. (6) Tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) yang masa kerjanya habis dan tidak dapat diperpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya.

- Pasal 46. (1) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu. (2) Jabatan-jabatan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.
- Pasal 48. Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir.

2.5.5 Usia Komisaris dan Direksi

Faktor usia memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja Komisaris dan Direksi, karena anggota dewan dari berbagai usia akan memiliki latar belakang yang berbeda, keterampilan, pengalaman dan jaringan sosial. Menurut Dagsson & Larsson (2011) beberapa contoh kelebihan dari usia anggota dewan yang lebih beragam antara lain, pada masa modern ini kelompok generasi muda yang tumbuh dan berkembang dengan komputer dan internet, dengan adanya generasi muda pada anggota dewan memungkinkan banyaknya informasi dan pengalaman yang lebih baik pada bisnis online perusahaan. Berbeda dengan kelompok generasi senior, mereka mempunyai banyak pengalaman pekerjaan lapangan secara langsung dalam karirnya. Pada masa ini, dalam dunia bisnis diperlukan pengalaman dan segala informasi baik secara *online* dan *offline*. Dengan demikian banyak perusahaan yang memerlukan kedua kelompok tersebut (generasi muda dan senior). (Dagsson & Larsson, 2011).

Seperti yang dikutip oleh Darmadi (2011), Herrmann dan Datta (2005) berpendapat bahwa usia dapat dianggap sebagai proxy untuk tingkat pengalaman dan pengambilan risiko, pernyataan ini didukung Hambrick dan Mason (1984) yang

menyatakan bahwa manajer muda lebih cenderung untuk melakukan strategi berisiko, dan perusahaan dengan manajer muda akan mengalami pertumbuhan lebih tinggi daripada rekan-rekan mereka dengan manajer yang lebih tua. Hal ini dapat dipahami karena manajer yang lebih tua cenderung lebih menolak risiko (Barker dan Mueller, 2002) dan "mungkin berada pada posisi dimana mereka memilih keamanan finansial dan karir yang lebih penting "(Hambrick dan Mason, 1984, h. 198), sedangkan manajer muda cenderung memiliki kemampuan lebih tinggi untuk proses baru, ide-ide, kemauan yang lebih kecil untuk menerima status quo, dan kurang tertarik dalam karir yang stabil (Cheng et al., 2010).

Di Indonesia, kebijakan mengenai batas minimal dan maksimal usia seorang Komisariss dan Direksi belum ada peraturan yang mengaturnya baik dari UU Perseroan Terbatas dan Peraturan BAPEPAM. Hanya saja Pemerintah RI memberikan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 1999 Tentang Pengesahan Konvensi ILO No.138 Mengenai Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja. Dalam UU tersebut mempertegas batas usia minimum untuk diperbolehkan bekerja yang berlaku di semua sektor yaitu 15 (lima belas) tahun. Namun ada pengecualian untuk pekerjaan-pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselambatan, atau moral anak harus diupayakan tidak boleh kurang dari 18 (delapan belas) tahun, kecuali untuk pekerjaan ringan tidak boleh kurang dari 16 (enam belas) tahun. Sedangkan peraturan pemerintah yang mengatur mengenai usia pensiun yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I Nomor: Per.02/Men/1993 Tentang Usia Pensiun Normal Dan Batas Usia Pensiun Maksimum Bagi Peserta Peraturan Dana Pensiun. Pada peraturan tersebut disebutkan dalam Pasal 2 ayat 1 dan 2 bahwa usia pensiun normal bagi peserta ditetapkan 55 (lima puluh lima) tahun. Dalam hal pekerja tetap dipekerjakan oleh Pengusaha setelah mencapai usia 55 (lima puluh lima tahun), maka batas usia pensiun maksimum ditetapkan 60 (enam puluh) tahun. Namun peraturan tersebut hanya berlaku untuk peserta Peraturan Dana Pensiun.

2.5.6 Masa Jabatan Komisaris dan Direksi

Vafeas (2003) meneliti bagaimana pengaruh masa jabatan seorang anggota dewan yang senior. Dia berpendapat bahwa masa jabatan Direksi menjadi sebuah faktor penentu untuk menilai kualitas Direksi. Pendapat Vafeas didukung dari beberapa penelitian yang menyatakan bahwa masa jabatan yang lama pada anggota dewan dapat memberikan pengalaman, kompetensi dan komitmen yang lebih besar pada seorang direktur, karena dengan masa jabatan yang lama Direksi memiliki pengetahuan dan lingkungan bisnis mengenai perusahaan yang lebih banyak. Vafeas (2003), McIntyre et al. (2007) dan Chamberlain (2010) menemukan bahwa masa jabatan Direksi berkorelasi positif dengan kinerja perusahaan, tetapi efeknya adalah *non-linier*. Pengaruh *non linear* tersebut bisa meningkat, tetap dan menurun. Chamberlain (2010) berpendapat bahwa banyaknya akumulasi pembelajaran dan kekuasaan masa jabatan yang lama memungkinkan Direksi untuk menjadi lebih efektif. Menurut Vafeas (2003) adanya hubungan masa jabatan anggota dewan yang lama dengan penurunan kinerja perusahaan disebabkan karena anggota dewan sudah menjadi “teman” dengan para manajemen perusahaan, sehingga pengawasan yang dilakukannya menjadi kecil dan mempengaruhi kualitas kinerja perusahaan (Dagsson & Larsson, 2011).

Di Indonesia, kebijakan mengenai batas maksimal masa jabatan seorang Komisaris dan Direksi belum ada jumlah batasan tahunnya. Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas tidak menetapkan jangka waktu jabatan Direksi dan Dewan Komisaris. Pasal 94 ayat 1 s/d 3 dan Pasal 111 ayat 1 s/d 3 UUPM menyatakan bahwa:

- a. Anggota Direksi dan Anggota Dewan Komisaris diangkat oleh Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Kecuali untuk pertama kali pengangkatan anggota Dewan Komisaris dilakukan oleh pendiri dalam akta pendirian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf b.
- b. Anggota Direksi dan Dewan Komisaris diangkat untuk jangka waktu tertentu dan dapat diangkat kembali.

- c. Anggaran dasar mengatur tata cara pengangkatan, penggantian, dan pemberhentian anggota Direksi dan dapat juga mengatur tentang tata cara pencalonan anggota Direksi dan Anggota Dewan Komisaris

Berbeda dengan BUMN pengaturan masa jabatan diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2003 Tentang Badan Usaha Milik Negara. Peraturan tersebut antara lain :

- a. Pasal 16 ayat 4 : Masa jabatan anggota Direksi ditetapkan 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan.
- b. Pasal 28 ayat 3 : Masa jabatan anggota Komisaris ditetapkan 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan.

2.6 Kinerja Keuangan

Pengertian kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1997, hal 503) adalah merupakan kata benda (n) yang artinya: 1. Sesuatu yang dicapai, 2. Prestasi yang diperlihatkan, 3. Kemampuan kerja (tt peralatan). Daff (1997) mendefinisikan kinerja sebagai kemampuan sebuah perusahaan untuk mengubah sumber daya yang ada dengan cara yang efisien dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam Penelitian di bidang strategi ada dua dimensi klasifikasi untuk mengukur kinerja perusahaan yang diadopsi Venktraman dan Ramanujam yaitu kinerja keuangan dan kinerja operasional. Pengukuran kinerja keuangan dikelompokkan menjadi dua pendekatan yaitu ukuran berbasis akuntansi dan ukuran berbasis pasar (Suta: 2006).

Pengukuran kinerja keuangan berdasarkan akuntansi yang cukup populer adalah dengan menggunakan rasio keuangan. Menurut Keown et al (2002) rasio keuangan dapat membantu untuk mengidentifikasi beberapa kelemahan dan kekuatan perusahaan. Para manajer keuangan biasa menggunakan rasio keuangan untuk mengukur kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Rasio keuangan dapat menjawab empat pertanyaan dalam analisis keuangan yaitu:

- a. Seberapa likuid perusahaan?

- b. Apakah manajemen cukup efektif untuk menghasilkan laba usaha atas aset perusahaan?
- c. Bagaimana perusahaan mendanai usahanya?
- d. Apakah *return* yang diperoleh investor sesuai dengan investasi yang mereka tanamkan?

Keown et al (2002) menyatakan terdapat kelemahan dalam menghitung rasio keuangan yaitu:

1. Sulit untuk digunakan dalam kategori industri. Karena banyak beberapa bidang usaha dalam industri. Selain itu, dalam menerbitkan nilai rata-rata industri hanya menggunakan perkiraan.
2. Praktik dan standar akuntansi yang berbeda antar perusahaan mendorong terjadinya perbedaan dalam menghitung rasio
3. Banyak perusahaan mengalami perubahan-perubahan dalam usaha mereka, sehingga rasio akan berubah menurut laporan keuangan yang dibuat.
4. Dengan berdasarkan laporan keuangan, ada kemungkinan manipulasi dari manajemen.

Diantara pengukuran rasio keuangan tersebut, rasio yang paling banyak digunakan penelitian mengenai diversitas anggota dewan dan kinerja keuangan adalah *Return On Asset* (ROA) dan *Return On Equity* (ROE). Penelitian diversitas anggota dewan dan kinerja keuangan yang menggunakan ROA atau ROE dalam mengukur kinerja keuangan antara lain penelitian oleh Darmadi (2011), Mijntje Lückerath-Rovers (2009), Adams and Ferreira (2002 dan 2006), Erhardt, Werbel, and Shrader (2003), Ararat et al (2010), dan Daan Stolk (2011). Karena adanya kelemahan pengukuran berbasis akuntansi, banyak beberapa kalangan akademisi merekomendasikan ukuran kinerja berdasarkan kinerja pasar. Mereka menyatakan bahwa kinerja pasar lebih baik dari pada kinerja akuntansi dalam proses pemilihan strategi suatu perusahaan (Suta, 2006). Menurut Ross et al (2009) pengukuran kinerja pasar dapat diukur dengan menghitung *Earning Per Share* (EPS), *Market to Book Ratio*, *Price per Earning Ratio*, dan *Ratio Tobin Q*. Diantara pengukuran tersebut yang paling banyak

digunakan pada penelitian diversitas anggota dewan dan kinerja keuangan adalah Rasio Tobin Q. Penelitian yang menggunakan Ratio Tobin Q antara lain Carter et al (2007), Darmadi (2011), Adams and Ferreira (2002 dan 2006) , Ganteibein et al (2011), Kusumastuti et al (2007), Ararat et al (2010), dan Daan Stolk (2011). Namun, dalam penelitian ini penulis tidak menggunakan rasio Tobin Q karena dalam menghitung rasio ini dibutuhkan nilai *replacement cost of asset* yang datanya sulit diperoleh.

2.7 Pengembangan Hipotesis

2.7.1 Komisaris & Direksi Perempuan dan Kinerja Keuangan

Hubungan yang berbeda masih ditemukan pada beberapa penelitian empiris yang meneliti hubungan antara pengaruh diversitas *gender* dengan kinerja keuangan. Ada penelitian yang menemukan hubungan positif atau negatif signifikan maupun yang tidak signifikan dan hubungan tidak berpengaruh. Penelitian empiris yang menyatakan adanya hubungan positif signifikan antara lain Carter et Al (2003), Mijntje Lückerath-Rovers (2008). Sedangkan yang menemukan hubungan negatif signifikan yaitu Tacheva & Huse (2006) dan Darmadi (2011). Untuk studi yang menemukan hubungan yang tidak berpengaruh signifikan yaitu penelitian Daan Stolk (2011), Rose (2007), Kusumastuti et al (2007), Raymond et al (2010), dan Randoy et al (2006).

Penelitian Carter et al (2003) meneliti 500 perusahaan *Fortune* pada tahun 1998-2002 dengan metode statistik *cross section fixed effects* dan estimasi 3SLS membuktikan jumlah persentase anggota dewan perempuan dan ras minoritas pada anggota dewan dan anggota komite perusahaan dengan nilai Tobin Q mempunyai hubungan positif signifikan. Penelitian Mijntje Lückerath-Rovers (2008) juga memperoleh hasil yang sama dengan sampel 99 perusahaan Belanda, namun hanya pengukuran kinerja keuangan dengan rasio ROE saja yang berhubungan signifikan. Penelitian yang dilakukan Ararat et al (2010) pada 100 perusahaan yang terdaftar di Istanbul Stock Exchange (ISE) menunjukkan hubungan yang positif signifikan antara

gender dengan kinerja keuangan perusahaan (diukur dengan ROE, Market to Book Ratio dan Tobin Q pada metode OLS).

Studi yang menemukan hubungan negatif yaitu Tacheva & Huse (2006) dan Darmadi (2011). Tacheva & Huse (2006) meneliti perusahaan di Norwegia dengan menyebarkan kuisioner mengenai *board working style dan board task performance* anggota dewan perempuan. Hasil penelitian menemukan hubungan yang negatif antara anggota dewan perempuan dengan *board financial control & service tasks*, namun berhubungan positif dengan *board qualitative control task*. Penelitian yang dilakukan Darmadi (2011) pada 354 perusahaan yang terdaftar di BEI juga menemukan hasil yang negatif signifikan antara pengaruh Komisaris dan Direksi perempuan dengan kinerja keuangan (ROA dan Tobin Q). Menurutnya Komisaris dan Direksi perempuan lebih sulit untuk memperoleh kedudukan pada perusahaan yang besar karena dalam penelitiannya tersebut Komisaris dan Direksi perempuan banyak menduduki jabatan sebagai Komisaris dan Direksi pada perusahaan kecil yang biasanya dikendalikan oleh keluarga tertentu.

Sedangkan penelitian yang menemukan hubungan tidak berpengaruh antara diversitas *gender* dengan kinerja perusahaan yaitu Randoy et al (2006) yang meneliti 500 perusahaan terbesar di Denmark, Norwegia dan Swedia. Pengukuran kinerja studi ini dengan menggunakan kinerja saham maupun ROA. Penelitian lain yang dilakukan Kusumastuti et al (2007) pada 42 perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2005, penelitian ini menemukan keberadaan perempuan dalam Komisaris dan Direksi tidak berpengaruh signifikan pada nilai Tobin's Q perusahaan. Kusumastuti et al menduga bahwa penyebabnya perempuan kurang menyukai risiko dari pada pria, sehingga perempuan memiliki persentase yang rendah dalam beberapa jabatan dari pada pria (Charness dan Gneezy 2004). Demikian juga dengan studi empiris Rose (2007) yang meneliti perusahaan di Denmark periode 1998-2001 tidak menemukan hubungan yang signifikan antara kinerja keuangan (Tobin Q) dengan *gender*.

Dari penelitian-penelitian tersebut penulis mencoba untuk menguji kembali pengaruh Komisaris dan Direksi perempuan terhadap kinerja keuangan, hipotesis penelitian ini memprediksi bahwa Komisaris dan Direksi perempuan mempengaruhi kinerja keuangan. Namun, hipotesis ini belum bisa menentukan bagaimana pengaruhnya apakah positif atau negatif karena masih biasanya perkiraan tersebut terkait adanya pengaruh positif atau negatif Komisaris dan Direksi perempuan dengan kinerja keuangan. Seperti yang dikutip Darmadi (2011) beberapa studi yang memaparkan pengaruh positif antara lain (Hurst et al, 1989) bahwa perempuan dianggap memiliki "*feeling*" gaya kognitif yang berfokus pada keselarasan dan kemampuan untuk memfasilitasi penyebaran informasi (Earley dan Mosakowski, 2000), (Campbell dan Miguez-Vera, 2008) *gender diversity* akan menyebabkan peningkatan kreativitas dan inovasi Di sisi lain, argumen yang berpendapat *gender diversity* dapat membawa pengaruh negatif bagi perusahaan yaitu (Joshi et al, 2006;.. Richard et al, 2004) berpendapat *gender diversity* yang lebih besar dapat meningkatkan kemungkinan konflik memperlambat proses pengambilan keputusan (Hambrick et al., 1996), dan perbedaan dalam menanggapi risiko (Jianakoplos dan Bernasek, 1998). Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah :

H1: Komisaris dan Direksi perempuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan

2.7.2 Komisaris & Direksi Asing dan Kinerja Keuangan

Penelitian mengenai hubungan antara heterogenitas anggota dewan/manajemen asing dengan kinerja keuangan pada negara berkembang masih sangat jarang, sejauh ini sebagian besar hanya berasal dari negara maju (Darmadi,2011). Hasil studi Ruigrok dan Kaczmarek (2008) menemukan bahwa diversitas kebangsaan dalam anggota dewan dan anggota tim manajemen berhubungan positif dengan kinerja keuangan di Inggris, Belanda, dan Swiss. Penelitian Choi et al. (2007) juga menunjukkan dampak positif dari kehadiran anggota dewan asing pada kinerja keuangan perusahaan Korea. Oxelheim and Randøy (2003) berpendapat salah satu dari beberapa keuntungan dari kehadiran

bangsa asing dalam sebuah perusahaan yaitu untuk menghasikan *competitive advantages* dan hubungan internasional perusahaan. Salah satu dari keuntungan adanya anggota dewan asing pada perusahaan yaitu dapat menambah nilai dan perbedaan pengalaman yang anggota dewan domestik tidak miliki.

Penelitian Ararat et al (2010) menemukan hasil yang positif antara anggota dewan asing dengan kinerja keuangan, Daan Stolk (2011) menemukan hasil yang berkombinasi antara positif atau negatif pada sampelnya di Malaysia dan Belanda. Sedangkan Darmadi (2011) dan Randoy et al (2006) menemukan hubungan tidak berpengaruh. Ararat et al (2010) menyatakan bahwa kehadiran anggota dewan asing di perusahaan Turki dapat mengundang investor asing untuk melakukan *joint ventures* dengan perusahaan lokal di Turki. Hal ini didukung oleh hasil penelitiannya yang menemukan hubungan positif signifikan pada diversitas kebangsaan dengan nilai *Market to Book ratio* dan *Tobin Q ratio*. Daan Stolk (2011) menemukan hubungan negatif antara kebangsaan anggota dewan dengan Tobin Q pada sampelnya di perusahaan Malaysia dan hubungan negatif antara ROA dengan kebangsaan anggota dewan di Belanda, namun setelah ditambah variabel *dummy* negara dan industri ditemukan hubungan yang positif dengan Tobin Q pada keduanya.

Darmadi (2011) di Indonesia menemukan hubungan yang positif tidak signifikan antara anggota dewan asing dengan ROA dan negatif tidak signifikan dengan Tobin Q, sehingga menyimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara kebangsaan anggota dewan dengan kinerja perusahaan. Sama dengan penelitian tersebut, yaitu Randoy et al (2006) yang meneliti 500 perusahaan terbesar di Denmark, Norwegia dan Swedia juga menemukan hasil bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara anggota dewan asing dengan kinerja saham ataupun ROA. Sejak era globalisasi jumlah anggota dewan asing sudah mulai meningkat di Indonesia. Keberadaan anggota dewan asing ditemukan pada perusahaan yang ada kepemilikan perusahaan asing yang biasanya merupakan perusahaan besar. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan beberapa kelebihan anggota dewan asing yang mempunyai keunggulan kompetitif, hipotesis kedua penelitian ini adalah:

H2: Komisaris dan Direksi asing berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan.

2.7.3 Usia Komisaris & Direksi dan Kinerja Keuangan

Raymond et al (2010) mengutip sebuah studi oleh Rose (2005) menemukan bahwa anggota dewan muda pada umumnya mengungguli anggota dewan yang lebih tua, ini dikarenakan bahwa anggota dewan yang berusia muda lebih inovatif dan lebih bersedia untuk berpartisipasi dalam proses pengawasan di perusahaan. Salah satu penjelasan lain yang mendukung hal tersebut yaitu rata-rata usia anggota dewan perusahaan dapat mempengaruhi jenis risiko dan keputusan mereka. Sebuah studi oleh Zajac dan Westphal (1996) berpendapat bahwa usia seseorang dapat terkait dengan keterbukaannya untuk ide-ide baru, seperti dalam mengambil keputusan usia yang lebih muda kurang terikat oleh status quo dan lebih menerima perubahan (Hambrick & Mason, 1984).

Ada beberapa studi yang menguji hubungan antara usia anggota dewan atau tim *top management* dan kinerja keuangan, studi mereka memberikan hasil yang berbeda. Ararat et al. (2010), yang menggunakan data perusahaan Turki, menemukan bahwa usia memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Return on Equity* (ROE), tetapi tidak pada *Market To Book ratio* (MTB) dan Tobin Q. Darmadi (2011) di Indonesia menemukan pengaruh positif yang signifikan antara anggota dewan yang berusia kurang dari 50 tahun dengan Tobin Q, berbeda dengan ROA yang ditemukan berpengaruh negatif tidak signifikan. Di sisi lain, Dagsson & Larsson (2011) penelitian di Swedia tidak menemukan dampak yang signifikan antara rata-rata usia anggota dewan pada Tobin Q namun mempunyai pengaruh positif yang signifikan dengan ROA. Sama dengan halnya Kusumastuti et al (2007) di Indonesia juga tidak memberikan bukti empiris hubungan antara Tobin Q dan proporsi Direksi yang berusia 40 tahun atau lebih. Selain itu, Raymond et al (2010) tidak menemukan pengaruh signifikan antara usia anggota dewan dengan ROA dan PBV perusahaan di Amerika. Randoy et al (2006) yang meneliti 500 perusahaan terbesar di Denmark,

Norwegia dan Swedia pada tahun 2005 juga menemukan bahwa usia tidak berpengaruh signifikan secara positif atau negatif terhadap kinerja pasar maupun ROA.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, sulit untuk memberikan kesimpulan karena perbedaan hasil penelitian berbeda-beda, namun penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang menggunakan sampel perusahaan di Indonesia yaitu Darmadi (2011) dan Kusumastuti (2007) yang menemukan hubungan positif signifikan antara anggota dewan berusia muda dengan kinerja pasar dan anggota dewan yang berusia lebih dari 40 tahun tidak berpengaruh signifikan dengan kinerja pasar. Sehingga disimpulkan bahwa anggota dewan yang berusia muda berpengaruh positif dengan kinerja keuangan terutama kinerja pasar. Hal ini didukung dari penjelasan sebelumnya bahwa anggota dewan muda lebih inovatif dan terbuka dengan ide-ide baru. Dengan demikian hipotesis ketiga penelitian ini adalah:

H3: Rata-rata usia Komisaris dan Direksi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja keuangan.

2.7.4 Masa Jabatan Dewan Komisaris & Direksi dan Kinerja Keuangan

Penelitian Raymond et al (2010) studinya di Amerika menemukan bahwa rata-rata masa jabatan anggota dewan berpengaruh positif signifikan terhadap ROA, sedangkan terhadap PBV positif namun tidak signifikan. Sama halnya dengan penelitian Dagsson & Larsson (2011) yang menemukan hasil pada regresi liniernya masa jabatan anggota dewan berpengaruh positif signifikan terhadap ROA, namun negatif tidak signifikan terhadap Tobin Q. Sama halnya dengan Cook & Burrest (2010) yang menemukan pengaruh positif signifikan terhadap ROA dan ROE, tetapi menurutnya berdasarkan hasil regresi penelitiannya anggota dewan yang masa jabatannya lama dan masih baru mempunyai posisi yang seimbang dalam hubungannya dengan level kinerja perusahaan.

Para peneliti berpendapat bahwa waktu yang dibutuhkan untuk seorang Direksi baru untuk memperoleh pemahaman yang memadai tentang perusahaan akan

berkisar antara tiga dan lima tahun (Kesner, 1988). Vafeas (2003) menyatakan peneliti menyetujui bahwa masa jabatan yang lama pada anggota dewan dapat memberikan pengalaman, kompetensi dan komitmen yang lebih besar pada seorang Direksi, karena dengan masa jabatan yang lama Direksi memiliki pengetahuan lebih banyak mengenai perusahaan dan lingkungan bisnis. Namun, pada umumnya Direksi dengan masa jabatan yang panjang dapat mempertahankan status quo mengenai praktek-praktek organisasi dan kebijakan agar sesuai dengan harapan para pemimpin perusahaan, dan memiliki kesetiaan kepada eksekutif perusahaan (Fredrickson, Hambrick dan Baumrin 1988; Kosnik 1990; Wiersema dan Bantel 1992). Kecenderungan ini mengurangi independensi dewan dan dapat menyebabkan direktur untuk menjadi dipengaruhi oleh manajemen (Daily dan Dalton 1997; Xie, Davidson dan DaDalt 2003). Karena masih biasanya adanya pengaruh positif atau negatif masa jabatan anggota dewan dengan kinerja perusahaan maka hipotesis keempat penelitian ini yaitu:

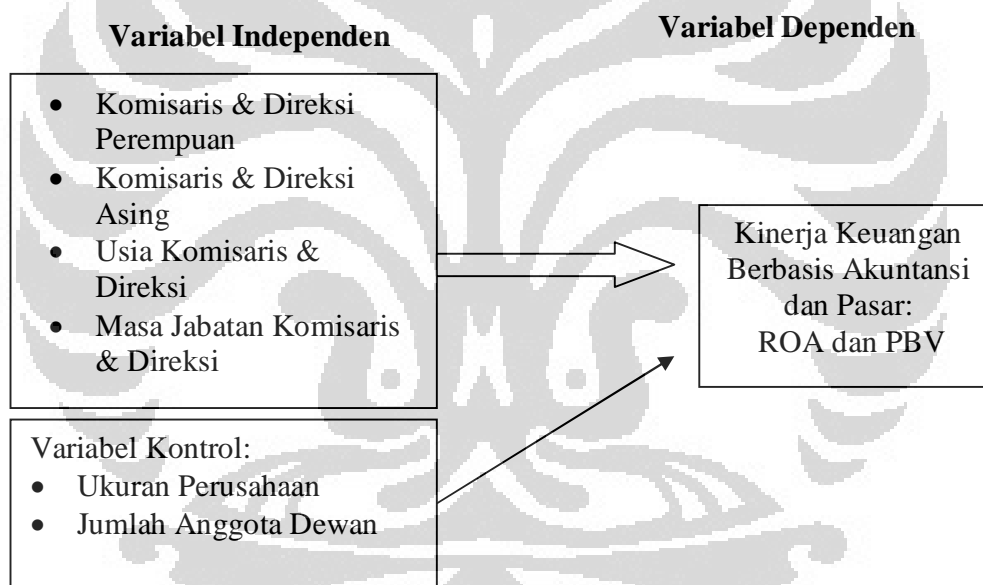
H4 : Masa jabatan Dewan Komisaris dan Direksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan

2.8 Kerangka Pemikiran

Adanya teori agensi yang mendasari hubungan keagenan dalam perusahaan antara investor dan manajemen, muncul mekanisme *corporate governance* yang mengatur untuk pengelolaan perusahaan agar dapat diawasi dengan baik. Terkait dengan kepercayaan investor terhadap independensi manajemen, perlu di pelajarnya bagaimana investor memilih manajemen dalam mengolah perusahaan. Teori *upper echelon* dan Teori *resource-dependence* bisa menjadi dasar untuk para investor untuk memilih manajemen. Teori ini mengasumsikan pentingnya mempelajari karakteristik anggota dewan, karena kinerja perusahaan adalah refleksi dari manajer puncak (Wan Yusuf, 2010). Sedangkan teori *resource-dependence*, menyatakan bahwa dalam memperoleh dan mengakses sumber dayanya perusahaan akan tergantung dengan anggota dewanannya. Diversitas anggota dewan merupakan salah satu isu berkembang yang dapat dijadikan perhatian investor untuk memilih anggota dewan. Beberapa

karakteristik Dewan Komisaris dan Direksi yang sering menjadi perhatian beberapa penelitian yaitu pendidikan, usia, *gender*, masa jabatan, pengalaman dan kebangsaan. Namun terdapat permasalahan, karena dari temuan penelitian-penelitian diversitas anggota dewan yang ada masih terdapat ketidak konsistenan. Hasil penelitian penelitian terdahulu dapat dilihat pada Tabel 2.1. Berdasarkan landasan teori diatas, penelitian ini mencoba meneliti faktor dari Dewan Komisaris dan Direksi seperti *gender*, kebangsaan, usia dan masa jabatan. Penelitian ini juga mempertimbangkan adanya faktor lain yang mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Faktor lain tersebut antara lain ukuran perusahaan (*size*) dan jumlah anggota dewan perusahaan. Maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran



Tabel 2.1

Daftar Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Pengukuran <i>Board Diversity</i>	Pengukuran Kinerja	Hasil
1	Carter et al (2007)	<i>The diversity of corporate board committees and firm financial performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Percentage board female</i> • <i>audit female</i> • <i>nomination female</i> 	Tobin Q	Positif signifikan
2	Salim Darmadi (2011)	<i>Board diversity and firm performance: the Indonesian evidence.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Gender</i> • <i>Nationality</i> • <i>Aage</i> 	ROA dan Tobin Q	<i>Gender</i> : negatif tidak signifikan <i>Nationality</i> : tidak berpengaruh <i>Age</i> : anggota dewan berusia muda berpengaruh positif terhadap kinerja pasar
3	Gantenbein et al (2011)	<i>Director Characteristics and Firm Performance.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Education</i> • <i>Business experience</i> 	Tobin Q	Negatif signifikan
4	Mijntje Lückerath-Rovers (2010)	<i>Women On Board And Firm Performance</i>	<i>Percentage female director</i>	ROA, ROE, ROS, ROIC, EBIT, <i>Stock Price growth</i>	Positif (signifikan dengan pengukuran ROE)

No.	Peneliti	Judul	Pengukuran <i>Board Diversity</i>	Pengukuran Kinerja	Hasil
5	Trond Randøy, Steen Thomsen and Lars Oxelheim (2006)	<i>A Nordic perspective on corporate board diversity</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Gender • Age • Nationality 	<i>Market Price to Book Ratio, profitability</i>	Tidak berpengaruh
6	Kusumastuti et al (2007)	“Pengaruh <i>board diversity</i> terhadap nilai perusahaan dalam perspektif <i>corporate governance</i> ”	<ul style="list-style-type: none"> • Keberadaan perempuan • Proporsi <i>the outsiders</i> • Umur • Latar Belakang Pendidikan 	Tobin Q	Tidak berpengaruh
7	Ararat et al (2010)	<i>Impact of board diversity on boards' monitoring intensity and firm performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Independent board member</i> • <i>Foreign</i> • <i>Female</i> • <i>age average</i> • <i>Education average</i> 	ROE, Tobin Q, MTB	Positif signifikan (Tobin Q dan MTB)
8	Dagsson & Larsson, (2011)	<i>How age diversity on the Board of Directors affects Firm Performance</i>	<i>Age director</i>	ROA, Tobin Q	Positif untuk <i>small firm</i>

No.	Peneliti	Judul	Pengukuran <i>Board Diversity</i>	Pengukuran Kinerja	Hasil
9	Daan Stolk (2011)	<i>Demographic Diversity In the Boardroom And Firm Financial Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Gender • Age • Nationality 	ROA , Tobin Q, <i>Stock Return</i>	<p><i>Gender, age</i>: Tidak berpengaruh signifikan</p> <p><i>Nationality</i>: Negatif, positif untuk variabel <i>dummy</i> negara & industry</p>
10	Smith, Smith & Verner (2005)	<i>Do Women in Top Management Affect Firm Performance?</i>	<i>Proportion Female</i>	<i>Gross value added/ Turnover, Profit on primary operations/turnover, Ordinary result/net Assets, Net result after tax/net assets</i>	Positif
11	Tacheva & Huse (2006)	<i>Women Directors And Board Task Performance</i>	<i>Number woman director</i>	<i>Board task performance; financial control, qualitative control, advice, network</i>	Negatif untuk <i>Financial & service task</i>

No.	Peneliti	Judul	Pengukuran <i>Board Diversity</i>	Pengukuran Kinerja	Hasil
12	Adams & Ferreira (2008)	<i>Women in the boardroom and their impact on governance & performance</i>	<i>Number female director</i>	ROA, Tobin Q	Negatif
13	Raymond et al (2010)	<i>"Board Of Director Composition And Financial Performance In A Sarbanes-Oxley World"</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Duality,</i> • <i>Occupational Expertise</i> • <i>Board Size</i> • <i>Board Tenure</i> 	ROA, Market Price to Book Ratio	Positif (<i>Duality, And Board Tenure</i>) Negatif (<i>Expertise</i>)

Sumber : Olah Data

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Sampel Penelitian

Sampel penelitian ini adalah perusahaan yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia yang menerbitkan laporan tahunan (*annual report*) pada tahun 2010, penelitian ini menggunakan tahun yang relatif baru, dengan menggunakan sampel yang relatif baru diharapkan hasil penelitian akan lebih relevan untuk memahami kondisi yang ada di Indonesia. Untuk memperoleh hasil penelitian yang relatif baru seharusnya menggunakan periode tahun 2011, namun karena periode keuangan tahun 2011 masih berjalan maka data yang paling baru pada masa penelitian adalah tahun 2010.

Teknik pengambilan sampel terdiri dari *Probability Sampling* dan *Non Probability Sampling*. *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan, *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama pada anggota populasi untuk menjadi sampel. Dalam penelitian ini perusahaan yang menjadi sampel adalah perusahaan yang dipilih berdasarkan metode *purposive sampling* yang termasuk *Non Probability Sampling* dengan tujuan untuk mendapat sampel yang *representatives* sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Adapun kriteria sampel yang akan digunakan sebagai berikut:

- Perusahaan yang mempublikasikan laporan tahunan (*annual report*) dan terdaftar di BEI pada tahun 2010.
- Mengungkapkan (*disclosure*) informasi mengenai profil anggota dewan dalam laporan tahunan (*annual report*).

- Memiliki data yang lengkap lainnya yang terkait dengan variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu informasi keuangan terkait variabel dependen dan variabel kontrol penelitian.
- Bukan perusahaan yang termasuk industri keuangan, hal ini dimaksudkan untuk menghindari adanya masalah dalam membandingkan kinerja keuangan

3.2 Data Penelitian

Metode pengumpulan data yang dilakukan yaitu perolehan data sekunder atau tidak langsung yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada. Dalam penelitian ini, data berupa laporan tahunan perusahaan yang terdaftar di BEI pada tahun 2010. Data tersebut dapat diperoleh dari *website* resmi BEI, IDX Fact Book 2011. Studi kepustakaan juga digunakan untuk memperoleh data pendukung berupa literatur yang berkaitan dengan penelitian seperti mengambil data literatur yang berasal dari jurnal, buku ilmiah, internet, koran dan sumber lainnya dengan tujuan memperoleh dan mengumpulkan data yang relevan serta untuk menentukan atribut-atribut yang akan diteliti.

3.3 Model Penelitian

Model yang digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\text{KINERJA}_i = \sigma + \beta_1 \text{PEREMPUAN}_i + \beta_2 \text{ASING}_i - \beta_3 \text{USIA}_i + \beta_4 \text{JABATAN}_i + \beta_5 \text{UKURAN}_i + \beta_6 \text{JUMLAHDEWAN}_i + \varepsilon$$

Keterangan :

KINERJA	: ROA atau PBV perusahaan i
PEREMPUAN	: Persentase Komisaris dan Direksi perempuan perusahaan i
ASING	: Persentase Komisaris dan Direksi warga negara asing perusahaan i
USIA	: Rata-rata usia Komisaris dan Direksi perusahaan i
JABATAN	: Variabel <i>dummy</i> , 1 jika jumlah masa jabatan lebih dari 5 tahun, 0 jika tidak

UKURAN _i	: Ukuran perusahaan dari log jumlah aset perusahaan i
JUMLAHDEWAN _i	: log jumlah anggota dewan perusahaan i
ε	: <i>error term</i> , tingkat kesalahan penduga dalam penelitian
σ	: konstanta
β	: koefisien regresi

3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.4.1 Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya variabel dependen (terikat) (Sugiyono,2003). Variabel ini biasanya disimbolkan dengan (X), variabel bebas dalam penelitian ini adalah faktor-faktor Komisaris dan Direksi. Faktor-faktor dalam penelitian ini diukur dari empat faktor diversitas yaitu: *gender*, kebangsaan, usia dan masa jabatan. Dalam penelitian ini, struktur anggota dewan mengacu pada struktur *one tier system*, hal ini dikarenakan banyak penelitian terdahulu yang menggunakan struktur ini. Seperti pada penjelasan sebelumnya struktur *one tier system* menggabungkan Komisaris dan Direksi menjadi satu yang dinamakan *Board of Director* dimana tugasnya merangkap menjadi pengawas dan pelaksana keputusan manajemen. Karena di Indonesia menggunakan struktur *two tier system* maka penelitian ini menggabungkan Komisaris dan Direksi menjadi satu dalam mengolah sampel.

Pengukuran variabel Komisaris dan Direksi perempuan dan variabel Komisaris dan Direksi asing diukur dengan cara menghitung persentase Komisaris dan Direksi perempuan perusahaan, persentase Komisaris dan Direksi asing perusahaan. Variabel usia diukur menggunakan rata-rata usia Komisaris dan Direksi perusahaan. Sedangkan variabel masa jabatan diukur dengan variabel *dummy*, yaitu bernilai 1 jika jumlah masa jabatan Komisaris dan Direksi lebih dari 5 tahun (karena Komisaris dan Direksi perusahaan terdiri dari beberapa anggota maka perhitungannya adalah 5 tahun x jumlah anggota dewan), dan 0 jika tidak. Jumlah 5 tahun ini mengikuti batasan masa jabatan anggota dewan BUMN di Indonesia dalam satu periode.

3.4.2 Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2003). Variabel ini disimbolkan dengan (Y), variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja keuangan berbasis akuntansi yang diukur dengan Return on Asset (ROA) dan kinerja keuangan berbasis pasar yang diukur dengan rasio PBV.

1. ROA adalah rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan aset perusahaan untuk menghasilkan *Net Income*. Rasio ini dihitung dengan membagi laba bersih dengan total aset (Ross et al, 2009). Variabel ini dipakai karena paling efektif dalam menghasilkan informasi langsung tentang hasil dari alokasi sumber daya oleh perusahaan dalam mencari keunggulan kompetitif (Hull dan Rothenberg, 2008) dan merupakan ukuran yang digunakan untuk mewakili kinerja keuangan perusahaan.

$$\text{ROA} = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Aset}}$$

2. Rasio *Price to Book Value Ratio (PBV)* adalah perbandingan nilai pasar suatu saham (*stock's market value*) terhadap nilai bukunya sendiri (per lembar saham). Rasio ini juga dikenal dengan nama *market-to-book ratio* dan *price-to-equity ratio*. Penelitian Fama dan French (1992) menyatakan bahwa nilai PBV yang rendah itu lebih baik karena saham yang mengalami *undervalued* mampu menghasilkan *return* yang besar (Jones, 2004) sehingga suatu saham yang mempunyai nilai PBV rendah sangat baik untuk investasi jangka panjang. Nilai rendah rasio ini harus disebabkan oleh rendahnya harga saham, sehingga harga saham berada dibawah nilai bukunya atau nilai sebenarnya. Karena rendahnya nilai PBV juga dapat mengindikasikan menurunnya kualitas dan kinerja fundamental suatu emiten. Oleh karena itu, nilai PBV harus dibandingkan dengan nilai PBV sektor yang bersangkutan (Santosa, 2009).

Damodaran (2002) menerangkan bahwa ada beberapa alasan rasio PBV berguna untuk investor sebagai alat analisis investasi yaitu:

- a. Nilai buku memberikan ukuran yang relatif stabil dan dapat diperbandingkan dengan harga pasar. Bagi investor yang kurang mempercayai pengukuran nilai dengan cara *discounted cashflow* maka nilai buku merupakan *benchmark* yang lebih sederhana untuk melakukan perbandingan.
- b. Jika terdapat standar akuntansi yang konsisten pada sekelompok perusahaan, maka rasio PBV dapat digunakan untuk perbandingan sejenis untuk mendapatkan petunjuk akan adanya *under or over valuation*
- c. Walaupun perusahaan memiliki nilai laba negatif, yang tidak dapat digunakan bila menggunakan rasio Price Earning Ratio (PER), dapat dievaluasi dengan rasio PBV. Biasanya lebih sedikit perusahaan yang memiliki nilai buku negatif dari pada perusahaan yang memiliki laba negatif.

Selain kelebihan diatas, menurut Damodaran (2002) pengukuran dengan rasio PBV juga memiliki beberapa kelemahan antara lain yaitu:

- a. Nilai buku, seperti misalnya laba, dapat dipengaruhi oleh standar akuntansi untuk penyusutan dan variabel lainnya. Jika terjadi keragaman standar akuntansi antar perusahaan, maka rasio PBV tidak dapat diperbandingkan antara perusahaan tidak sejenis
- b. Nilai buku mungkin tidak mempunyai banyak arti bagi perusahaan jasa dan teknologi yang memiliki *tangible asset* dalam jumlah yang tidak signifikan.
- c. Nilai buku ekuitas dapat menjadi negatif jika suatu perusahaan memiliki laporan laba negatif secara berkelanjutan, sehingga dapat menjadikan rasio PBV menjadi negatif

3.4.3 Variabel Kontrol

Variabel kendali (*control variable*) adalah variabel yang dikendalikan atau dibuat konstan sehingga pengaruh variabel independen terhadap dependen tidak

dipengaruhi oleh faktor luar yang tidak dapat diteliti (Sugiyono,2003). Peneliti menggunakan variabel kontrol dalam penelitian ini yaitu ukuran perusahaan, dan jumlah anggota dewan perusahaan.

a. Ukuran Perusahaan

Dalam penelitian Dahlia & Siregar (2008) menyatakan ukuran perusahaan berhubungan positif signifikan terhadap kinerja keuangan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa *larger firm* biasanya lebih terdiversifikasi dalam hal jenis bidang usaha, sehingga risiko kegagalan lebih kecil dibandingkan *small firm*. Dengan demikian, perusahaan yang besar umumnya dapat menghasilkan *future cash flow* yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja keuangannya di masa depan. Hasil penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis penelitian Balabanis, Phillips, dan Lyall (1998). Ukuran perusahaan penting untuk diperhatikan karena ukuran tersebut dapat mempengaruhi kapasitas perusahaan untuk mencapai kinerja operasional dan nilai saham yang lebih tinggi (Muslim,2009). Ukuran perusahaan diukur dengan melakukan operasi logaritma terhadap total aset. Chen (2005) menyatakan penggunaan nilai log dimaksudkan untuk menghindari problem data natural yang tidak berdistribusi normal (dalam Nuryaman,2008). Nilai total aset merupakan nilai total aset yang dimiliki perusahaan pada akhir tahun. Dalam penelitian ini memprediksi ukuran perusahaan berhubungan positif terhadap kinerja keuangan.

b. Jumlah Anggota Dewan

Jumlah anggota dewan juga merupakan variabel yang penting dalam hubungannya terhadap kinerja keuangan. Yermack (1996) menyatakan jumlah anggota dewan mempunyai hubungan negatif yang signifikan terhadap kinerja keuangan, hubungan tersebut juga ditemukan oleh penelitian selanjutnya seperti Carter et al. (2003) dan Mak and Kusnadi (2005). Hal ini diyakini bahwa dengan jumlah anggota dewan yang semakin besar akan memberikan dampak yang tidak efisien dalam pengambilan keputusan untuk perusahaan. Namun sebaliknya penelitian Coles et al (2008) mengindikasikan hubungan positif karena dengan banyaknya jumlah anggota dewan, maka perusahaan lebih banyak mendapatkan

saran yang diperlukan (dalam Darmadi, 2011). Penelitian ini mendukung pernyataan tersebut dengan memprediksi jumlah anggota dewan berhubungan positif terhadap kinerja keuangan.

3.5 Metode Analisis

Dalam menganalisis data penelitian dan menguji hipotesis yang timbul yaitu dengan menggunakan statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji regresi. Sedangkan alat yang digunakan dalam mengolah data yaitu SPSS 16.

3.5.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana keadaan variabel – variabel penelitian dari perusahaan sampel. Alat analisis yang digunakan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan adalah minimum, maksimum, rata-rata dan deviasi standar.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menentukan apakah data yang telah dikumpulkan memiliki distribusi yang normal. Pengujian normalitas akan mengarahkan teknik statistik apa yang akan digunakan untuk uji pengambilan keputusan. Berdasarkan pengalaman empiris ahli statistik data yang banyaknya lebih dari 30 ($n > 30$), dapat diasumsikan berdistribusi normal dan dikatakan sebagai sampel besar. Namun, untuk memberikan kepastian apakah suatu kelompok data berdistribusi normal atau tidak, sebaiknya digunakan uji normalitas. Karena belum tentu data yang lebih dari 30 dipastikan berdistribusi normal, demikian juga yang kurang dari 30 belum tentu berdistribusi normal (Yus Agusyana: 2011). Beberapa cara yang umum pada SPSS adalah sebagai berikut:

- a. Kolmogorov-Smirnov pendekatan koreksi Lillifors

- b. Kolmogorov-Smirnov untuk 1 sample K-S, dasar pengambilan keputusan dalam uji ini yaitu Apabila nilai $Sig_{hitung} > 0,025$ maka data berdistribusi normal, sedangkan jika nilai $Sig_{hitung} \leq 0,025$ maka data tidak berdistribusi normal.
- c. Dengan melihat hasil nilai skewness yang didapat melalui statistik deskriptif (berdistribusi normal jika nilai skewness di antara -2 dan +2)

Penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov atau melihat hasil nilai skewness dan kurtosis, pendekatan koreksi Lillifors tidak digunakan karena pengujian ini hasil peluang tidak normal menjadi lebih besar karena adanya koreksi lillifors.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menguji bahwa tidak adanya hubungan linier yang kuat antar variabel bebas (independen). Apabila hal tersebut terjadi, maka dapat dikatakan terjadi gejala multikolineritas. Multikolineritas cenderung lebih sering terjadi pada data yang hanya diambil pada satu waktu (*cross-sectional*). Nilai yang menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $VIF > 10$ (Gujarati, 2003).

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana masing-masing kesalahan pengganggu atau residual mempunyai varian yang berlainan. Heteroskedastisitas dapat diuji dengan menggunakan uji glejser. Bila signifikansi model regresi dengan nilai residual lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

3.5.3 Uji Korelasi Pearson Product Momen

Korelasi adalah istilah statistik yang menyatakan derajat hubungan linier (searah bukan timbal balik) antara dua variabel atau lebih. Syarat Korelasi Pearson Product Momen yaitu: data berdistribusi normal, data linier

(searah), variasi skor variabel yang dihubungkan harus sama, data interval atau rasio. Koefisien korelasi (KK) memiliki nilai antara -1 hingga +1 dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika KK bernilai positif maka variabel-variabel berkorelasi positif, semakin mendekati +1 semakin kuat korelasinya
- Jika KK bernilai negatif maka variabel-variabel berkorelasi negatif, semakin mendekati -1 semakin kuat korelasinya
- Jika KK bernilai nol maka variabel-variabel tidak berkorelasi
- Jika KK bernilai +1 atau -1 maka variabel-variabel menunjukkan korelasi positif atau negatif yang sempurna. (Yus Agusyana:2011)

Gordon *et al* (1992) menambahkan bahwa korelasi antara dua peubah adalah lemah jika $0 < r < 0,5$ dan berkorelasi kuat bila $0,8 < r < 1$, r adalah koefisien korelasi.

3.5.4 Uji R^2 atau Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ikhtisar yang menyatakan seberapa baik garis regresi mencocokkan data (Ghozali, 2007). Nilai R^2 berkisar antara 0-1. Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3.5.5 Uji Regresi

Data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan alat analisis statistik yakni analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*). Langkah-langkah yang akan dilakukan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan regresi linier berganda adalah sbb :

1. Uji F (Uji Simultan), yaitu untuk menguji apakah variabel independennya secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

- a. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas $<$ nilai signifikan ($Sig \leq 0,05$), maka hipotesis tidak dapat ditolak, ini berarti bahwa secara simultan variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
 - b. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitas $>$ nilai signifikan ($Sig \geq 0,05$), maka hipotesis diterima, ini berarti bahwa secara simultan variabel independen tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Uji t (Uji Parsial), yaitu untuk menguji apakah variabel independen, secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen.
- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas $<$ tingkat signifikansi ($Sig < 0,05$), maka H_0 ditolak, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
 - b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitas $>$ tingkat signifikansi ($Sig > 0,05$), maka H_0 diterima, variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB 4 ANALISIS HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Seleksi Sampel Penelitian

Berdasarkan *Fact Book* IDX tahun 2011, jumlah perusahaan yang terdaftar di BEI pada tahun 2010 adalah 428 perusahaan. Dari 428 perusahaan, terdapat 71 perusahaan sektor keuangan yang dikeluarkan dari sampel, 63 perusahaan yang tidak menerbitkan laporan tahunannya di *website* BEI dan *website* resmi perusahaan yang bersangkutan, serta 115 perusahaan yang tidak memenuhi kriteria sampel. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini yakni 179 perusahaan. Namun terdapat 9 sampel yang merupakan data *outlier* setelah dilakukan pengujian yang akan dijelaskan pada subbab berikutnya. Sehingga jumlah keseluruhan sampel dalam penelitian ini yaitu 179 perusahaan. Deskripsi hasil seleksi sampel terdapat pada Tabel 4.1. Sedangkan perincian jumlah sampel berdasarkan klasifikasi industri Jakarta Stock Industrial Classificatin (JASICA) dapat dilihat pada Tabel 4.2. Berdasarkan sektor industri dapat dilihat bahwa perusahaan industri dasar dan kimia menjadi jumlah sampel terbanyak dalam kategori industri di penelitian ini.

Tabel 4.1
Deskripsi Sampel

Keterangan	Jumlah
Perusahaan yang tercatat di BEI tahun 2010	428
Perusahaan sektor keuangan	(71)
Perusahaan yang tidak menerbitkan laporan tahunan di <i>website</i> BEI / perusahaan ybs	(63)
Perusahaan yang tidak memenuhi kriteria sampel	(115)
Sampel yang mengandung data <i>outlier</i>	(9)
Jumlah sampel penelitian	170

Sumber : Olah data

Tabel 4.2
Distribusi Sampel berdasarkan Sektor Industri

Jenis Industri	Jumlah	Persentase
<i>Agriculture</i>	11	6%
<i>Mining</i>	19	11%
<i>Basic Industry And Chemicals</i>	40	22%
<i>Miscellaneous Industry</i>	11	6%
<i>Consumer Goods Industry</i>	14	8%
<i>Property, Real Estate And Building Construction</i>	29	16%
<i>Infrastructure, Utilities & Transportation</i>	37	21%
<i>Trade, Services & Investment</i>	18	10%
Total	179	100%

Sumber : Olah data

4.2 Statistik Deskriptif

Sebelum melakukan analisis statistik deskriptif, perlu dilakukan uji normalitas terlebih dahulu atas data masing-masing variabel pada sampel penelitian ini, karena dengan analisis statistik dapat diketahui nilai skewness dan kurtosis. Dengan melihat hasil nilai skewness dapat diketahui data berdistribusi normal jika nilai skewness di antara -2 dan +2, sedangkan dengan nilai kurtosis dapat diketahui adanya data ekstrim yang menyebabkan data tidak terdistribusi normal. Nilai yang ekstrim (*outliers*) dapat ditemukan jika suatu data memiliki nilai *kurtosis* lebih besar dari +3 atau lebih kecil dari -3. Pada sampel penelitian ini setelah dilakukan perhitungan statistik deskriptif dengan SPSS, telah ditemukan terdapat nilai kurtosis lebih besar dari +3, yaitu pada variabel ROA dan PBV (lihat Tabel 4.3).

Tabel 4.3 Uji Normalitas Data

	ROA	PBV
Skewness	0,182	0,182
Kurtosis	4.721	71.647
Mean	6.257	1.849
St. Dev	11.227	10.975
Mean + 3 x st.dev	39,497	34,75
Mean -3 x st.dev	-27,41	-31,07

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS diolah kembali

Untuk menemukan data yang ekstrim tersebut perlu dihitung nilai mean ditambah standar deviasi dikalikan (-3) dan (+3). Jika terdapat data sampel bernilai di luar rentang hasil perkalian nilai, maka sampel tersebut merupakan data ekstrim dan dikeluarkan agar data terdistribusi normal. Setelah ditelaah terdapat 9 sampel yang dikeluarkan sebagai data *outliers*, sehingga jumlah sampel menjadi 170 sampel. Dengan dikeluarkannya data *outliers* dapat dilihat nilai kurtosis pada statistik deskriptif tidak lebih besar dari +3 atau lebih kecil dari -3 dan nilai skewness masih dalam rentang antara -2 dan +2 (lihat Lampiran). Sehingga dapat disimpulkan data sampel penelitian ini terdistribusi normal. Statistik deskriptif setelah ditiadakan data *outliers* dapat dilihat pada Tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4
Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komisaris & Direksi perempuan	170	0	60	11.88	13.992
Komisaris & Direksi asing	170	0	78	11.86	18.344
Rata-rata usia Komisaris & Direksi	170	32	77	53.96	8.811
Masa jabatan Komisaris & Direksi	170	0	1	.53	.501
ROA	170	-24.00	33.00	5.1882	9.08213
PBV	170	-.065	9.00	1.5882	1.90169
Ukuran Perusahaan	170	9.00	14.00	11.6412	.86726
Jumlah Komisaris & Direksi	170	.060	1.0	.353	.4793

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS diolah kembali

Komisaris & Direksi perempuan memiliki rata-rata 11,88 % menunjukkan bahwa keberadaan perempuan dalam anggota dewan masih menjadi pihak minoritas dalam sampel perusahaan. Nilai standar deviasi lebih besar dari rata-rata menunjukkan data jumlah perempuan dalam anggota dewan perusahaan sampel memiliki kecenderungan berbeda satu sama lain atau sebarannya semakin heterogen dari jumlah rata-rata. Hal ini dapat dilihat dari nilai perbedaan yang kontras antara jumlah minimum dan maksimumnya, terdapat perusahaan yang

tidak memiliki anggota dewan perempuan namun terdapat perusahaan yang memiliki 60 % anggota dewan perempuan.

Sedangkan untuk *Komisaris & Direksi asing* dari tabel diatas secara kumulatif rata-ratanya hampir sama dengan Komisaris dan Direksi perempuan, namun standar deviasinya cukup jauh dari nilai rata-rata sampel. Sehingga dapat disimpulkan sebaran jumlah anggota dewan asing dalam sampel sangat beragam atau jauh dari jumlah rata-rata. Sama seperti anggota dewan perempuan jumlah minimum dan maksimum anggota dewan asing dalam sampel sangat jauh berbeda yaitu masih terdapat perusahaan yang tidak memiliki anggota dewan asing, tetapi ada perusahaan yang memiliki anggota dewan asing sebesar 78%.

Berdasarkan tabel, *rata-rata usia Komisaris & Direksi* dalam perusahaan sampel menunjukkan usia termuda 32 tahun dan usia tertua 77 tahun dan rata-rata usia 53,96 tahun. Dengan demikian perusahaan sampel pada penelitian ini tidak ada dominasi Komisaris dan Direksi berusia tua ataupun muda. Karena rata-rata usia pada Komisaris & Direksi sebesar 53,96 menunjukkan nilai median antara usia muda dan usia tua. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai rata-rata menunjukkan tidak banyak data usia anggota dewan yang menyimpang dari rata-rata.

Rata-rata lamanya *Masa jabatan* Komisaris & Direksi perusahaan sampel menunjukkan terdapat 53% perusahaan sampel mempunyai anggota Direksi & anggota Komisaris yang masa jabatannya lebih dari 5 tahun. Sedangkan nilai standar deviasi yang dibawah nol menunjukkan data sampel homogen, hal ini disebabkan karena variabel masa jabatan merupakan variabel *dummy*.

Mengenai rasio *Return On Asset* perusahaan diperoleh rata-rata yang masih tergolong kecil yaitu 5,1882 % yang berarti manajemen perusahaan yang menjadi sampel dalam penelitian ini hanya mampu menghasilkan laba bersih sebesar 5,1882 % dari setiap Rp. 1 rata-rata asset yang dimiliki perusahaan. Sedangkan standar deviasi ROA yang bernilai 9,08 % menunjukkan sebaran nilai rasio ROA pada sampel penelitian tidak berdekatan dengan nilai rata-ratanya. Sehingga ROA perusahaan sampel dalam penelitian ini cukup bervariasi.

Berbeda dengan ROA, sebaran nilai *PBV* pada sampel penelitian sangat berdekatan dengan nilai rata-ratanya karena standar deviasi *PBV* sebesar 1,9 sedangkan rata-rata *PBV* sebesar 1,58. Dengan demikian, kinerja pasar perusahaan sampel penelitian ini mempunyai nilai yang hampir sama walaupun berasal dari industri yang berbeda. Diketahui, dari sampel penelitian nilai minimum *PBV* adalah -,065 perusahaan yang memiliki nilai *PBV* minimum ini bukan berarti mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut mempunyai kinerja pasar yang buruk, karena rasio *PBV* ini harus dibandingkan antara industri yang sejenis. Tetapi, jika nilai rendah rasio *PBV* perusahaan disebabkan karena nilai buku yang negatif hal ini mengindikasikan kinerja menurunnya kinerja perusahaan.

Untuk *Ukuran perusahaan* berdasarkan hasil perhitungan statistik menunjukkan ukuran perusahaan tersebar tidak menjauh dari nilai rata-ratanya, karena standar deviasi lebih kecil dan tidak berbeda jauh dengan nilai rata-rata, namun karena nilai standar deviasi nol maka data ukuran perusahaan sampel penelitian ini termasuk data homogen. Sedangkan mengenai *Jumlah Komisaris dan Direksi* perhitungan statistik menghasilkan bahwa jumlah maksimumnya log 1 atau diatas 10 sedangkan minimumnya log 0,060 atau dibawah 10. Standar deviasi yang lebih besar dari rata-rata menunjukkan bahwa data jumlah Komisaris & Direksi perusahaan termasuk beragam atau banyak yang berbeda dari sebaran rata-rata.

4.3 Uji Kualitas Data

Untuk mengetahui kelayakan atas model regresi yang digunakan dalam penelitian ini diperlukan uji asumsi klasik agar model memenuhi kriteria BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*). Berikut uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini:

4.3.1 Uji Normalitas

Setelah menggunakan uji nilai *skewness* dan *kurtosis* dari analisis statistik deskriptif diatas untuk uji normalitas data penelitian masing-masing variabel, maka selanjutnya penelitian ini melakukan uji normalitas kembali dengan melihat nilai sig. uji Kolmogorov-Smirnov. Pengujian ini dilakukan melalui nilai residu dari model regresi. Hasil pengujian dengan variabel dependen ROA diperoleh angka Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,119 dan nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 1,187, sedangkan hasil pengujian dengan variabel dependen PBV menunjukkan angka Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,110 dan nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 1,204. Karena nilai sig (2-tailed) dari nilai residu $> 0,025$ maka disimpulkan data terdistribusi normal. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada bagian lampiran Uji Asumsi Klasik.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini, indikator nilai VIF dan TOL digunakan untuk menguji multikolinearitas dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

- a. Jika nilai VIF < 5 , maka tidak terdapat multikolinearitas
- b. Jika nilai VIF > 5 , maka terdapat korelasi moderat sampai signifikan (*moderate to strong*)
- c. Jika nilai VIF > 10 , maka terdapat korelasi tinggi (*high correlation*)
- d. Jika TOL mendekati 1, maka variabel bebas dinyatakan tidak ada multikolinieritas, dan sebaliknya jika menjauhi 1, maka variabel bebas dinyatakan ada multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji diperoleh (dapat dilihat pada Tabel 4.5) nilai VIF antara 1,028 sampai 1,155 sehingga disimpulkan model penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas, demikian juga dengan nilai toleransi antara 0,866 sampai 0,973 nilai tersebut menunjukkan tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel bebas (independen) dalam model regresi penelitian ini.

Tabel 4.5
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Toleransi	VIF
1 (Constant)		
Komisaris & Direksi perempuan	.923	1.084
Komisaris & Direksi asing	.947	1.056
Rata-rata usia Komisaris & Direksi	.944	1.059
Masa jabatan Komisaris & Direksi	.973	1.028
Ukuran Perusahaan	.866	1.155
Jumlah Komisaris & Direksi	.891	1.123

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS diolah kembali

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas penelitian ini diuji dengan menggunakan uji glejser. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.6 atau bagian lampiran uji asumsi klasik. Dari hasil uji tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi hasil korelasi setiap variabel dalam model regresi lebih besar dari 0,05 (5 %). Maka dapat disimpulkan dengan tingkat keyakinan 95 % model regresi dalam penelitian ini baik dengan $Y = ROA$ dan $Y = PBV$ telah bebas dari asumsi heteroskedastisitas.

Tabel 4.6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Variabel Dependen	
	ROA	PBV
1 (Constant)	.083	.078
Komisaris & Direksi perempuan	.587	.179
Komisaris & Direksi asing	.543	.084
Rata-rata usia Komisaris & Direksi	.164	.955
Masa jabatan Komisaris & Direksi	.896	.840
Ukuran Perusahaan	.281	.073
Jumlah Komisaris & Direksi	.685	.225

4.4 Analisis Korelasi Antar Variabel Penelitian

Selain melakukan uji regresi, diperlukan gambaran bagaimana hubungan linier antar variabel penelitian secara masing-masing. Untuk melakukan pengujian tersebut dilakukan uji *Pearson Correlation*, berikut hasil pengujiannya dapat dilihat pada Tabel 4.7. Berdasarkan nilai korelasi Pearson pada tabel menunjukkan hasil sebagai berikut :

- a) Variabel PR BOC & BOD mempunyai korelasi lemah dan berlawanan arah tidak signifikan dengan variabel Asing BOC & BOD, Masa Jab BOC & BOD, PBV, Jumlah BOC & BOD. Namun, berkorelasi lemah dan berlawanan arah signifikan dengan variabel ROA dan UKURAN. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai variabel PR BOC & BOD maka semakin rendah variabel ROA dan UKURAN.

Sedangkan variabel Usia BOC & BOD berkorelasi lemah dan searah tidak signifikan dengan variabel PR BOC & BOD.

- b) Variabel Asing BOC & BOD mempunyai korelasi lemah dan berlawanan arah signifikan dengan variabel Usia BOC & BOD, demikian juga berkorelasi lemah dan berlawanan arah dengan variabel Masa jab BOC & BOD namun tidak signifikan. Hal ini berarti semakin tinggi nilai variabel Asing BOC & BOD maka semakin rendah nilai variabel Usia BOC & BOD

Sedangkan variabel Asing BOC & BOD berkorelasi lemah dan searah tidak signifikan dengan variabel ROA, UKURAN, Jumlah BOC & BOD, demikian juga berkorelasi lemah dan searah dengan variabel PBV namun signifikan. Hal ini berarti semakin tinggi nilai variabel Asing BOC & BOD maka semakin tinggi nilai variabel PBV.

- c) Variabel Usia BOC & BOD mempunyai korelasi lemah dan berlawanan arah tidak signifikan dengan variabel Masa Jab BOC & BOD, ROA,

UKURAN, Jumlah BOC & BOD. Namun berkorelasi tidak lemah namun tidak kuat dan berlawanan arah signifikan dengan variabel PBV. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai variabel Usia BOC & BOD maka semakin rendah nilai variabel PBV.

Sedangkan variabel Usia BOC & BOD berkorelasi lemah dan searah tidak signifikan dengan variabel Masa Jab BOC & BOD.

Tabel 4.7
Korelasi Pearson

	PR BOC & BOD	Asing BOC & BOD	Usia BOC & BOD	MasaJab BOC & BOD	ROA	PBV	Ukuran	Jumlah BOC & BOD
PR BOC & BOD	1							
Asing BOC & BOD	-.120	1						
Usia BOC & BOD	.103	-.171*	1					
Masa Jab BOC & BOD	-.058	-.082	.126	1				
ROA	-.165*	.076	-.093	.255**	1			
PBV	-.135	.165*	-.524**	-.012	.306**	1		
UKURAN	-.231**	.022	-.076	.031	.079	.046	1	
Jumlah BOC & BOD	-.123	.109	-.086	.030	.235**	.290**	.306**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Keterangan :

PR BOC & BOD : persentase Komisaris & Direksi perempuan perusahaan
Asing BOC & BOD : persentase Komisaris & Direksi warga Negara asing perusahaan
Usia BOC & BOD : rata-rata usia Komisaris & Direksi perusahaan
Masa Jab BOC & BOD : masa jabatan Komisaris & Direksi perusahaan (*dummy*)
UKURAN : ukuran perusahaan dari log Total asset perusahaan
Jumlah BOC & BOD : jumlah Komisaris & Direksi perusahaan dalam log

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS diolah kembali

- d) Variabel Masa Jab BOC & BOD berkorelasi lemah dan searah namun tidak signifikan dengan variabel UKURAN dan Jumlah BOC & BOD. Demikian juga terhadap variabel ROA berkorelasi lemah dan searah tetapi

signifikan. Hal ini berarti semakin tinggi nilai variabel Masa Jab BOC & BOD maka semakin tinggi nilai variabel ROA.

Sedangkan variabel PBV berkorelasi lemah dan berlawanan arah tidak signifikan dengan variabel Masa Jab BOC & BOD.

- e) Variabel ROA berkorelasi lemah dan searah signifikan dengan variabel PBV dan variabel Jumlah BOC & BOD, namun berkorelasi lemah dan searah tidak signifikan dengan variabel UKURAN. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai variabel ROA maka semakin tinggi nilai variabel PBV dan Jumlah BOC & BOD.
- f) Variabel PBV mempunyai korelasi lemah dan searah signifikan dengan variabel Jumlah BOC & BOD tetapi berkorelasi lemah dan searah tidak signifikan dengan variabel UKURAN. Hal ini berarti semakin tinggi nilai variabel PBV maka semakin tinggi nilai variabel Jumlah BOC & BOD.
- g) Variabel UKURAN berkorelasi lemah dan searah signifikan dengan variabel Jumlah BOC & BOD. Hal ini mengindikasikan semakin tinggi nilai variabel UKURAN maka semakin tinggi nilai variabel Jumlah BOC & BOD.

Dari hasil uji korelasi diatas, diketahui tidak ada korelasi yang kuat antara variabel bebas penelitian, hal ini mendukung hasil uji multikolinieritas yang ada pada bagian subbab sebelumnya bahwa variabel bebas penelitian tidak mengandung multikolinieritas.

4.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dengan melihat nilai koefisien determinasi, dapat diperoleh seberapa baik model regresi penelitian. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen lebih terbatas. Nilai ini diperoleh dari nilai *Adjusted R Squared*. Pada Tabel 4.8 dan 4.9 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) variabel dependen ROA sebesar 0,112. Dengan demikian besarnya informasi yang dapat

diperoleh dari variabel Komisaris & Direksi perempuan maupun asing, rata-rata usia dan masa jabatan Komisaris dan Direksi, ukuran perusahaan dan jumlah Komisaris dan Direksi perusahaan untuk memprediksi variasi nilai ROA dalam sampel perusahaan penelitian ini senilai 11,2 %. Sedangkan nilai sisa 88,8 % dapat diperoleh dari faktor lain yang tidak diteliti penelitian ini.

Untuk variabel dependen PBV menunjukkan bahwa variabel independen penelitian ini dapat memperoleh informasi nilai PBV sampel perusahaan penelitian sebesar 22,5 %. Hal ini menunjukkan 22,5 % besarnya variasi nilai PBV pada perusahaan sampel penelitian ini dapat diterangkan variabel independen dalam persamaan model regresi penelitian ini, dan 77,5 % disebabkan oleh faktor lain yang mempengaruhi nilai PBV namun tidak ada dalam penelitian ini. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini lebih banyak bisa menerangkan nilai variasi variabel terikat PBV dari pada variabel ROA.

4.6 Hasil Uji Regresi

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa data dalam penelitian ini tidak terdapat multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan data terdistribusi normal. Dengan demikian, data penelitian ini telah memenuhi syarat untuk menggunakan model regresi berganda. Berikut model regresi yang diuji dalam penelitian ini:

$$KINERJA_i = \sigma + \beta_1 PEREMPUAN_i + \beta_2 ASING_i - \beta_3 USIA_i + \beta_4 JABATAN_i + \beta_5 UKURAN_i + \beta_6 JUMLAHDEWAN_i + \varepsilon$$

4.6.1 Uji F

Untuk menggambarkan bagaimana variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen (ROA dan PBV), maka perlu melakukan uji F. Pengujian ini dapat dilihat pada Tabel Anova pada hasil pengujian regresi SPSS, jika nilai F hitung > F tabel atau nilai probabilitas <

nilai signifikan ($\text{Sig} \leq 0,05$) berarti secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dari Tabel Anova yang terdapat pada lampiran atau Tabel 4.8 dan 4.9 diketahui nilai signifikansi model regresi dengan variabel dependen ROA maupun PBV sebesar 0,000. Hal ini berarti variabel bebas dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen ROA dan PBV jika diuji secara simultan atau bersama-sama.

4.6.2 Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen pada model regresi. Hasil uji regresi dengan menggunakan variabel dependen ROA maupun PBV dapat dilihat pada Tabel 4.8 dan 4.9. Interpretasi statistik hasil uji regresi pada tabel adalah sebagai berikut :

a) Hipotesis 1

Berdasarkan hasil regresi dengan $Y = \text{ROA}$, variabel PR BOC & BOD mempunyai nilai koefisien -0,075 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,127. Sedangkan hasil regresi dengan $Y = \text{PBV}$, menunjukkan Variabel PR BOC & BOD mempunyai nilai koefisien -0,009 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,339.

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi 1

Var. Dependen : ROA	Prediksi	t	B	Sig
(Constant)		.967	10.223	.335
PR BOC & BOD	berpengaruh	-1.535	-.075	.127
Asing BOC & BOD	+	.618	.023	.538
Usia BOC & BOD	-	-1.197	-.092	.233
Masa Jabatan BOC & BOD	berpengaruh	3.509	4.679	.001*
UKURAN	+	-.349	-.285	.728
Jumlah BOC & BOD	+	2.711	3.946	.007*
<i>Adjusted R²</i>				0,112
<i>Sig</i>				0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS diolah kembali

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi 2

Var. Dependen : PBV	Prediksi	t	B	Sig
(Constant)		4.794	9.251	.000
PR BOC & BOD	berpengaruh	-.960	-.009	.339
Asing BOC & BOD	+	.766	.005	.445
Usia BOC & BOD	-	-7.683	-.108	.000*
Masa Jabatan BOC & BOD	berpengaruh	.718	.175	.474
UKURAN	+	-1.304	-.194	.194
Jumlah BOC & BOD	+	3.880	1.030	.000*
Adjusted R ²				0,225
Sig				0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS diolah kembali

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Jumlah sampel penelitian 170 perusahaan

Keterangan :

- PR BOC & BOD : persentase Komisaris & Direksi perempuan perusahaan
 Asing BOC & BOD : persentase Komisaris & Direksi warga Negara asing perusahaan
 Usia BOC & BOD : rata-rata usia Komisaris & Direksi perusahaan
 Masa Jab BOC & BOD : masa jabatan Komisaris & Direksi perusahaan (*dummy*)
 UKURAN : ukuran perusahaan dari log Total aset perusahaan
 Jumlah BOC & BOD : jumlah Komisaris & Direksi perusahaan dalam log

Namun, karena kedua sig > 0,05, hal ini berarti variabel PR BOC & BOD mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap ROA dan PBV. Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan bahwa Komisaris & Direksi perempuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan ditolak.

Pengujian regresi ini menunjukkan hasil yang sama pada penelitian Kusumastuti et al (2007), Raymond et al (2010), Randoy et al (2006), dan Daan Stolk (2011). Hasil uji penelitian berkaitan dengan teori *upper echelon* yang menyatakan bahwa kinerja perusahaan adalah refleksi dari karakteristik anggota dewan. Menurut Konrad, Kramer dan Erkut (2008)

anggota dewan perempuan cenderung meminta pertanyaan lebih lanjut dan menjadi lebih banyak berbicara jika ada tiga atau lebih anggota dewan perempuan. Jumlah perempuan dalam anggota Komisaris & Direksi pada perusahaan sampel masih dalam kategori sedikit, perusahaan yang mempunyai anggota dewan perempuan rata-rata hanya memiliki satu atau dua anggota dewan perempuan. Pendapat Konrad, Kramer dan Erkut (2008) tersebut dapat menjadi karakteristik anggota dewan perempuan yang menyebabkan tidak ada pengaruh antara Komisaris dan Direksi perempuan dengan kinerja perusahaan.

b) Hipotesis 2

Berdasarkan hasil regresi dengan $Y = ROA$, variabel Asing BOC & BOD mempunyai nilai koefisien 0,023 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,538. Sedangkan hasil regresi dengan $Y = PBV$, menunjukkan variabel Asing BOC & BOD mempunyai nilai koefisien 0,005 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,445. Karena kedua $sig > 0,05$ hal ini berarti pengaruh variabel PR BOC & BOD terhadap ROA dan PBV tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis 2 bahwa Komisaris & Direksi asing berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan ditolak.

Hasil temuan ini sesuai dengan hasil penelitian beberapa peneliti sebelumnya seperti Randoy et al (2006), Rose (2007) dan Darmadi (2011). Temuan hasil uji ini mengindikasikan Komisaris dan Direksi asing perusahaan sampel penelitian ini belum dapat menunjukkan karakteristik anggota dewan asing yang dapat membawa pengalaman yang berbeda, opini dan perspektif yang beragam kepada perusahaan untuk dapat memperoleh atau mengakses sumber daya perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan.

c) Hipotesis 3

Berdasarkan hasil regresi dengan $Y = ROA$, variabel Usia BOC & BOD mempunyai nilai koefisien $-0,092$ dengan nilai signifikansi t sebesar $0,233$. Sedangkan hasil regresi dengan $Y = PBV$, menunjukkan variabel Usia BOC & BOD mempunyai nilai koefisien $-0,108$ dengan nilai signifikansi t sebesar $0,000$. Pada model regresi dengan $Y = ROA$ nilai $sig > 0,05$ maka berarti variabel Usia BOC & BOD tidak berpengaruh signifikan dengan ROA.

Sedangkan model regresi dengan $Y = PBV$ nilai $sig < 0,05$ hal ini berarti variabel Usia BOC & BOD berpengaruh signifikan terhadap PBV. Dari hasil uji regresi dapat diketahui bahwa setiap perubahan variabel Usia BOC & BOD sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan penurunan PBV sebesar $0,108$. Dengan demikian hipotesis 3 bahwa Usia Komisaris & Direksi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja keuangan ditolak jika kinerja diukur berdasarkan ROA dan diterima jika kinerja diukur menggunakan PBV. Penemuan penelitian ini didukung oleh penelitian Darmadi (2011) yang menemukan bahwa Komisaris & Direksi berusia muda lebih unggul dalam meningkatkan kinerja pasar. Hasil uji ini mencerminkan karakter anggota dewan berusia muda lebih cenderung untuk melakukan strategi berisiko (Hambrick dan Mason, 1984) berbeda dengan anggota dewan berusia tua yang cenderung untuk menolak risiko (Barker dan Mueller, 2002).

Sedangkan, pengaruh yang tidak signifikan antara usia Komisaris & Direksi perusahaan dengan ROA menunjukkan bahwa perbedaan karakter Komisaris & Direksi yang berusia tua dan muda seperti perbedaan dalam mengambil resiko, perbedaan atas pengalaman karir dan perkembangan informasi dan teknologi tidak berpengaruh terhadap perusahaan sampel penelitian ini untuk meningkatkan kinerja keuangan berdasarkan nilai ROA.

d) Hipotesis 4

Berdasarkan hasil regresi dengan $Y = ROA$, variabel Masa Jabatan BOC & BOD mempunyai nilai koefisien 4,679 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,001. Sedangkan hasil regresi dengan $Y = PBV$, menunjukkan variabel Masa Jabatan BOC & BOD mempunyai nilai koefisien 0,175 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,474. Pada model regresi dengan $Y = ROA$ nilai $sig < 0,05$ hal ini berarti variabel masa Jabatan BOC & BOD berpengaruh signifikan terhadap ROA. Sehingga dari hasil uji regresi dapat diketahui bahwa setiap perubahan variabel masa Jabatan BOC & BOD sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan kenaikan ROA sebesar 4,679. Sedangkan model regresi dengan $Y = PBV$ nilai $sig > 0,05$ hal ini berarti variabel Masa Jabatan BOC & BOD tidak berpengaruh signifikan terhadap PBV. Dengan demikian hipotesis 4 yang menyatakan bahwa Masa jabatan Dewan Komisaris & Direksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan diterima jika kinerja diukur berdasarkan ROA namun ditolak jika kinerja diukur menggunakan PBV.

Penemuan penelitian ini didukung oleh penelitian Dagsson & Larsson (2011), Raymond et al (2010), serta Cook & Burrest (2002). Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa Komisaris dan Direksi yang mempunyai masa jabatan lama dapat memberikan pengalaman, kompetensi dan komitmen yang lebih besar, dan memiliki pengetahuan dan lingkungan bisnis lebih banyak mengenai perusahaan (Vafeas, 2003). Sehingga, dengan masa jabatan yang lama tersebut, Komisaris dan Direksi perusahaan sampel dapat memperoleh dan mengakses sumber daya perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan berdasarkan rasio ROA. Sedangkan pengaruh yang tidak signifikan antara masa jabatan dewan Komisaris dan Direksi perusahaan dengan kinerja pasar mengindikasikan pengalaman dan komitmen anggota dewan yang berbeda karena lamanya masa jabatan di perusahaan tidak mempengaruhi

Komisaris dan Direksi perusahaan untuk memperoleh atau mengakses sumber daya dalam upaya meningkatkan kinerja pasar perusahaan.

e) Variabel Kontrol

Hasil uji regresi variabel UKURAN dengan model regresi $Y = ROA$ menunjukkan nilai koefisien $-0,285$ dengan signifikansi sebesar $0,728$. Sedangkan hasil uji regresi dengan model regresi $Y = PBV$ menunjukkan nilai koefisien $-0,194$ dengan signifikansi sebesar $0,194$. Karena kedua nilai $sig > 0,05$ maka disimpulkan bahwa ukuran perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan ROA maupun PBV. Hal ini mengindikasikan ukuran perusahaan bukan merupakan faktor yang berpengaruh signifikan untuk melihat kinerja keuangan perusahaan sampel.

Hasil uji regresi variabel Jumlah BOC & BOD dengan model regresi $Y = ROA$ menunjukkan nilai koefisien $3,946$ dengan signifikansi sebesar $0,007$. Dari nilai koefisien tersebut berarti setiap perubahan variabel Jumlah BOC & BOD sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan kenaikan ROA sebesar $3,946$ dan hal ini berpengaruh signifikan karena nilai $sig < 0,05$. Hasil uji regresi dengan model regresi $Y = PBV$ menunjukkan nilai koefisien $1,030$ dengan signifikansi sebesar $0,000$. Karena nilai $sig < 0,05$ Nilai koefisien tersebut berarti setiap perubahan variabel Jumlah BOC & BOD sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan kenaikan PBV sebesar $1,030$.

Dengan demikian dapat disimpulkan jumlah anggota dewan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan diukur ROA maupun PBV. Hal ini mengindikasikan bahwa jumlah anggota dewan yang besar dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan baik ROA maupun PBV, hal ini sejalan seperti yang dikemukakan oleh Coles et al (2008) dengan banyaknya jumlah anggota dewan, maka perusahaan lebih

banyak mendapatkan saran yang diperlukan dalam mengambil keputusan untuk perusahaan.

Berikut Ringkasan Hasil Uji Regresi Berganda penelitian ini :

Tabel 4.10

Hubungan Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Variabel Bebas	Hubungan yang ditemukan	Signifikansi	
		ROA	PBV
PR BOC & BOD	Negatif	Tidak Signifikan	Tidak Signifikan
Asing BOC & BOD	Positif	Tidak Signifikan	Tidak Signifikan
Usia BOC & BOD	Negatif	Tidak Signifikan	Signifikan
Masa Jabatan BOC & BOD	Positif	Signifikan	Tidak Signifikan
UKURAN	Negatif	Tidak Signifikan	Tidak Signifikan
Jumlah BOC & BOD	Positif	Signifikan	Signifikan

Sumber : Hasil Olah Data

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji penelitian, kontribusi penelitian ini antara lain memberikan informasi bahwa proporsi keberadaan perempuan dalam anggota dewan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan yang terdaftar di BEI pada tahun 2010. Dengan demikian, perbedaan *gender* tidak mempengaruhi hasil kinerja perusahaan. Hal ini seharusnya dapat memotivasi kaum perempuan untuk menduduki jabatan sebagai Komisaris dan Direksi perusahaan. Beberapa Komisaris dan Direksi perempuan yang dapat diteladani perempuan di Indonesia antara lain Felia Salim yang menjabat sebagai wakil Direktur Utama Bank Negara Indonesia, Parwati Surjaudaja yang menjabat sebagai Presiden Direktur Bank OCBC NISP sejak 2008, Karen Agustawan yang menduduki kursi Direktur Utama PT Pertamina, Dr. Mooryati Soedibyo, S.S, M.Hum yang menjadi Presiden Direktur PT. Mustika Ratu dan Dr. Martha Tilaar sebagai Komisaris utama dari Martha Tilaar Group.

Selain itu, hasil uji mengindikasikan bahwa Komisaris dan Direksi asing juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan di yang terdaftar BEI pada tahun 2010. Hal ini menunjukkan bahwa Komisaris dan Direksi domestik maupun asing mempunyai kemampuan yang tidak jauh berbeda, sehingga disimpulkan tenaga kerja lokal mampu bersaing dengan para tenaga kerja asing. Dengan penemuan penelitian ini diketahui Komisaris dan Direksi berusia muda dapat meningkatkan kinerja pasar perusahaan terdaftar di BEI pada tahun 2010. Untuk itu diharapkan bahwa para investor bisa memberikan kesempatan dan kepercayaan kepada Komisaris dan Direksi berusia muda untuk memberikan kontribusinya supaya meningkatkan kinerja pasar perusahaan. Selain

itu dari hasil penelitian ini diketahui masa jabatan berpengaruh positif signifikan dengan ROA. Hal ini berarti Komisaris dan Direksi perusahaan yang terdaftar di BEI pada tahun 2010 membutuhkan masa jabatan lebih dari 5 tahun untuk meningkatkan kinerja keuangan, karena semakin lama Komisaris dan Direksi bekerja di perusahaan semakin banyak pengalaman dan pengetahuan Komisaris dan Direksi mengenai lingkungan bisnis perusahaan mereka.

Hasil penelitian ini juga mengindikasikan jumlah Komisaris dan Direksi berhubungan positif signifikan dengan kinerja keuangan, sehingga disimpulkan bahwa perusahaan sampel yang memiliki jumlah Komisaris dan Direksi yang banyak mempunyai kinerja keuangan yang baik.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berikut beberapa keterbatasan yang ada dalam penelitian ini:

1. Karena pengumpulan data dengan metode data sekunder, penelitian ini hanya mengambil sampel perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2010 jika perusahaan tersebut menerbitkan laporan tahunan tahun 2010 di *website* resmi Bursa Efek Indonesia dan *website* resmi perusahaan.
2. Penelitian ini tidak memasukkan perusahaan industri sektor keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2010.
3. Seluruh data yang ada hanya diperoleh dari informasi laporan tahunan perusahaan saja, sehingga keterbatasan informasi mengenai variabel penelitian dalam laporan tahunan setiap perusahaan dapat mengurangi jumlah sampel perusahaan yang akan diteliti.
4. Penelitian ini hanya menggunakan periode penelitian satu tahun, yaitu tahun 2010.
5. Pengukuran karakteristik dari diversitas anggota dewan yang dipakai dalam penelitian ini hanya diukur dengan jumlah persentase atau rata-rata, tidak

menambahkan pengukuran indeks Blau seperti penelitian terdahulu untuk menggambarkan indeks diversitas anggota dewan.

6. Dari banyaknya karakteristik anggota dewan, penelitian ini hanya menguji *gender*, kebangsaan, usia dan masa jabatan anggota dewan.
7. Penelitian ini berdasarkan *one tier system* bukan *two tier system* yang dipakai di Indonesia.
8. Pengukuran kinerja keuangan berbasis akuntansi dan kinerja keuangan berbasis pasar hanya menggunakan satu rasio yaitu ROA dan PBV.

5.3 Saran

Dari pembahasan bab sebelumnya serta keterbatasan dari penelitian ini, berikut saran untuk penelitian selanjutnya :

1. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan seluruh perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dengan periode lebih dari satu tahun agar memperoleh jumlah sampel yang lebih banyak.
2. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan pengukuran yang berbeda atau menambahkan cara pengukuran untuk berbagai karakteristik diversitas anggota dewan.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah jenis dari karakteristik anggota dewan seperti penelitian-penelitian terdahulu seperti pendidikan, pengalaman, keahlian dan faktor lain yang dari diversitas anggota dewan
4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan struktur *two tier system* yang dipakai di Indonesia ataupun keduanya.
5. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan proksi kinerja keuangan berbasis akuntansi dan berbasis pasar lebih dari satu rasio seperti ROE, ROS, EPS, Tobin Q dan rasio lainnya.
6. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode data sekunder dan primer dalam mencari segala informasi penelitian agar lebih akurat seperti wawancara dan observasi langsung terhadap anggota dewan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusyana, Yus. 2011. Olah Data Skripsi dan penelitian dengan SPSS 19. Jakarta : *PT Elex Media Komputindo*.
- Allard, M. June., 2002. *Theoretical Underpinnings of Diversity*, dalam: Harvey, C.P. and Allord M.J., *Understanding and Managing Diversity: Reading, Cases, and Exercises*, 2nd Edition. Prentice Hall Upper Saddle River, NJ: 3-32.
- Ararat, M., Aksu, M., and Cetin, A.T. (2010), "Impact of board diversity on boards' monitoring intensity and firm performance: Evidence from the Istanbul Stock Exchange", *paper presented at the 17th Annual Conference of the Multinational Finance Society*, 27- 30 June, Barcelona, available : http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1572283
- Arifin, 2005, "Peran Akuntan Dalam Menegakkan Prinsip Good Corporate Governance (Tinjauan Perspektif Agency Theory)", Pidato Pengukuhan Guru Besar , *Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*.
- Bertrand, M., and Schoar A. 2006. The Role of Family in family Firms. *Journal of Economic Perspectives Volume 20 Number 2 Page 73-96*.
- Biro Neraca Pembayaran Direktorat Statistik Ekonomi dan Moneter. 2010. Laporan Survei Nasional Tenaga Kerja Asing di Indonesia Tahun 2009. *Bank Indonesia*.
- Carter, D.A., Simkins, B.J., and Simpson, W.G. 2007. The diversity of corporate board committees and firm financial performance. *Available at SSRN*
- Chen, Key,Y, Kuen Lin Lin, Jian Zhou. 2005. Audit Quality and Earnings Management for Taiwan IPO Firms. *Managerial Auditing Journal*, Vol 20.1.pp.86-104.
- Coffey, B.S. and Wang, J. (1998), "Board diversity and managerial control as predictors of corporate social performance", *Journal of Business Ethics*, Vol. 17 No. 14, pp. 1595-1603.
- Coles, J.L., Daniel, N.D., and Naveen, L. (2008), "Boards: Does one size fit all?" *Journal of Financial Economics*, Vol. 87 No. 2, pp. 329-356.
- Cox, Jr., T. (1991), "The multicultural organization", *Academy of Management Executive*, Vol. 5 No. 2, pp. 34-47.

- Cox, T.H. and Blake, S. (1991), "Managing cultural diversity: implications for organizational competitiveness", *Academy of Management Executive*, Vol. 5 No. 3, pp. 45-56.
- Dagsson, S and Larsson Emil. 2011. How age diversity on the Board of Directors affects Firm Performance. *Master's Thesis in Business Administration Blekinge Institute of Technology School of Management*.
- Dahlia, Veronica .2008. Pengaruh corporate social responsibility terhadap kinerja perusahaan (studi empiris pada perusahaan yang tercatat di bursa efek indonesia pada tahun 2005 dan 2006). *Simposium Nasional Akuntansi XI Pontianak 2008*.
- Damodaran, Aswath. 2002. Investment Valuation. 2nd edition. New York : John Wiley & Sons Inc.
- Darmadi, Salim. 2011. Board diversity and firm performance: the Indonesian evidence. *Forthcoming in the journal Corporate Ownership and Control Volume 8, 2011*.
- Darmadi, Salim. 2011. Do women in top management affect firm performance? Evidence from Indonesia. *Forthcoming in the journal Corporate Ownership and Control Volume 8, 2011*.
- Facio, M. dan L.H.P. Lang. (2002). The Ultimate ownership of Western European corporations. *Journal Of Financial Economics*.65, 365-395.
- Ferreira, Daniel.2010. Board Diversity Chapter 12 in Corporate Governance: A Synthesis of Theory, Research, and Practice, Anderson, R. and H.K. Baker (eds.), *John Wiley & Sons, 2010, pp. 225-242*.
- Gantenbein, Pascal., Volonte, Christophe. 2011. Director Characteristics and Firm Performance. *Electronic copy available at: <http://ssrn.com/abstract=1875710>*.
- Gomez-Mejia, L.R., Balkin, D.B. and Cardy, R.L., 2001. Managing Human Resources. 3rd Edition. *Prentice Hall International Inc*.
- Gozhali, Imam. 2007. SPSS. Analisis Multivariate dengan program SPSS. Semarang: *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Gordon, N. D, T. A. Mc. Mahon, B. L. Finlayson, 1992, *Stream Hydrology: An Introduction for Ecologists*, John Wiley and Sons, New York.
- Gujarati, D.N. (2003), Basic Econometrics, 4th edition, New York : McGraw-Hill.

- Hambrick, D.C. dan Mason, P.A., 1984, : “Upper Echelon : The Organization as a Reflection of Its Top Managers, *Academy of Management Review*, (9:2), halaman 193 – 206.
- Hewa Wellalage, Nirosha. 2011. Women on Board, Firm Financial Performance and Agency Costs . *The University of Waikato. Working Paper Series (August 2, 2011).. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1904072>*
- Hull, C.E. and Rothenberg, S. (2008): “Firm performance: the interactions of corporate social performance with innovation and industry differentiation”, *Strategic Management Journal*, 29, pp. 781-789.
- Jackson, S.E. and Alvarez, E.B. (1992), Diversity in the Workplace: Human Resources Initiatives, *The Guilford Press, New York*.
- Jones, Charles P.. (2004). Investment analysis and management (9th ed.). USA: *John Wiley & Sons*.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2002. *Balai Pustaka*.
- Keown, Arthur J.,dkk. 2002. Financial Management : Principles and Application, 9th edition: *Prentice Hall*.
- Keputusan Menteri tentang BUMN No.KEP-117/M-MBU/2002
- Keputusan Presiden No. 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : Kep.173/Men/2000 Tentang Jangka Waktu Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang
- Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). 2006. Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia. Jakarta.
- Kusumardhani S, Diah. 2005. Keberagaman Tenaga Kerja: Tantangan dan Strategi Pengelolaannya. *Jurnal Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen vol 2 tahun 2005 Hal 79-86*.
- Kurnia., Pipin. 2008. Pengaruh Ukuran Dewan, *Female Representation* Dalam Dewan, Dan Konsentrasi Kepemilikan Terhadap Kinerja Perusahaan. *Skripsi yang tidak dipublikasikan*.
- Kusumastuti, S., Supatmi, and Sastra, P. 2007. “Pengaruh board diversity terhadap nilai perusahaan dalam perspektif corporate governance” (The impact of board diversity on

- firm value: Corporate governance perspectives), *Jurnal Akuntansi dan Keuangan (Journal of Accounting and Finance)*, Vol. 9 No. 2, pp. 88-98.
- M. Cook., M. Burrest. 2011. Director Development and Board CEO Relation: Do Recommendation from Corporate Governance Apply to The Agribusiness Cooperative? *Annual World Symposium*.
- Malik, Abdul., dan Islahudin. 29 November 2010. Piramida Gender Di Level CEO. <http://www.seputar-indonesia.com/ediscetak/content/view/366927/> diakses pada tanggal 27 sept 2011
- Mathis, R.L. and Jackson, J.H., 2001. Keanekaragaman dan kesetaraan kesempatan bekerja. dalam J. Sadeli & B.P. Hie (Eds.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: *Salemba Empat*: 155-192
- Meckeling, William H., Jensen Michael C. (1976). Theory of the Firm: managerial behavior, agency cost and ownership structure. *Journal of Financial Economic* 3.
- Mellor, Steven. 1995. "Gender Composition and Gender Representation in Local Unions: Relationship Between Women`s Participation in Local Office and Women`s Participation in Local Activities". *Journal of Applied Psychology*.
- Mohamad, Nor Raihan. 2011. The Effects Of Board Independence, Board Diversity and Corporate Social Responsibility On Earnings Management. *Finance and Corporate Governance Conference 2011 Paper. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1725925>*
- Mondy, R.W., Noe, R.M. and Premeaux, S.R., 1999. Human Resources Management. 7th Edition. *Prentice Hall Upper Saddle River NJ*.
- Muslimin, M. Ikhwan. 2009. Analisis Pengaruh Kepemilikan, Kepemimpinan, Dan Perwakilan Keluarga Pada Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Skripsi yang tidak dipublikasikan*.
- Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2010
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per 07/Men/IV/2006 Tentang Penyederhanaan Prosedur Memperoleh Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA).

- Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I Nomor: Per.02/Men/1993 Tentang Usia Pensiun Normal Dan Batas Usia Pensiun Maksimum Bagi Peserta Peraturan Dana Pensiun.
- Rahayu, M. Eva. Saatnya Untuk Women Leader. 14 April 2011. <http://swa.co.id/2011/04/saatnya-untuk-women-leader/> diakses pada tanggal 7 Oktober 2011.
- Randøy, T., Oxelheim, L., and Thomsen, S. (2006), “A Nordic perspective on corporate board diversity”, *working paper*, Nordic Innovation Centre, Oslo, November.
- Raymond K., Paul M., and Jaeyoung Kang. 2010. "Board Of Director Composition And Financial Performance In A Sarbanes-Oxley World" *Academy of Business and Economics Journal* 10 (5), 56-74.
- Rose, C. (2007), “Does female board representation influence firm performance? The Danish evidence”, *Corporate Governance: An International Review*, Vol. 15 No. 2, pp. 404-413
- Ross, Stephen A., Westerfield, Randolph W., Jordan, Bradford D. 2009. Corporate Finance Fundamentals 8th Edition. *McGraw-Hill*.
- Ruigrok, W. and Kaczmarek, S. 2008. “Nationality and international experience diversity and firm performance: country effects”, *working paper*, *University of St Gallen*.
- Santosa, Perdana Wahyu .Seri Edukasi Pasar Modal. <http://wisdomarket.blogspot.com/2009/01/seri-edukasi-pasar-modal-2-price-to.html> diakses pada tanggal 2 november 2011.
- Sessa V.I., and Jackson, S.E. (1995), “Diversity in decision making teams: All differences are not created equal”, in Chemers, M.M., Oskamp, S., and Costanzo, M. (Eds.) *Diversity in Organizations: New Perspectives on A Changing Workplace*, SAGE, *Thousand Oaks*, pp. 133-156.
- Solihin, Ismail .2011. “Corporate Social Responsibility from Charity to Sustainability” . Jakarta: *Penerbit Salemba Empat*.
- Stolk, Daan. 2011. Demographic Diversity in the Boardroom and Firm Financial Performance. *Erasmus University Department Financial Economics*.
- Stoner, J.A.F., Freeman, R.E. dan Gilbert, D.R. (1995). *Management. Prentice Hall International Edition. Englewood Cliffs*
- Sugiyono.2003. Metode Penelitian Administrasi.Bandung: *Penerbit Alfabeta*

- Suta, I Putu Gede Ary. 2006. *Kinerja Pasar Perusahaan Publik di Indonesia*. Jakarta: *Yayasan Sad Satria Bhakti*.
- Syakhroza, Ahmad. (2005). *Corporate Governance: Sejarah dan Perkembangan, Teori, Model dan Sistem Governance serta Aplikasinya pada Perusahaan BUMN. Pidato Pengukuhan Guru Besar. Universitas Indonesia. Jakarta.*
- Thomas, D.A. and Ely, R.J., 1996. Making Differences Matter: A New Paradigma for Managing Diversity. *Harvard Business Review*, *Sept-Okt*: 79-90.
- Tjager, I.N., A. Alijoyo H.R. Djemat, dan B. Sembodo. (2003). Corporate governance: Tantangan dan kesempatan bagi komunitas bisnis Indonesia. *Forum Corporate Governance in Indonesia (FCGI)*.
- Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-undang No 40 Tahun 2007 Tentang Perusahaan Terbatas
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 1999 Tentang Pengesahan Konvensi ILO No.138
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2003 Tentang Badan Usaha Milik Negara
- Vafeas, N. (2003). Length of board tenure and outside director independence. *Journal of Business Finance & Accounting* [online], *Vol. 30 Issue 7/8*, p1043-1064. Available: Business Source Premier [2011, Mar, 6].
- Wan Yusof, Wan Fauziah. 2010. Characteristics of Boards of Directors and Board Effectiveness: A Study of Malaysian Public Listed Companies. *Thesis Governance Research Programme Faculty of Business and Law. Victoria University*
- Weimar, J., Pape, J.C. (1999), "A taxonomy of systems of corporate governance", *Corporate Governance: An International Review*, *Vol. 7 No. 2*, pp. 152-166.
- Yermack, D. (1996), "Higher market valuation of companies with a small board of directors", *Journal of Financial Economics*, *Vol. 40 No. 2*, pp. 185-211.

Lampiran 1

Daftar Perusahaan Sampel dan Data Penelitian

Keterangan :

- PR : persentase Komisaris & Direksi perempuan perusahaan
- WNA : persentase Komisaris & Direksi warga negara asing perusahaan
- USIA : rata-rata usia Komisaris & Direksi perusahaan
- JAB : masa jabatan Komisaris & Direksi perusahaan (*dummy*)
- UKURAN : ukuran perusahaan dari log Total asset perusahaan
- JUMLAH DEWAN: jumlah Komisaris & Direksi perusahaan dalam log

No	Nama Perusahaan	PR	WNA	USIA	JAB	ROA	PBV	UKURAN	JUMLAH DEWAN
1	Bisi International Tbk.	0%	0%	47,667	0	11	4,84	12,134584	0,85
2	Astra Agro Lestari Tbk.	0%	25%	52	0	15,2	5,72	12,944077	1,08
3	Gozco Plantations Tbk.	30%	10%	50,5	0	7,67	1,84	12,321349	1,00
4	Jaya Agra Wattie Tbk.	25%	0%	60,667	1	7,65	1,50	12,019900	0,90
5	PP London Sumatera Tbk.	5%	11%	47,6	1	18,6	3,85	12,745186	1,28
6	Sampoerna Agro Tbk	0%	0%	58,2	1	15,7	2,81	12,458765	1,00
7	Tunas Baru Lampung Tbk.	13%	0%	41,333	1	6,8	1,57	12,562423	0,90

No	Nama Perusahaan	PR	WNA	USIA	JAB	ROA	PBV	UKURAN	JUMLAH DEWAN
8	Multibreeder Adirama Ind. Tbk.	0%	17%	57,333	1	22,3	1,66	12,06078	0,78
9	Central Proteinaprima Tbk.	0%	0%	61,333	1	7,54	0,83	12,926004	0,95
10	Agung Podomoro Land Tbk.	8%	0%	65,333	1	12,5	2,05	12,878808	1,08
11	Alam Sutera Realty Tbk.	11%	0%	61,6	0	6	2,39	12,661622	0,95
12	Bakrieland Development Tbk.	0%	20%	57,667	1	1,05	0,78	13,232085	1,00
13	Bekasi Asri Pemula Tbk.	0%	0%	43,5	0	9,3	2,17	11,135352	0,70
14	Bhuwanatala Indah Permai Tbk.	0%	0%	62,75	1	1,36	0,88	11,281869	0,90
15	Bukit Darmo Property Tbk.	25%	0%	54,25	0	1,45	1,16	12,007555	0,90
16	Bumi Citra Permai Tbk.	14%	0%	64	1	0,97	1,92	11,282666	0,85
17	Bumi Serpong Damai Tbk.	18%	0%	56,222	0	6,72	2,57	12,662080	1,23
18	Ciputra Development Tbk.	27%	0%	64,333	1	2,8	1,08	12,972126	1,18
19	Ciputra Property Tbk.	31%	0%	61,667	1	4	0,78	12,582456	1,11
20	Ciputra Surya Tbk.	42%	0%	62,25	0	3,3	0,88	12,416512	1,08
21	Citra Kebun Raya Agri Tbk	33%	33%	56,667	0	-15,49	0,36	12,036854	0,78
22	Cowell Development Tbk.	60%	20%	46,5	0	3,15	0,71	11,426412	0,70

No	Nama Perusahaan	PR	WNA	USIA	JAB	ROA	PBV	UKURAN	JUMLAH DEWAN
23	Danayasa Arthatama Tbk.	14%	0%	48,667	1	2,11	1,02	12,541046	0,85
24	Duta Anggada Realty Tbk.	13%	13%	51	1	1,1	0,72	12,408579	0,90
25	Gowa Makassar Tourism Development Tbk.	0%	0%	57,7	1	8	0,13	11,555082	1,18
26	Intiland Development Tbk.	14%	14%	56,667	1	10,4	1,23	12,662685	1,15
27	Jaya Real Property Tbk.	0%	0%	63	1	8,04	2,35	9,5178554	1,00
28	Jakarta International Hotel & Dev. Tbk.	13%	13%	52,75	1	4,43	0,98	12,679091	0,90
29	Kawasan Industri Jababeka Tbk.	0%	0%	53,5	1	1,9	0,99	12,523209	0,85
30	Lamicitra Nusantara Tbk.	30%	0%	61	1	3,15	1,08	11,781416	1,00
31	Perdana Gapuraprima Tbk.	13%	13%	62,5	1	2,97	0,72	12,073602	0,90
32	Ristia Bintang Mahkotasejati Tbk.	60%	0%	49	0	0,4	0,24	11,069301	0,70
33	Roda Vivatex Tbk.	0%	0%	63	1	20	0,79	11,930667	0,85
34	Sentul City Tbk.	38%	8%	52	0	1,36	0,76	12,682534	1,11
35	Summarecon Agung Tbk.	25%	0%	62,6	1	4	3,50	12,788140	1,08
36	Suryainti Permata Tbk.	0%	13%	56,75	0	3	0,45	12,233396	0,90
37	Total Bangun Persada Tbk	29%	0%	60,833	0	5,08	1,56	12,201219	1,15

No	Nama Perusahaan	PR	WNA	USIA	JAB	ROA	PBV	UKURAN	JUMLAH DEWAN
38	Wijaya Karya (Persero) Tbk.	10%	0%	54,4	0	4,53	2,25	12,798395	1,00
39	AKR Corporindo Tbk.	11%	11%	71	1	4,10	2,75	12,884568	0,95
40	Renuka Coalindo Tbk.	25%	50%	53	1	30,60	2,00	10,343270	0,60
41	Asia Natural Resources Tbk.	0%	22%	59,83	0	5,32	3,50	10,814680	0,95
42	Bintang Mitra Semestaraya Tbk.	20%	0%	53	1	(7,72)	0,79	11,867416	0,70
43	Colorpak Indonesia Tbk.	14%	0%	54	1	10,30	0,79	11,439948	0,85
44	Dian Swastatika Sentosa Tbk.	33%	0%	40	0	3,65	4,62	11,822896	0,95
45	Intraco Penta Tbk.	13%	13%	58,33	1	5,10	2,57	14,213491	0,90
46	Dayaindo Resources International Tbk.	0%	25%	48	0	2,70	0,42	12,470971	0,90
47	Triwira Insanlestari Tbk.	0%	0%	52	1	0,52	0,32	11,511443	0,70
48	United Tractors Tbk.	0%	17%	50	1	10,40	4,91	13,472769	1,08
49	Wicaksana Overseas International Tbk.	0%	0%	57	0	2,00	0,85	11,328968	0,70
50	Alfa Retailindo Tbk.	0%	56%	43,667	0	(0,10)	4,48	11,828049	0,95
51	Golden Retailindo Tbk.	40%	0%	62,667	1	9,00	2,09	10,845129	0,70
52	Matahari Department Store Tbk.	0%	36%	42	0	(4,60)	6,93	10,711098	1,04

No	Nama Perusahaan	PR	WNA	USIA	JAB	ROA	PBV	UKURAN	JUMLAH DEWAN
53	Midi Utama Indonesia Tbk.	14%	0%	37,333	1	10,90	2,95	12,047198	0,85
54	Mitra Adiperkasa Tbk.	50%	20%	61,4	1	5,50	3,02	12,564666	1,00
55	Sumber Alfaria Trijaya Tbk.	8%	0%	48	1	10,00	9,17	12,629708	1,08
56	Trikonsel Oke Tbk.	33%	0%	50,2	1	8,54	3,64	12,379124	0,95
57	Holcim Indonesia Tbk.	7%	36%	54,57	0	0,08	2,53	13,018586	1,15
58	Indocement Tunggak Prakasa Tbk.	0%	42%	48,4	1	23	4,49	13,185995	1,28
59	Semen Gresik (Persero) Tbk.	0%	0%	52	0	23,3	4,67	13,192093	1,11
60	Asahimas Flat Glass Tbk.	0%	53%	55,667	1	13,95	1,37	12,375234	1,18
61	Intikeramik Alamasri Industri Tbk.	0%	0%	58	1	-6,09	0,29	11,808742	0,70
62	Keramika Indonesia Assosiasi Tbk.	0%	17%	49,5	0	1,00	4,08	12,102475	0,78
63	Betonjaya Manunggal Tbk.	20%	0%	46,5	1	9,34	0,84	10,953392	0,70
64	Citra Tubindo Tbk.	9%	27%	63	1	7	1,99	12,391477	1,04
65	Itamaraya Tbk.	0%	67%	47,2	0	-22,3	3,08	10,119420	0,78
66	Jaya Pari Steel Tbk.	0%	0%	59,5	0	6,92	1,45	11,614139	0,78
67	Krakatau Steel Tbk.	0%	0%	53,25	1	6,04	2,04	13,245119	1,00

No	Nama Perusahaan	PR	WNA	USIA	JAB	ROA	PBV	UKURAN	JUMLAH DEWAN
68	Lion Metal Works Tbk.	0%	57%	59	0	12,71	0,76	11,482730	0,85
69	Lionmesh Prima Tbk.	17%	17%	59,333	1	9,4	0,98	10,893206	0,78
70	Pelangi Indah Canindo Tbk.	25%	0%	61,5	1	9,3	0,62	11,756149	0,60
71	Pelat Timah Nusantara Tbk.	0%	18%	53	1	8,13	2,23	11,962682	1,04
72	Budi Acid Jaya Tbk.	33%	0%	50,4	0	2,3	1,09	12,293944	0,78
73	Duta Pertiwi Nusantara Tbk.	13%	0%	62,714	0	6	1,18	11,878908	1,20
74	Ekadharma International Tbk.	0%	0%	61,333	1	11,97	1,34	11,310629	0,78
75	Eterindo Wahanatama Tbk.	0%	17%	62,333	0	7,13	0,74	11,727036	0,78
76	Indo Acidatama Tbk.	0%	7%	59,444	1	2,7	1,58	11,564197	1,15
77	Intanwijaya Internasional Tbk.	14%	0%	67	1	-13,4	0,35	11,127104	0,85
78	Aneka Kemasindo Utama Tbk.	50%	0%	63,5	0	-16,5	2,00	10,453012	0,60
79	Berlina Tbk.	14%	0%	55,75	0	0,06	1,10	11,741078	0,85
80	Indopoly Swakarsa Industry Tbk.	22%	11%	54,667	1	8	1,58	12,346157	0,95
81	Indah Kiat Pulp & Paper Tbk	11%	0%	58,333	0	0,2	0,50	12,772696	1,26
82	Kalbe Farma Tbk	0%	0%	51,333	1	18,29	6,14	12,847109	1,04

No	Nama Perusahaan	PR	WNA	USIA	JAB	ROA	PBV	UKURAN	JUMLAH DEWAN
83	Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk	13%	0%	68,281	0	2	0,66	13,320494	1,20
84	Gunawan Dianjaya Steel Tbk	0%	38%	57,333	0	15,95	2,03	12,031234	0,90
85	Sorini Agro Asia Corporinndo Tbk.	0%	55%	48	1	4,33	4,40	12,219210	1,04
86	Sekawan Intipratama Tbk.	20%	0%	32,333	0	2,67	0,66	11,178726	0,70
87	Titan Kimia Nusantara Tbk.	0%	50%	52	0	-6,98	0,62	12,468197	0,78
88	Trias Sentosa Tbk.	0%	0%	57,333	1	0,674	0,61	13,307390	0,85
89	Charoen Pokphand Indonesia Tbk.	0%	17%	45,33	1	33,91	6,78	12,814132	1,08
90	JAPFA Comfeed Indonesia Tbk.	0%	13%	70,75	0	13,7	2,12	12,843855	0,90
91	Malindo Feedmill Tbk.	0%	78%	55	1	18,62	4,20	11,957280	0,95
92	Sierad Produce Tbk.	20%	10%	60	0	2,96	0,54	12,313023	1,00
93	Sumalindo Lestari Jaya Tbk.	11%	11%	59,4	0	0,23	0,91	12,291265	0,95
94	Suparma Tbk.	11%	0%	55	1	2	0,48	12,173186	0,95
95	Surabaya Agung Industry Pulp Tbk.	14%	14%	52,333	0	-4	-0,41	11,345767	0,85
96	Toba Pulp Lestari Tbk.	0%	11%	57,25	0	0,1	0,84	12,418433	0,95
97	Astra Otoparts Tbk.	6%	17%	52,9	1	20,4	2,79	12,747089	1,26

No	Nama Perusahaan	PR	WNA	USIA	JAB	ROA	PBV	UKURAN	JUMLAH DEWAN
98	Goodyear Indonesia Tbk.	17%	33%	47,33	1	5,81	1,23	14,106140	0,78
99	Prima Alloy Steel Tbk.	17%	0%	53	1	0,07	0,40	11,664612	0,78
100	Apac Citra Centertex Tbk.	0%	0%	64,5	0	-5,37	1,59	12,274834	0,85
101	Argo Pantes Tbk.	9%	0%	66,4	1	-0,09	2,06	12,154799	1,04
102	Asia Pacific Fibers Tbk.	0%	60%	53,5	0	7	-0,07	12,600803	1,00
103	Nusantara Inti Corpora Tbk.	0%	0%	51,6	0	0,43	0,08	11,491069	0,60
104	Pan Brothers Tex Tbk.	44%	33%	43,4	0	0,67	4,26	11,948063	0,95
105	Unitex Tbk.	33%	78%	54,25	0	-16,14	-0,18	11,187244	0,95
106	KMI Wire and Cable Tbk.	10%	20%	65	1	8,13	1,10	11,774198	1,00
107	Sumi Indo Kabel Tbk.	0%	55%	57,8	0	0,01	0,75	11,778744	1,04
108	Akasha Wira International Tbk.	20%	0%	41,667	0	10	9,57	11,511205	0,70
109	Sekar Laut Tbk.	17%	0%	54	1	2,4	0,82	10,299725	0,78
110	Tiga Pilar Sejahtera Food Tbk.	0%	0%	52,833	0	3,88	2,27	12,287112	0,95
111	Ultra Jaya Milk Tbk.	17%	0%	71,333	1	9,24	2,69	12,302459	0,78
112	Bentoel International Investama Tbk.	0%	50%	60	1	4,46	2,72	12,690426	0,90

No	Nama Perusahaan	PR	WNA	USIA	JAB	ROA	PBV	UKURAN	JUMLAH DEWAN
113	HM Sampoerna Tbk.	30%	50%	55	0	31	12,08	13,312285	1,00
114	Darya-Varia Laboratoria Tbk.	13%	73%	57	0	13	2,05	11,931513	1,18
115	Indofarma (Persero) Tbk.	11%	0%	59	0	1,71	0,88	13,865672	0,95
116	Kalbe Farma Tbk.	9%	0%	55	1	18,29	6,14	12,847109	1,04
117	Merck Tbk.	33%	50%	57,5	1	27,32	5,95	11,638257	0,78
118	Pyridam Farma Tbk.	50%	0%	67,333	0	5,44	0,88	11,002541	0,78
119	Martina Berto Tbk.	43%	0%	65,667	0	11	0,00	11,522613	0,85
120	Kedawang Setia Industrial Tbk.	0%	0%	62,25	1	3,03	0,37	11,746420	0,85
121	Adaro Energy Tbk.	0%	23%	49,7	0	5,44	4,39	13,608535	1,11
122	ATPK Resouces Tbk.	0%	0%	54,667	0	-17,46	1,22	11,167783	0,78
123	Berau Coal Energy Tbk.	0%	22%	45	1	3,72	5,57	13,221283	0,95
124	Borneo Lumbang Energi & Metal Tbk.	8%	17%	46,3	0	4	3,60	12,930641	1,08
125	Darma Henwa Tbk.	25%	0%	59	0	0,011	0,51	12,619365	0,60
126	Harum Energy Tbk.	0%	22%	53,8	0	24	0,57	12,540329	0,95
127	Indo Tambangraya Megah Tbk.	9%	45%	45	0	18,73	8,86	12,991551	1,04

No	Nama Perusahaan	PR	WNA	USIA	JAB	ROA	PBV	UKURAN	JUMLAH DEWAN
128	Perdana Karya Perkasa Tbk.	17%	0%	54,333	1	1,4	0,54	11,670064	0,78
129	Petrosea Tbk.	0%	17%	48,667	0	18,99	2,42	12,325077	1,08
130	Benakat Petroleum Energy Tbk.	11%	0%	49	0	(2,00)	0,92	12,671864	0,95
131	Bumi Resources Tbk.	0%	31%	42,4	1	3,55	4,33	13,897398	1,11
132	Elnusa Tbk.	10%	0%	56,6	0	2	1,22	12,565678	1,00
133	Energi Mega Persada Tbk.	0%	13%	65,4	0	-1	0,86	12,992875	0,90
134	Medco Energi International Tbk.	0%	0%	50,4	1	3,7	1,59	13,311815	1,08
135	Ratu Prabu Energi Tbk.	0%	25%	58,5	0	2	0,55	12,136068	0,90
136	Aneka Tambang (Persero) Tbk.	0%	0%	44	0	15,13	2,44	13,090283	1,00
137	Exploitasi Energi Indonesia Tbk.	0%	0%	52	0	5,8	0,90	12,083767	0,90
138	Citatah Industri Marmer Tbk.	29%	14%	60,667	1	6	1,18	11,300217	0,85
139	Eatertainment International Tbk.	29%	0%	51,333	0	-20,4	5,12	10,184316	0,85
140	Fast Food Indonesia Tbk.	17%	0%	45	0	16,3	5,97	11,798989	1,08
141	Grahamas Citrawisata Tbk.	17%	0%	44,75	1	12,82	1,08	10,187937	0,78
142	Hotel Mandarine Regency Tbk.	0%	0%	57	0	1,43	3,74	11,271832	0,85

No	Nama Perusahaan	PR	WNA	USIA	JAB	ROA	PBV	UKURAN	JUMLAH DEWAN
143	Hotel Sahid Jaya Tbk.	27%	9%	57,875	0	2,86	0,88	11,791739	1,04
144	Panorama Sentrawisata Tbk.	0%	13%	67,333	1	1,03	1,23	11,791337	0,90
145	Pelita Sejahtera Abadi Tbk.	0%	0%	49	1	0,3	2,26	11,160791	0,70
146	Plaza Indonesia Realty Tbk.	22%	0%	60,75	1	11,75	1,29	12,646490	0,95
147	Pudjiadi Prestige Limited Tbk.	0%	0%	63	1	3,55	1,88	11,455275	0,70
148	Elang Mahkota Teknologi Tbk.	29%	17%	60	0	10	2,16	12,634910	0,85
149	Fortune Indonesia Tbk.	33%	0%	77,5	1	3,5	0,50	11,440926	0,78
150	Indosiar Karya Media Tbk.	0%	0%	48	0	0,86	5,43	11,983073	1,00
151	Jasuindo Tiga Perkasa Tbk.	0%	0%	50,5	1	32	2,67	11,373594	0,90
152	Star Pacific Tbk.	0%	0%	68	0	24	0,22	11,134782	0,78
153	Surya Citra Media Tbk.	0%	14%	52	1	21,1	4,59	12,402364	0,85
154	Limas Centric Indonesia Tbk.	33%	33%	51	1	5,11	0,91	11,408789	0,78
155	Metrodata Electronics Tbk.	0%	0%	53,5	1	3,22	0,75	11,975542	0,85
156	Bakrie & Brothers Tbk.	11%	0%	58,5	0	-24	0,57	13,501989	0,95
157	Bhakti Investama Tbk	0%	0%	52,2	0	1,56	0,87	13,220186	0,90

No	Nama Perusahaan	PR	WNA	USIA	JAB	ROA	PBV	UKURAN	JUMLAH DEWAN
158	Gema Grahasarana Tbk.	29%	0%	59	1	7,48	1,04	11,541093	0,85
159	Multifiling Mitra Indonesia Tbk.	29%	0%	42	1	7,92	3,06	11,141584	0,85
160	Leyand International Tbk.	0%	0%	51	0	0,01	2,27	12,099856	0,60
161	Jasa Marga (Persero) Tbk.	0%	0%	51,5	1	6,3	3,01	13,277658	1,04
162	Bakrie Telecom Tbk.	0%	27%	55	1	0,1	1,29	13,091737	1,04
163	Telekomunikasi Indonesia Tbk.	0%	0%	53,6	1	14,6	3,61	13,875865	1,00
164	XL Axiata Tbk.	8%	54%	54,428	1	6,3	3,85	13,437433	1,11
165	Arpeni Pratama Ocean Line Tbk.	13%	0%	72	1	-11,79	-0,41	12,740773	0,90
166	Berlian Laju Tanker Tbk.	11%	0%	53,25	1	-5,4	0,54	13,406873	0,95
167	Garuda Indonesia (Persero) Tbk.	9%	0%	57,2	0	3,77	0,30	13,135641	1,04
168	Rukun Raharja Tbk.	0%	0%	52	0	0,1	7,33	11,962778	0,90
169	Steady Safe Tbk.	20%	0%	58,5	1	8	-0,65	10,937673	0,70
170	Wintermar Offshore Marine Tbk.	13%	25%	47	1	5	1,08	12,318689	0,90

Lampiran 2

OUTPUT SPSS

Keterangan :

- Woman BOC & BOD : persentase Komisaris & Direksi perempuan perusahaan
- Foreign BOC & BOD : persentase Komisaris & Direksi warga negara asing perusahaan
- Average Age BOC & BOD : rata-rata usia Komisaris & Direksi perusahaan
- Tenure BOC & BOD : masa jabatan Komisaris & Direksi perusahaan (*dummy*)
- Log Total Asset : ukuran perusahaan dari log Total asset perusahaan
- Log Total BOC & BOD : jumlah Komisaris & Direksi perusahaan dalam log

Uji Pearson Correlation

Correlations

		Woman BOCBOD	Foreign BOCBOD	AveAge BOCBOD	Tenure BOCBOD	ROA	PBV	LogTotal ASSET	LogTotal BOCBOD
Woman BOCBOD	Pearson Correlation	1	-.120	.103	-.058	-.165*	-.135	-.231**	-.123
	Sig. (2-tailed)		.120	.182	.451	.032	.080	.002	.110
	N	170	170	170	170	170	170	170	170
Foreign BOCBOD	Pearson Correlation	-.120	1	-.171*	-.082	.076	.165*	.022	.109
	Sig. (2-tailed)	.120		.026	.288	.324	.031	.779	.156
	N	170	170	170	170	170	170	170	170

		Woman BOCBOD	Foreign BOCBOD	AveAge BOCBOD	Tenure BOCBOD	ROA	PBV	LogTotal ASSET	LogTotal BOCBOD
Average Age BOCBOD	Pearson Correlation	.103	-.171*	1	.126	-.093	-.524**	-.076	-.086
	Sig. (2-tailed)	.182	.026		.102	.230	.000	.323	.264
	N	170	170	170	170	170	170	170	170
Tenure BOCBOD	Pearson Correlation	-.058	-.082	.126	1	.255**	-.012	.031	.030
	Sig. (2-tailed)	.451	.288	.102		.001	.876	.686	.693
	N	170	170	170	170	170	170	170	170
ROA	Pearson Correlation	-.165*	.076	-.093	.255**	1	.306**	.079	.235**
	Sig. (2-tailed)	.032	.324	.230	.001		.000	.304	.002
	N	170	170	170	170	170	170	170	170
PBV	Pearson Correlation	-.135	.165*	-.524**	-.012	.306**	1	.046	.290**
	Sig. (2-tailed)	.080	.031	.000	.876	.000		.550	.000
	N	170	170	170	170	170	170	170	170
Log Total ASSET	Pearson Correlation	-.231**	.022	-.076	.031	.079	.046	1	.306**
	Sig. (2-tailed)	.002	.779	.323	.686	.304	.550		.000
	N	170	170	170	170	170	170	170	170
Log Total BOCBOD	Pearson Correlation	-.123	.109	-.086	.030	.235**	.290**	.306**	1
	Sig. (2-tailed)	.110	.156	.264	.693	.002	.000	.000	
	N	170	170	170	170	170	170	170	170

*. Correlation is significant at the 0.05 level
(2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level
(2-tailed).

Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Woman BOCBOD	170	0	60	11.88	13.992
Foreign BOCBOD	170	0	78	11.86	18.344
AveAge BOCBOD	170	32	77	53.96	8.811
Tenure BOCBOD	170	0	1	.53	.501
ROA	170	-24.00	33.00	5.1882	9.08213
PBV	170	-.065	9.00	1.5882	1.90169
Log TotalASSET	170	9.00	14.00	11.6412	.86726
Log TotalBOCBOD	170	.060	1.0	.353	.4793
Valid N (listwise)	170				

Lampiran Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas (skewness & kurtosis)

Descriptive Statistics									
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Woman BOCBOD	170	0	60	11.88	13.992	1.196	.186	.993	.370
Foreign BOCBOD	170	0	78	11.86	18.344	1.753	.186	2.500	.370
AveAge BOCBOD	170	32	77	53.96	8.811	-.400	.186	-.140	.370
Tenure BOCBOD	170	0	1	.53	.501	-.119	.186	-2.010	.370
ROA	170	-24.00	33.00	5.1882	9.08213	.003	.186	1.971	.370
PBV	170	.00	9.00	1.5882	1.90169	1.537	.186	2.489	.370
LogTotal ASSET	170	9.00	14.00	11.6412	.86726	-.058	.186	.099	.370
LogTotal BOCBOD	170	.060	1.0	.353	.4793	.621	.186	-1.634	.370
Valid N	170								

Uji Normalitas (Kolmogorov Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		170	170
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	1.53393284	8.40570006
Most Extreme Differences	Absolute	.091	.092
	Positive	.091	.091
	Negative	-.077	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		1.187	1.204
Asymp. Sig. (2-tailed)		.119	.110

Uji Heteroskedastisitas Y=ROA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.646	1.199		3.039	.083
	Woman BOCBOD	.003	.006	.043	.544	.587
	Foreign BOCBOD	.003	.004	.047	.609	.543
	AveAge BOCBOD	-.026	.009	-.230	-2.949	.164
	Tenure BOCBOD	-.020	.151	-.010	-.131	.896
	Log TotalASSET	-.100	.093	-.088	-1.082	.281
	Log TotalBOCBOD	.067	.165	.033	.407	.685

a. Dependent Variable: abs_rest1

Uji Heteroskedastisitas Y = PBV

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.683	6.992		2.392	.078
	Woman BOCBOD	-.044	.032	-.105	-1.351	.179
	Foreign BOCBOD	.072	.024	.227	2.955	.084
	AveAge BOCBOD	-.003	.051	-.004	-.056	.955
	Tenure BOCBOD	-.178	.882	-.015	-.202	.840
	Log TotalASSET	-.973	.540	-.145	-1.802	.073
	Log TotalBOCBOD	-1.172	.962	-.096	-1.218	.225

a. Dependent Variable: abs_rest2

Uji Multikolinieritas Y = ROA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.223	10.574		.967	.335		
	Woman BOCBOD	-.075	.049	-.116	-1.535	.127	.923	1.084
	Foreign BOCBOD	.023	.037	.046	.618	.538	.947	1.056
	AveAge BOCBOD	-.092	.077	-.089	-1.197	.233	.944	1.059
	TenureBOCBOD	4.679	1.334	.258	3.509	.001	.973	1.028
	LogTotalASSET	-.285	.816	-.027	-.349	.728	.866	1.155
	LogTotal BOCBOD	3.946	1.455	.208	2.711	.007	.891	1.123

a. Dependent Variable: ROA

Uji Multikolinieritas Y= PBV

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.251	1.930		4.794	.000		
	Woman							
	BOCBOD	-.009	.009	-.063	-.960	.339	.923	1.084
	ForeignBOCBOD	.005	.007	.050	.766	.445	.947	1.056
	AveAge							
	BOCBOD	-.108	.014	-.500	-7.683	.000	.944	1.059
	TenureBOCBOD	.175	.243	.046	.718	.474	.973	1.028
	LogTotalASSET	-.194	.149	-.089	-1.304	.194	.866	1.155
	LogTotal							
	BOCBOD	1.030	.266	.260	3.880	.000	.891	1.123

a. Dependent Variable: PBV

Uji R²

Y = ROA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.379 ^a	.143	.112	8.55901	.143	4.548	6	163	.000

- a. Predictors: (Constant), Log Total BOCBOD, Tenure BOCBOD, Woman BOCBOD, Foreign BOCBOD, AveAge BOCBOD, Log TotalASSET

Y = PBV

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.491 ^a	.249	.225	1.56191	.249	14.588	6	163	.000

- a. Predictors: (Constant), LogTotal BOCBOD, Tenure BOCBOD, Woman BOCBOD, Foreign BOCBOD, AveAge BOCBOD, Log TotalASSET

Uji F

Y = ROA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1999.147	6	333.191	4.548	.000 ^a
	Residual	11940.829	163	73.257		
	Total	13939.976	169			

a. Predictors: (Constant), LogTotal BOCBOD, Tenure BOCBOD, Woman BOCBOD, Foreign BOCBOD, AveAge BOCBOD, Log TotalASSET

b. Dependent Variable: ROA

Y = PBV

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	213.528	6	35.588	14.588	.000 ^a
	Residual	397.649	163	2.440		
	Total	611.176	169			

a. Predictors: (Constant), LogTotal BOCBOD, Tenure BOCBOD, Woman BOCBOD, Foreign BOCBOD, AveAge BOCBOD, Log TotalASSET

b. Dependent Variable: PBV