

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja keuangan adalah suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar. Seperti dengan membuat suatu laporan keuangan yang telah memenuhi standar dan ketentuan dalam SAK (Standar Akuntansi Keuangan), IFRS (*International Financial Reporting Standards*) atau pun GAAP (*General Accepted Accounting Principle*) menurut (Fahmi Irham, 2017:2).

Menurut penelitian (Anggraini dkk, 2016) kinerja keuangan perusahaan merupakan suatu tampilan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Kinerja keuangan perusahaan dapat dinilai melalui berbagai macam indikator yang dapat mengukur pencapaian suatu perusahaan, dimana secara umum penilaian fokus kepada informasi yang bersumber dari laporan keuangan.

Kinerja (*performance*) perusahaan menggambarkan suatu kondisi keuangan yang dimiliki oleh perusahaan yang telah menggunakan alat-alat analisis keuangan, sehingga akan diketahui baik buruknya suatu kondisi keuangan yang dimiliki oleh perusahaan. Agar dapat memberikan cerminan prestasi kerja dalam periode tertentu.

Karena kinerja keuangan perusahaan sebagai indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan jajaran manajemen (Jekwam dan Hermuningsih, 2018).

Fenomena yang terkait dengan kinerja perusahaan dimana menurut (Kontan.co.id 2017) sektor industri dasar dan kimia berhasil mencatat pertumbuhannya sebesar 17,08 persen. Hal tersebut menjadikan sektor ini sebagai sektor yang pertumbuhannya paling tinggi kedua setelah sektor keuangan yang mencatatkan pertumbuhan sebesar 29,18 persen. Direktur Investa Saran Mandiri Hans Kwee melihat pertumbuhan yang dialami oleh sektor ini ditopang oleh saham yang berasal dari beberapa sub sektor, diantaranya berasal dari sub sektor pulp dan kertas, sub sektor pakan ternak dan juga sub sektor kimia. Saham yang berasal dari sub sektor pulp dan kertas seperti saham PT Indah Kiat Pulp & Paper Tbk (INKP) dan PT Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk (TKIM) mampu mendorong kinerja yang cemerlang, sektor industri dasar dan kimia tahun ini. Pergerakan saham PT Chandra Asri Petrochemical Tbk (TPIA) dan PT Batrio Pacific Tbk (BRPT) yang terus melaju sepanjang tahun ini juga mampu mendorong kinerja sektor ini. Pertumbuhan saham PT Chandra Asri Petrochemical Tbk (TPIA) mencapai 34,98 persen, sedangkan pertumbuhan kinerja yang dicapai oleh PT Batrio Pacific Tbk (BRPT) tumbuh mencapai 202,67 persen. Tahun 2018 sektor ini diperkirakan masih memiliki potensi untuk terus meningkatkan pertumbuhan kinerja pada sektor industri dasar dan kimia.

Raksasa Elektronik Korea Selatan, Samsung Electronics melaporkan anjlok nya laba pada kuartal II 2019. Ini disebabkan tidak tersedia nya bisnis cip yang selama ini menjadi penopang kinerja keuangan Samsung. Samsung merupakan produsen Smartphone dan cip terbesar di dunia, melaporkan laba oprasional anjlok 56% dibandingkan periode yang sama tahun sebelumnya. Dilansir dari BBC, Rabu (31/7/2019) kinerja keuangan Samsung tersebut pun merefleksikan perlambatan industri secara luas yang disebabkan perang dagang AS dan China.

Pihak Samsung pun menyatakan kinerja bisnis cip bisa mengalami lebih banyak tantangan, akibat perang dagang antara Jepang dengan Korsel. Samsung membukukan laba oprasional sebesar 6,6 triliun won setara sekitar Rp 78,5 triliun pada kuartal II 2019. Angka ini turun 56% dibandingkan pada periode yang sama tahun 2018 yang mencapai 14,87 triliun won.

Dalam pernyataan ini Samsung menyatakan pelemahan dan turun nya harga di pasar cip memori terus berlanjut. Ini ditambah dengan pemulihan permintaan yang terbatas. “Perusahaan mengalami tantangan yang berasal dari ketidakpastian, tidak hanya di area bisnis, namun juga dari perubahan lingkungan mikroekonomi global” pernyataan dari pihak Samsung. Jepang menerapkan pembatasan ekspor terhadap sejumlah material industri yang dibutuhkan korsel untuk memproduksi semi konduktor dan layar monitor. Langkah tersebut meningkatkan kekhawatiran terkait resiko sengketa perdagangan pada sektor pasokan teknologi global. Akibatnya kinerja keuangan Samsung pun dapat terdampak (Kompas.com, 2019).

Selain itu ditemui kasus mengenai kinerja keuangan perusahaan, Grant Thornton International merilis laporan tahunan bertajuk “Women in Business 2018” yang menyuarakan keragaman *gender* dalam dunia bisnis. Survei dilakukan terhadap 4.995 responden dari 35 negara pada periode Juli - Desember 2017. Para responden adalah chief executive officer (CEO), managing director, chairman atau level eksekutif senior. Laporan Grant Thornton International itu menyebutkan adanya hasil positif dalam isu keragaman *gender* di dunia bisnis secara global, bisnis dengan setidaknya satu wanita di posisi manajemen senior, kinerja keuangan perusahaan naik secara signifikan dari 66% di tahun 2017 menjadi 75% pada tahun 2018 (Kompas.com, 2019)

Isu yang menyebutkan *gender* wanita menduduki sebagai peran penting dalam dunia bisnis merupakan fenomena yang menarik untuk dikaji serta diteliti. Berbedanya gaya kepemimpinan laki-laki dan wanita merupakan faktor yang dapat diungkapkan serta dilihat sebagai ukuran pengaruh kinerja suatu perusahaan tersebut. Fenomena yang tidak kalah menarik yaitu pemberian remunerasi kepada dewan direksi perusahaan. Remunerasi merupakan suatu cara perusahaan untuk dapat memotivasi karyawannya untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Pemberian remunerasi yang tinggi diharapkan dapat memberikan feedback yang baik pula bagi perusahaan (Kompas.com 2018).

Terdapat beberapa faktor dalam *Board Diversity* yang dianggap dapat berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan yang dihasilkan yaitu pengaruh

keragaman *gender Diversity*, dan usia (*age Diversity*).

Ditinjau dari faktor yang mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan *gender Diversity* adalah variasi gender dalam komposisi manajemen puncak. Dewan yang mencakup wanita dan individu dari berbagai ras, etnis, dan karakteristik minoritas lainnya memperluas sumber daya perusahaan dan menambah berbagai perspektif untuk pemecahan masalah dan proses perencanaan strategi. *Gender Diversity* menggambarkan persebaran laki-laki dan wanita yang menempati posisi anggota dewan. Keragaman dewan direksi diduga memberikan dampak seperti adanya perbedaan pendapat serta perbedaan pola pikir dalam memberikan solusi penyelesaian yang unik dan menjadi nilai tambah suatu perusahaan (Anggraini dkk, 2016).

Gender Diversity menggambarkan persebaran laki-laki dan wanita yang menempati posisi anggota dewan. Gender adalah status, yang dibangun melalui sosial, budaya, psikologis berarti berdasarkan pada ciri-ciri pribadi. Persepsi secara umum terdapat perbedaan antara pria dan wanita. Dewan yang mencakup wanita dan individu dari berbagai ras, etnis, dan karakteristik minoritas lainnya memperluas sumber daya perusahaan dan menambah berbagai perspektif untuk pemecahan masalah dan proses perencanaan strategi. Wanita telah dikaitkan dengan kepuasan yang lebih kuat dari komitmen organisasi. Wanita juga cenderung dapat lebih banyak memberikan fakta dengan detail (Fathonah, 2018).

Age diversity dapat menciptakan kerjasama dalam tim dengan usia yang berbeda dan pandangan yang berbeda dalam melakukan koordinasi. Tenaga kerja yang terdiri dari demografi usia yang berbeda-beda menciptakan lingkungan dimana setiap generasi membawa keterampilan yang berbeda dan bakat ke dalam perusahaan. Persebaran ini dapat memberikan keuntungan untuk perusahaan yang melayani demografis multi-generasi agar dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan (Anggraini dkk, 2016).

Ukuran perusahaan merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja keuangan perusahaan. Perusahaan yang memiliki ukuran perusahaan yang lebih besar mempunyai pengaruh terhadap profitabilitas perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan perusahaan yang lebih besar memiliki beberapa keuntungan kompetitif, antara lain kekuatan pasar dimana perusahaan besar dapat menetapkan harga yang tinggi untuk produknya.

Ukuran perusahaan menjadi tolak ukur besar kecilnya suatu perusahaan, dijadikan salah satu kriteria yang dipertimbangkan oleh para investor dalam strategi berinvestasi. Untuk bisa mengukur besar kecilnya suatu perusahaan dapat ditentukan dengan beberapa hal, seperti total penjualan, total asset, rata-rata tingkat penjualan, serta rata-rata total asset, sehingga secara tidak langsung memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan (Ruslim, 2018).

Laba (*profitabilitas*) pada laporan keuangan merupakan hal yang menjadi patokan dalam menilai kinerja suatu perusahaan dan mencerminkan nilai perusahaan tersebut. Penilaian kinerja perusahaan dilakukan dengan tujuan untuk memotivasi para karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang ditetapkan sebelumnya agar tercapai tujuan perusahaan yang berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Melalui penilaian kinerja keuangan, maka perusahaan dapat menentukan struktur dan strategi keuangannya (Nugroho dkk, 2017).

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Fathonah, 2018) Pengaruh *Gender Diversity* dan *Age Diversity* terhadap kinerja keuangan perusahaan. Dengan variabel yang diteliti *Gender Diversity* dan *Age Diversity*. Populasi dalam penelitian ini memiliki sebanyak 60 perusahaan adalah perusahaan yang bergerak dalam industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2012-2016. Dengan sampel adalah sebanyak 12 perusahaan manufaktur industri barang konsumsi pada tahun 2012–2016. Metode analisis data adalah metode kuantitatif. Hasil dari penelitian ini adalah menyatakan bahwa komposisi Dewan Direksi wanita memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan. Sedangkan *age diversity* tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Nugroho dkk, 2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Dewan Direksi berdasarkan Gender, Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, dan Profitabilitas terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan”

dengan variabel yang di teliti Dewan Direksi berdasarkan gender, kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional, dan profitabilitas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan periode 2015-2017. Total sampel 43 perusahaan perbankan. Metode analisis data adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa keberagaman *gender* pada dewan direksi, kepemilikan institusional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Sedangkan kepemilikan manajerial dan profitabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan.

(Anggraini dkk, 2016) melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh *intellectual capital*, *Gender Diversity*, *Age Diversity*, dan *Tenure Diversity* terhadap Kinerja Perusahaan “ dengan variabel *intellectual capital*, *gender Diversity*, dan *age Diversity*. Populasi dalam penelitian ini adalah laporan keuangan dan laporan keuangan tahunan perusahaan perbankan di industri perbankan swasta konvensional tahun 2011-2014. Total sampel yang digunakan adalah 24 perusahaan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *intellectual capital*, *gender Diversity*, *Age Diversity*, dan *Tenure Diversity* secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Ruslim, 2018) dengan judul “Pengaruh proporsi komisaris independen, jumlah direktur, jumlah komite audit, kepemilikan saham institusional, kepemilikan saham manajemen dan ukuran perusahaan terhadap kinerja keuangan perusahaan“ dengan variabel proporsi dewan komisaris independen,

jumlah direktur, jumlah komite audit, kepemilikan saham institusional, kepemilikan saham manajemen, dan ukuran perusahaan. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dan masuk dalam Indeks LQ45 pada periode Februari 2014 – Januari 2016. Dengan total sampel sebanyak 31 perusahaan dari laporan tahunan 2012-2015. Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proporsi komisaris independen dan jumlah komite audit berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Jumlah direktur, kepemilikan saham dan ukuran perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan.

(Cardilla dkk, 2019) melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh arus kas operasi, umur perusahaan, dan ukuran perusahaan terhadap kinerja keuangan perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2011-2016 “Dengan variabel arus kas operasi, umur perusahaan, dan ukuran perusahaan. Populasi dalam penelitian ini data laba, arus kas operasi, ukuran perusahaan, dan umur perusahaan dari 12 (dua belas) perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2011 sampai dengan 2016. Dengan total sampel 12 perusahaan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kas operasi dan ukuran perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap laba perusahaan sedangkan umur perusahaan berpengaruh signifikan terhadap laba perusahaan, artinya semakin tinggi umur perusahaan maka akan semakin rendah laba perusahaan.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat sebuah penelitian yaitu dengan judul : “ **PENGARUH UKURAN PERUSAHAAN DAN *BOARD DIVERSITY* TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN** “

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat di identifikasikan masalah faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Perusahaan :

1. Kurangnya kinerja keuangan yang dihasilkan perusahaan dapat mempengaruhi para investor.
2. Minimnya kemakmuran para pemegang saham dapat menurunkan Nilai perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan.
3. Ukuran perusahaan dapat mempengaruhi biaya keagenan yang berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan.
4. Perusahaan dengan ukuran yang besar dapat mengurangi biaya produksi informasi yang rendah dibandingkan dengan perusahaan kecil.
5. Memaksimalkan harga saham akan meningkatkan nilai perusahaan yang berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan.
6. Minimnya laba yang diperoleh perusahaan dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan.

7. Dewan Direksi harus menyajikan laporan keuangan secara wajar dan bias sebagai alat ukur dalam penilaian Kinerja keuangan perusahaan.
8. Jumlah dewan direksi wanita yang masih minim untuk perusahaan-perusahaan yang *Listed* di BEI.
9. Tindakan direksi dalam perencanaan oprasional dan pengambilan keputusan akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.
10. Memberikan bonus atau pun remunerasi kepada direksi dapat mendorong peningkatan kinerja perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah, maka penelitian ini akan dibatasi untuk menguji pengaruh *gender Diversity, Age Diversity (Board Diversity)* dan ukuran perusahaan terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2015-2018.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari identifikasi masalah serta batasan masalah diatas maka peneliti dapat merumuskan permasalahan nya sebagai berikut :

1. Bagaimana Ukuran Perusahaan berpengaruh secara parsial terhadap terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan ?

2. Bagaimana *gender Diversity* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan ?
3. Bagaimana *Age Diversity* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan ?
4. Bagaimana Ukuran Perusahaan, *gender Diversity*, *Age Diversity (Board Diversity)* secara bersama-sama berpengaruh simultan terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui :

- 1) Untuk membuktikan secara empiris apakah *gender Diversity* secara signifikan mempengaruhi Kinerja Keuangan Perusahaan.
- 2) Untuk membuktikan secara empiris apakah *Age Diversity* secara signifikan mempengaruhi Kinerja Keuangan Perusahaan.
- 3) Untuk membuktikan secara empiris apakah ukuran perusahaan secara signifikan mempengaruhi Kinerja Keuangan Perusahaan.

- 4) Untuk membuktikan secara empiris apakah *gender Diversity*, *Age Diversity*, dan ukuran perusahaan bersama-sama secara signifikan mempengaruhi Kinerja Keuangan Perusahaan.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan maka dapat diperoleh berapa manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Bagi masyarakat (Investor dan kreditor)
 - a. Sebagai bahan pertimbangan untuk menanamkan modalnya di perusahaan.
 - b. Sebagai acuan dan pembanding dalam melakukan penelitian lanjutan yang sejenis.
2. Bagi perusahaan

Sebagai acuan supaya perusahaan dapat membuat laporan keuangan yang berintegritas tinggi dengan melihat faktor-faktor yang mempengaruhi.
3. Bagi Lembaga
 - a. Hasil penelitian akan menambah jumlah referensi di perpustakaan yang nantinya diharapkan dapat dipakai sebagai acuan penelitian sejenis selanjutnya.

- b. Menjadi tolak ukur dan data bagi lembaga untuk meningkatkan proses perkuliahan, terutama dalam hal penelitian mahasiswa.

4. Bagi Peneliti

Sebagai proses untuk meningkatkan kemampuan analisa peneliti khususnya dalam melakukan implementasi ilmu dan teori yang telah dipelajari.

5. Bagi Penulis

Sebagai sarana dalam mengimbangkan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan yang telah penulis peroleh selama kuliah diperkuliahan Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi di UPI “YPTK” PADANG.

BAB II

TINJAUAN LITERATURE

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Agensi (*Agency Theory*)

Teori keagenan ini dikembangkan oleh Michael C. Jensen dan William H. Meckling (1976). Teori keagenan merupakan sebuah teori yang berkaitan dengan hubungan principal dengan agent. Teori keagenan ini membuat sebuah model mengenai suatu hubungan kontraktual antara manajer (*agent*) dengan pemilik (*principal*). Principal mendelegasikan suatu tanggung jawab pengambilan keputusan kepada manajer (*agent*) sesuai dengan kontrak kerja. Tugas, wewenang, hak dan tanggung jawab agent dan principal diatur dalam kontrak kerja yang disepakati bersama.

Jensen dan Meckling (1976) menyebutkan ada 3 jenis *agency cost* :

- a. Principal dapat membatasi penyimpangan (*divergencies*) kepentingan dengan menetapkan insentif yang layak dan dengan mengeluarkan biaya monitoring (*monitoring cost*) yang dirancang untuk membatasi penyimpangan aktivitas yang dilakukan agen.
- b. Principal memberikan kesempatan kepada agen untuk membelanjakan sumber daya perubahan (biaya bonding / *boding cost*) yang diharapkan dapat menjamin

bahwa agen tidak akan bertindak merugikan principal.

- c. Nilai uang yang ekuivalen dengan kesejahteraan dialami oleh *principal* yang juga merupakan biaya yang timbul dari hubungan kagenan. Biaya yang sejenis ini disebut dengan biaya kerugian residual (*residual cost*).

Teori keagenan lebih menekankan pada penentuan pengaturan kontrak yang efisien dalam hubungan principal dan agen. Kontrak yang efisien adalah kontrak yang berisi gambaran yang jelas mengenai hak dan kewajiban *principal* dan *agent*, sehingga dapat meminimumkan konflik keagenan dan meminimalisir biaya keagenan (*agency cost*).

Jansen dan Meckling (1976) dalam penelitian mendefinisikan hubungan keagenan sebagai suatu kontrak, dimana satu orang atau lebih (*principal*) meminta pihak lainnya (*agen*) untuk melaksanakan sejumlah pekerjaan atas nama *principal*, yang melibatkan pendelegasian beberapa wewenang pembuatan keputusan kepada agen. Jika kedua pihak yang terlibat dalam kontrak tersebut berusaha untuk memaksimalkan utilitas mereka, maka ada kemungkinan bahwa agen tidak akan selalu bertindak untuk kepentingan terbaik *principal*. Dengan tujuan memotivasi agen, maka *principal* merancang kontrak sedemikian rupa sehingga mampu mengakomodasi kepentingan pihak-pihak yang terlibat dalam kontrak keagenan.

Kontrak yang efisien merupakan kontrak yang memenuhi dua asumsi yaitu sebagai berikut:

- a. Agen dan *principal* memiliki informasi yang simetris artinya, baik agen maupun *principal* memiliki kualitas dan jumlah informasi yang sama sehingga tidak terdapat informasi tersembunyi yang dapat digunakan untuk keuntungan dirinya sendiri.
- b. Risiko yang diterima agen berkaitan dengan imbal jasanya adalah kecil, yang berarti agen mempunyai kepastian yang tinggi mengenai imbalan yang diterimanya.

Dalam hal ini karena hubungan keagenan dalam teori agensi terdapat *principal* atau pemilik perusahaan melakukan bentuk kerjasama terhadap agen yaitu auditor. Auditor sebagai agen ditugaskan untuk mengevaluasi pertanggung jawaban keuangan manajemen dan memberikan pendapat mengenai kewajaran dari laporan keuangannya serta memberikan peringatan dini terhadap kondisi keuangannya dalam menilai kelangsungan hidup perusahaan di masa yang akan datang.

2.1.2 Teori Sinyal (*Signalling Theory*)

Menurut Morris (1987) asumsi dasar *signaling theory* adalah masalah asimetri informasi yang terjadi dalam pasar. Teori ini menunjukkan bagaimana asimetri informasi dapat dikurangi oleh pihak yang lebih banyak memiliki informasi dengan mengirimkan sinyal kepada pihak lain. Signaling merupakan suatu gejala umum yang dapat diaplikasikan pada setiap pasar dengan asimetri informasi (Ruslim, 2018).

2.2 Pengertian Pervariabel

2.2.1 Kinerja Keuangan Perusahaan

2.2.1.1 Definisi Kinerja Keuangan Perusahaan

Kinerja keuangan adalah suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar. Seperti dengan membuat laporan keuangan yang telah memenuhi standar dan ketentuan dalam SAK (Standar Akuntansi Keuangan) atau GAAP (*General Accepted Accounting Principle*) Fahmi Irham (2013:239).

Kinerja operasional perusahaan yang terbaik dapat dijelaskan melalui kinerja keuangan perusahaan (*financial performance*). Kinerja keuangan perusahaan penting bagi *stakeholder* dan *shareholder* karena digunakan sebagai indikator penilaian bisnis, dasar pada pembagian dividen serta penarik calon-calon investor. Pada pasar modal, para investor menilai tingkat kinerja keuangan perusahaan melalui laba. Laba yang dilaporkan digunakan oleh manajemen untuk memberi sinyal kepada investor mengenai kinerja perusahaan yang dapat mempengaruhi keputusan investasi Fahmi Irham (2013:241).

Kinerja keuangan merupakan bagian penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Banyak faktor yang menjadi pengaruh kinerja keuangan suatu perusahaan. Salah satunya adalah aspek kepemilikan saham oleh karyawan dapat menguatkan insentif

manajer untuk membuat keputusan yang terbaik untuk kepentingan karyawan/pemilikinya. Pekerja juga dapat secara langsung meningkatkan profitabilitas melalui produktifitas tenaga kerja. Secara tidak langsung, juga dapat meningkatkan efisiensi manajemen. bahwa kepemilikan saham oleh karyawan mendorong peningkatan kinerja perusahaan apabila terdapat peningkatan signifikan terhadap harga sahamnya (Isbanah Yuyun, 2015).

Kinerja keuangan perusahaan menjadi salah satu faktor yang dapat dilihat oleh para calon investor untuk menentukan investasi saham. Bagi suatu perusahaan, menjaga dan meningkatkan kinerja keuangan merupakan salah satu keharusan agar saham tersebut dapat tetap eksis dan banyak diminati oleh para calon investor. Kinerja keuangan perusahaan berkaitan erat dengan pengukuran dan penilaian kinerja. Pengukuran kinerja (*performing measurement*) adalah kualifikasi dan efisiensi serta efektivitas perusahaan dalam pengoperasian bisnis selama periode akuntansi. Menganalisis kinerja keuangan dilakukan dengan menganalisis laporan keuangan. Menganalisis laporan keuangan berarti menggali lebih banyak informasi yang dikandung suatu laporan keuangan. Pengukuran kinerja digunakan perusahaan untuk melakukan perbaikan di atas kegiatan operasionalnya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Analisis kinerja keuangan merupakan proses pengkajian secara kritis terhadap review data, menghitung, mengukur, menginterpretasi, dan memberi solusi terhadap keuangan perusahaan pada suatu periode tertentu (Jumingan, 2014:69).

Pengukuran kinerja digunakan perusahaan untuk melakukan perbaikan di atas kegiatan operasionalnya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Analisis kinerja keuangan merupakan proses mengevaluasi data, menghitung, mengukur dan memberi solusi terhadap keuangan perusahaan pada suatu periode.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja keuangan adalah usaha formal yang telah dilakukan oleh perusahaan yang dapat mengukur keberhasilan perusahaan dalam menghasilkan laba sehinggadapat melihat prospek, pertumbuhan dan potensi perkembangan baik perusahaan dengan mengandalkan sumber daya yang ada. Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila telah mencapai standar dan tujuan yang telah ditetapkan.

2.2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Keuangan Perusahaan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan menurut Nugrahyu dan Retnani (2015) adalah :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Apabila apabila kegiatan-kegiatan yang tidak dicari kegiatan dalam menilai kegiatan yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, apabila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.2.1.3 Tahap-Tahap Menganalisis Kinerja Keuangan

Penilaian kinerja setiap perusahaan berbeda-beda karena tergantung kepada ruang lingkup bisnis yang dijalankannya. Menurut Fahmi irham (2013:239). Maka terdapat 5 tahap dalam menganalisis kinerja keuangan suatu perusahaan secara umum :

a. Melakukan *review* terhadap data laporan keuangan

Riview dilakukan dengan tujuan agar laporan keuangan yang sudah dibuat tersebut sesuai dengan penerapan kaidah-kaidah yang berlaku umum dalam dunia

akuntansi, sehingga dengan demikian hasil laporan keuangan tersebut dapat dipertanggung jawabkan.

b. Melakukan perhitungan

Penerapan metode perhitungan disesuaikan dengan kondisi dan permasalahan yang sedang dilakukan sehingga hasil dari perhitungan tersebut akan memberikan suatu kesimpulan sesuai dengan analisis yang diinginkan.

c. Melakukan perbandingan terhadap hasil hitungan yang telah diperoleh.

Metode perbandingan yang paling sering digunakan yaitu :

- 1) *Time series analysis* yaitu membandingkan secara antar waktu atau antar periode, dengan tujuan itu nantinya akan terlihat secara grafik.
- 2) *Cross sectional approach* yaitu melakukan perbandingan terhadap hasil hitungan rasio-rasio yang telah dilakukan antara satu perusahaan dan perusahaan lainnya dalam ruang lingkup sejenis yang dilakukan secara bersamaan.

d. Melakukan penafsiran (*interpretation*) terhadap berbagai permasalahan yang ditentukan.

Pada tahap ini analysis melihat kinerja keuangan perusahaan adalah setelah dilakukan penafsiran untuk melihat apa-apa saja permasalahan dan kendala-kendala yang dialami oleh perusahaan tersebut.

e. Mencari dan memberikan pemecahan masalah (*solution*)

Berbagai permasalahan yang ditemukan akan dicarikan solusi guna memberikan suatu input atau masukan agar apa yang menjadi kendala dan hambatan selama ini dapat terselesaikan menurut Fahmi irham (2013:239).

Over whether companies should issue or use new perspectives as new trends to measure firm performance to be as essential part of their strategic goals to eventually maximize shareholders' wealth. This also will have a lot of concerns about the way corporations are governed and what performance measurements can effectively reflect firm performance in its relationship with corporate governance structures. Corporate governance is related to the structures and processes through which parties interested in the overall well-being of the company take measures to look after the stakeholders, interests. Precise corporate governance is centered on the mechanisms, transparency, principles of accountability, fairness, and responsibility in the management of the company (Tawfeeq & Alabdullah, 2018).

Perusahaan harus mengeluarkan atau menggunakan perspektif baru sebagai tren baru untuk mengukur kinerja perusahaan menjadi sebagai bagian penting dari tujuan strategis mereka untuk akhirnya memaksimalkan pemegang saham kekayaan. Ini juga

akan memiliki banyak kekhawatiran tentang cara perusahaan diatur dan pengukuran apa kinerja dapat secara efektif mencerminkan kinerja perusahaan dalam hubungannya dengan struktur tata kelola perusahaan. Tata kelola perusahaan berhubungan dengan struktur dan proses melalui mana pihak yang berkepentingan. kepentingan. tata kelola perusahaan yang tepat berpusat pada mekanisme, langkah-langkah untuk menjaga stakeholder. Tata kelola perusahaan yang tepat berpusat pada mekanisme, transparansi, prinsip-prinsip akuntabilitas, keadilan dan tanggung jawab dalam pengelolaan perusahaan (Tawfeeq & Alabdullah, 2018).

2.2.1.4 Pengukuran Kinerja Perusahaan

Menurut Hery (2016 : 217) Pengukuran kinerja merupakan salah satu komponen penting dalam sistem pengendalian manajemen untuk mengetahui tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Pengukuran kinerja memperlihatkan hubungan yang erat antara tujuan yang direncanakan dengan hasil yang telah dicapai perusahaan. Untuk mengetahui berhasil atau tidak nya strategi yang telah ditetapkan, diperlukan suatu pengukuran kinerja yang merupakan alat bagi manajemen untuk mengevaluasi kinerjanya.

Terdapat beberapa pengertian mengenai pengukuran kinerja perusahaan diantaranya adalah :

1) Mulyadi

“Pengukuran kinerja adalah penentuan secara periodik tingkat efektivitas operasional suatu organisasi, badan organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya”.

2) Supriyono R.A,

“Pengukuran kinerja adalah sebuah proses untuk menentukan seberapa baik aktivitas-aktivitas bisnis dilaksanakan untuk mencapai tujuan strategis, mengeliminasi pemborosan-pemborosan dan menyajikan informasi tepat waktu untuk melaksanakan penyempurnaan secara berkesinambungan”.

Penilaian kinerja juga dapat diartikan sebagai pengukuran atas kontribusi yang dapat diberikan oleh suatu bagian bagi pencapaian tujuan perusahaan. Kontribusi ada yang bersifat kualitatif, seperti kinerja bagian akuntansi, personalia, ada juga yang bersifat kuantitatif seperti kinerja bagian pemasaran dan bagian produksi. Dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja adalah upaya yang dilakukan untuk mengukur tingkat keberhasilan aktivitas bisnis berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan.

2.2.1.5 Karakteristik Pengukuran Kinerja yang Efektif

Menurut Hery (2016:216) Ada beberapa karakteristik pengukuran kinerja yang efektif yaitu :

1. Sistem pengukuran kinerja harus berjalan sesuai dengan tujuan organisasi secara keseluruhan, baik jangka pendek maupun jangka panjang.
2. Perlu dipertimbangkan waktu dan biaya yang dikeluarkan untuk melakukan pengukuran kinerja tidak lebih besar dari manfaat yang diperlukan perusahaan.
3. Sistem pengukuran kinerja harus mempertimbangkan akibat-akibat yang mungkin terjadi pada individu yang dievaluasi.
4. Pengukuran kinerja merupakan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen, karena itu kesalahan dalam pengukuran perlu dihindari agar tidak terjadi kesalahan dalam pengambilan keputusan.

Tujuan pengukuran kinerja secara umum adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar menghasilkan tindakan hasil yang diinginkan. Pengukuran kinerja dapat dimanfaatkan oleh perusahaan sebagai alat untuk :

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemberitahuan motivasi kepada karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang berkaitan dengan karyawan seperti promosi, transfer atau pemberhentian.
3. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan menilai kinerja mereka.

4. Menyediakan suatu dasar distribusi penghargaan bagi karyawan.
5. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan serta menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.

2.2.1.6 Tujuan Pengukuran Kinerja

Tujuan pengukuran kinerja perusahaan menurut (Nugrahayu dan Retnani, 2015) adalah sebagai berikut :

1. Untuk memastikan pemahaman para pelaksana dan ukuran yang digunakan untuk pencapaian prestasi.
2. Memastikan tercapainya skema prestasi yang disepakati.
3. Untuk memonitor dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara skema kerja dan pelaksanaannya.
4. Untuk memberikan penghargaan maupun hukuman yang obyektif atas prestasi pelaksanaan yang diukur, sesuai dengan metode pengukuran yang disepakati.
5. Menjadikannya sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja perusahaan.
6. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
7. Membantu proses kegiatan perusahaan.

8. Untuk memastikan bahwa pengambilan keputusan telah dilakukan secara obyektif.

2.2.2 Ukuran Perusahaan

Sebuah perusahaan yang ukurannya besar dan sahamnya beredar luas, biasanya akan memiliki kekuatan tersendiri dalam menghadapi masalah dan resiko bisnis yang akan terjadi. Selain ini perusahaan besar juga akan memiliki kemampuan untuk menghasilkan laba yang tinggi karena usaha atau bisnisnya didukung oleh aset, nilai saham, penjualan dan kapitalisasi pasar, maka perusahaan menggunakan modal sendiri karena perusahaan telah memiliki sejumlah dana yang memadai yang dapat digunakan dalam pendanaan yang diperoleh oleh keuntungan atau laba perusahaan yang tinggi. Dan sebaliknya, perusahaan yang skala kecil biasanya akan mendorong perusahaan menggunakan modal eksteren dalam bentuk pinjaman (hutang) pada pihak luar (Azzahra, 2019).

Ukuran perusahaan yang besar akan mencerminkan tinggi rendahnya aktivitas operasi perusahaan sehingga perusahaan dengan ukuran yang besar diharapkan mampu meningkatkan skala ekonomi dan mengurangi biaya pengumpulan dan pemrosesan informasi. Dengan demikian perusahaan dengan ukuran yang besar dapat mengurangi biaya produksi informasi yang rendah dibandingkan dengan perusahaan kecil. Dimana, pelaporan tersebut tidak serta merta dapat dilakukan tanpa melalui kinerja yang baik dari perusahaan (Erawati, 2019).

Using firm size along with other control variables including plant equipment age, industry and advanced production and operations management, empirically analyzed the relationship between environmental proactivity and business performance to conclude that environmental practices related to transformation of logistics processes contribute to lean operational performance. Additionally, using firm size along with public visibility as control variables, investigated the relations among economic performance, environmental performance and environmental disclosure. The author found that there is positive relation between economic performance and environmental performance and that environmental performance is positively related to environmental disclosure (Younis dan Sundarakani, 2019).

Menggunakan ukuran perusahaan bersama dengan variabel kontrol lainnya termasuk usia peralatan pabrik, industri dan maju produksi dan manajemen operasi, secara empiris menganalisis hubungan antara proaktif lingkungan dan bisnis kinerja untuk menyimpulkan bahwa praktik lingkungan yang berkaitan dengan transformasi proses logistik berkontribusi untuk bersandar kinerja operasional. Selain itu, menggunakan ukuran perusahaan bersama dengan visibilitas publik sebagai variabel kontrol, menyelidiki hubungan antara kinerja dengan visibilitas publik sebagai variabel kontrol, menyelidiki hubungan antara kinerja dengan visibilitas publik sebagai variabel kontrol, menyelidiki hubungan antara kinerja ekonomi, kinerja lingkungan dan pengungkapan lingkungan. Penulis menemukan bahwa ada hubungan positif antara kinerja ekonomi dan kinerja lingkungan dan kinerja lingkungan

berhubungan positif dengan pengungkapan lingkungan (Younis dan Sundarakani, 2019).

2.2.2.1 Definisi Ukuran Perusahaan

Ukuran perusahaan adalah suatu skala atau nilai dimana perusahaan dapat diklasifikasikan besar kecilnya berdasarkan total aktiva, log size, nilai saham, dan lain sebagainya. Ukuran perusahaan dapat dinyatakan dalam total aktiva, penjualan dan kapitalisasi pasar. Jika semakin besar total aktiva, penjualan dan kapitalisasi pasarnya maka semakin besar pula ukuran perusahaan tersebut. Ketiga variabel tersebut dapat digunakan untuk menentukan ukuran perusahaan karena dapat mewakili seberapa besar ukuran perusahaan tersebut. Semakin besar aktiva maka akan semakin banyak modal yang ditanam, semakin banyak penjualan maka semakin banyak perputaran uang dan semakin besar kapitalisasi pasar maka akan semakin besar pula perusahaan itu dikenal dalam masyarakat (Azzahra, 2019)

Ukuran perusahaan yang merupakan faktor penting dalam menentukan nilai perusahaan. Ukuran perusahaan mencakup besar kecilnya sebuah perusahaan yang diperlihatkan oleh aset, jumlah penjualan, rata-rata total penjualan dan total aset rata-rata. Besar kecil nya perusahaan juga akan mempengaruhi perusahaan dalam kemudahan perolehan pendanaan dana dari pasar modal, serta akan mempengaruhi kekuatan dari perusahaan dalam melakukan proses tawar-menawar didalam kontrak keuangan antar perusahaan .Ukuran perusahaan juga berpengaruh terhadap

pencapaian kinerja perusahaan karena berpengaruh terhadap besaran perusahaan pada kinerja perusahaan (Cardilla dkk, 2017).

2.2.2.2 Klasifikasi Ukuran Perusahaan

Menurut UUD No 20 tahun 2008, ukuran perusahaan diklasifikasikan ke dalam 4 kategori yaitu usaha mikro, usaha menengah dan usaha besar.

1. Usaha mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro sebagaimana diatur dalam undang-undang ini.
2. Usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai atau menjadi bagian langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana yang dimaksud dalam undang-undang ini.
3. Usaha menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam undang-undang ini.

4. Usaha besar adalah usaha ekonomi produktif yang dilakukan oleh badan usaha dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan lebih besar dari usaha menengah, yang meliputi usaha nasional milik negara atau swasta, usaha patungan dan usaha asing yang melakukan kegiatan ekonomi di Indonesia.

2.2.2.3 Karakteristik Spesifikasi Ukuran Perusahaan

Perusahaan dengan aset yang besar menggambarkan bahwa perusahaan memiliki sumber daya yang besar. Semakin besarnya perusahaan maka semakin banyak sumber daya yang dimiliki untuk memaksimalkan operasional perusahaan. Perusahaan yang besar cenderung memiliki *economics of scales*. *Economics of scales* merupakan fenomena turunnya biaya produksi perunit yang terjadi bersamaan dengan meningkatnya jumlah produksi (*output*). Agar diperoleh *Economics of scale* setiap perusahaan harus menguasai aset dalam jumlah tertentu yang relatif besar (Salim dan Cristiawan, 2017).

2.2.2.4 Kategori Ukuran Perusahaan

Menurut penelitian (Zaki, 2017) Kategori ukuran perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan Besar

Perusahaan besar adalah perusahaan yang memiliki penjualan lebih dari Rp 11 milyar termasuk tanah dan bangunan. Dan memiliki penjualan lebih dari Rp 50 milyar pertahun.

2. Perusahaan Menengah

Perusahaan menengah adalah perusahaan yang memiliki kekayaan bersih Rp 1-10 milyar termasuk tanah dan bangunan. Memiliki hasil penjualan lebih besar dari Rp 1 milyar dan kurang dari Rp 50 milyar per tahun.

3. Perusahaan Kecil

Perusahaan kecil adalah perusahaan yang memiliki kekayaan bersih paling bnyak Rp 200 juta tidak termasuk tanah dan memiliki hasil penjualan minimal Rp 1 milyar pertahun.

2.2.2.5 Pengukuran Ukuran Perusahaan

Menurut (Ramaiyanti dkk, 2018) Ukuran perusahaan diukur dengan besarnya aset yang dimiliki sebuah perusahaan . Variabel ukuran perusahaan diukur dengan *logaritma Natural* (Ln) dari total asset dan total penjualan . Untuk memperkecil kemungkinan adanya *outlier*, maka total asset dan total penjualan perlu ditransformasikan ke *Logaritma Natural* (Ln).

2.2.3 Board Diversity

Penelitian ini menggunakan variabel independen *Board Diversity*. *Board diversity* adalah keberagaman Dewan Direksi yaitu *gender Diversity*, dan *Age Diversity*.

Dewan Direksi adalah Organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas kepengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar sebagaimana yang tercantum pada UU PT No.40 tahun 2007.

Keragaman (*diversity*) adalah segala hal yang membuat orang berbeda. Keberagaman tidak selalu diartikan dengan pengertian luas seperti ini. Banyak perusahaan mendefinisikan keberagaman dalam kaitannya dengan ras, jenis kelamin, umur, gaya hidup dan kecacatan.

Keragaman pada struktur dewan direksi mencakup beragamnya keahlian dan latar belakang manajerial, pendidikan, kepribadian, umur dan juga *gender*. Keragaman pada struktur dewan direksi ini diharapkan mampu mendorong pengambilan keputusan yang objektif dan komprehensif. Hal ini dikarenakan keputusan yang dapat diambil, berasal dari pertimbangan berbagai macam sudut pandang. Beberapa ahli tata kelola perusahaan mengklaim semakin besar keragaman diantara anggota dewan direksi dapat mengarah pada peningkatan kinerja keuangan perusahaan (Noorkhaista dkk, 2017).

Menurut penelitian (Amin dan Sunarjanto, 2016) mendefinisikan Direksi sebagai organ perusahaan bertugas dan bertanggung jawab secara kolegal dalam mengelola perusahaan. 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.

Tugas dan tanggung jawab direksi menurut Peraturan Bank Indonesia nomor 11/33/PBI/2009 adalah sebagai berikut:

- a) Bertanggung jawab penuh atas pelaksanaan pengelolaan perusahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian.
- b) Direksi wajib mengelola perusahaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya sebagaimana diatur dalam Anggaran Dasar usaha dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c) Melaksanakan GCG dalam setiap kegiatan usaha perusahaan pada seluruh tingkatan atau jenjang organisasi.
- d) Menindaklanjuti temuan audit atas rekomendasi Bank Indonesia, auditor intern/ekstern dan Dewan Pengawas Syariah (DPS).
- e) Direksi wajib memiliki fungsi audit intern, manajemen risiko dan komite manajemen resiko, dan kepatuhan.

- f) Mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugasnya kepada pemegang saham melalui Rapat Umum Pemegang Saham.
- g) Mengungkapkan kepada pegawai kebijakan yang bersifat strategis di bidang kepegawaian.

2.2.3.1 Gender Diversity

Diversitas *gender* merupakan bagian dari diversitas dewan yang paling sering diteliti. Diversitas ini berfokus pada keberadaan anggota dewan direksi wanita di dalam perusahaan. Keberadaan wanita sebagai dewan direksi masih dalam jumlah yang sangat rendah dalam dunia bisnis. Keberadaan wanita yang masih sedikit dalam jajaran dewan direksi mungkin disebabkan karena adanya pandangan yang berbeda mengenai wanita dan pria dalam memimpin suatu perusahaan. Terdapat perbedaan pria dengan wanita dalam menghadapi preferensi risiko. Wanita yang cenderung menghindari risiko (*risk averse*) dibandingkan dengan pria yang cenderung mengambil risiko (*risk taker*) akan mengambil keputusan yang lebih tepat dan berisiko rendah menurut (Kristina dan Wiratmaja, 2018).

Gender adalah status yang dibangun melalui sosial, budaya, psikologis berdasarkan pada ciri-ciri pribadi. Persepsi secara umum terdapat perbedaan antara pria dan wanita walaupun sudah mulai berkurang. Dewan yang mencakup wanita dan individu dari berbagai ras, etnis, dan karakteristik minoritas lainnya memperluas sumber daya perusahaan dan menambah berbagai perspektif

untuk pemecahan masalah dan proses perencanaan strategi. Wanita telah dikaitkan dengan kepuasan yang lebih kuat dari komitmen organisasi. Memiliki lebih banyak anggota dewan wanita dapat memberikan lebih banyak fakta yang detail. Wanita cenderung lebih tertarik dalam mencari fakta, bertanya banyak pertanyaan, tertarik untuk mengetahui bagaimana organisasi sebenarnya beroperasi, serta jujur tentang kelemahan organisasi. *Gender Diversity* menggambarkan persebaran laki-laki dan wanita yang menempati posisi sebagai anggota dewan direksi (Fathonah, 2018).

Keberadaan wanita masih sedikit dalam jajaran dewan direksi. Adanya pandangan yang berbeda mengenai wanita dan pria dalam memimpin suatu perusahaan. Terdapat perbedaan pria dengan wanita dalam menghadapi preferensi risiko. Wanita yang cenderung menghindari risiko (*risk averse*) dibandingkan dengan pria yang cenderung mengambil risiko (*risk taker*) maka wanita akan mengambil keputusan yang lebih tepat dan berisiko rendah. Adanya dewan direksi wanita dalam jajaran diversitas dewan perusahaan juga dianggap dapat berpengaruh meningkatkan kinerja keuangan perusahaan dan nilai perusahaan. (Nur amin dan Sunarjanto, 2016).

Diversitas *gender* merupakan suatu konsep yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan pria dan wanita dilihat dari segi sosial-budaya. Tanda dari perusahaan yang baik dan memiliki tata kelola yang baik adalah dengan terbentuknya anggota dewan yang berbeda-beda, karena hal tersebut lebih menguntungkan dibanding dengan anggota dewan yang hanya beranggotakan laki-laki, dan adanya anggota dewan wanita pun dapat membawa pengaruh yang

berbeda atau dapat berpengaruh terhadap pengambilan keputusan yang dilakukan. Dewan direksi dengan gender wanita dianggap lebih berpengaruh terhadap kualitas kerja yang dihasilkan yang berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Aluy, 2017).

Adanya wanita dalam *gender* dewan direksi juga dianggap memperbesar fleksibilitas sistem, karena dengan adanya diversitas *gender* menghasilkan keterbukaan yang lebih terhadap ide baru secara umum dan toleransi lebih besar dalam menjalankan sesuatu hal dengan cara yang berbeda (Amin dan Sunarjanto, 2016).

Masih sedikitnya wanita yang ditempatkan di posisi puncak mungkin disebabkan oleh adanya pandangan yang berbeda tentang penyebab kesuksesan yang diraih pria dan wanita. Kesuksesan pria dianggap karena kemampuan yang tinggi (dalam hal talenta atau kecerdasan), sedangkan kesuksesan wanita dianggap lebih disebabkan oleh faktor keberuntungan. Padahal wanita memiliki potensi yang baik untuk menjadi pemimpin, karena keberagaman *gender* dapat membantu meningkatkan penerapan *corporate governance* dalam perusahaan. Wanita lebih banyak berpartisipasi dalam decision making dibandingkan pria karena memiliki tingkat kehadiran yang lebih tinggi (Hamdani dan Hatane, 2017).

Keberadaan wanita sebagai minoritas dalam manajemen puncak dianggap sulit karena mereka harus menghadapi tantangan-tantangan dalam hal mempertahankan

kedudukannya di dalam lingkungan kerja yang didominasi oleh pria. Usaha dalam mempertahankan kedudukan inilah yang menjadi pemicu dari kinerja wanita sehingga mampu berdampak positif kepada seluruh aspek perusahaan, salah satunya adalah kinerja keuangan perusahaan (Anggraini dkk, 2016).

(Hamdani dan Hatane, 2017) mengemukakan bahwa kelompok dengan keberagaman yang lebih besar cenderung memiliki kinerja yang lebih baik daripada grup yang homogen. Sejalan dengan hal tersebut, mengatakan grup yang bervariasi, ketika dikelola dengan baik akan menghasilkan keputusan bisnis yang lebih inovatif daripada grup yang homogen. Mereka menemukan bahwa perusahaan dengan representasi wanita yang tinggi dalam manajemen puncak menghasilkan kinerja yang lebih baik daripada perusahaan dengan representasi wanita yang rendah.

“Board diversity” may be defined as the variety inherent in a board’s composition. This variety can be measured on a number of dimensions, such as gender, age, ethnicity, nationality, educational background, industrial experience and organizational membership. Whether companies with women actively firm financial performance only if those women provide an additional perspective to board decision-making; otherwise, women may have a negative effect and could lead to greater the law, for reasons of greater equality of the sexes, or through other processes (Gordini and Rancati, 2017).

“Keragaman Dewan” dapat didefinisikan sebagai berbagai melekat dalam komposisi dewan. varietas ini dapat diukur pada sejumlah dimensi, seperti jenis kelamin, usia, etnis, kebangsaan, latar belakang pendidikan, pengalaman industri dan keanggotaan organisasi. Secara khusus, isu keragaman papan jenis kelamin memiliki menarik minat penelitian berkembang dalam beberapa tahun terakhir. Telah berteori bahwa kehadiran wanita pada perusahaan boards may meningkatkan kinerja keuangan perusahaan hanya jika para wanita memberikan perspektif lain untuk naik pengambilan keputusan; jika tidak, wanita mungkin memiliki efek negatif dan bisa menimbulkan konflik yang lebih besar di papan jika keputusan untuk menunjuk anggota dewan perempuan semata-mata termotivasi oleh hukum, karena alasan kesetaraan yang lebih besar dari jenis kelamin, atau melalui proses lainnya (Gordini dan Rancati, 2017).

2.2.3.2 *Age Diversity*

Age Diversity menggambarkan persebaran pada usia anggota dewan di dalam struktur dewan perusahaan. Perusahaan yang mempekerjakan pekerja dalam rentang usia yang lebar memiliki keuntungan, menciptakan suasana dinamis, tenaga kerja multi generasi dengan beragam keahlian, perbedaan pola pikir dan perbedaan pendapat dalam menentukan keputusan yang bermanfaat bagi perusahaan. Diketahui bahwa usia seseorang mungkin berkaitan dengan keterbukaan dirinya untuk menemukan ide-ide baru (Fathonah, 2018).

Usia seseorang berkaitan dengan keterbukaan nya dalam menemukan ide-ide baru, perspektif alternatif pada berbagai isu, dan akses yang lebih besar ke informasi yang dapat memberikan keuntungan untuk perusahaan yang melayani demografis multi-generasi supaya dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan (Anggraini dkk, 2016).

Menurut (Astuti, 2017) Usia merupakan salah satu faktor yang cukup dominan terhadap pembentukan kerja seseorang. Usia sebagai subvariabel demografik mempunyai efek tidak langsung pada perilaku individu. Hal tersebut akan berpengaruh pada kemampuan dan keterampilannya. Terdapat kolerasi antara kinerja dan kepuasan kerja dengan usia seorang karyawan, artinya kecenderungan yang sering dilihat bahwa semakin lanjut usia karyawan, kinerja dan tingkat kepuasan kerjanya pun semakin tinggi. Sehingga dengan kerjanya yang baik tersebut, bisa meningkatkan nilai perusahaan. Selain itu sikap yang dewasa dan matang dapat membuat seseorang lebih bijak dalam mengambil suatu keputusan yang mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan.

2.3 Penelitian Terdahulu dan Tabel

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama dan tahun | Variabel penelitian | Sampel | Metode Penelitian | Hasil penelitian |
|----|----------------|--|---|----------------------------------|--|
| 1 | Ruslim (2018) | <p>Independen : Kinerja keuangan perusahaan.</p> <p>Dependen : Proporsi Komisaris Independen, Jumlah Direktur, Jumlah Komite Audit, Kepemilikan Saham Institusional, Kepemilikan Saham Manajemen Dan Ukuran Perusahaan</p> | <p>Sampel nya sebanyak 31 perusahaan, yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dan masuk dalam Indeks LQ45 pada periode 2014–2016</p> | Analisis regresi linear berganda | <p>1) proporsi komisaris independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan.</p> <p>2) jumlah direktur tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan.</p> <p>3) jumlah komite audit tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan</p> <p>4) Kepemilikan saham institusional berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan</p> |

| | | | | | |
|---|----------------------------|--|--|----------------------------------|---|
| | | | | | <p>perusahaan.</p> <p>5) kepemilikan saham manajemen tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan.</p> <p>6) Ukuran perusahaan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan.</p> |
| 2 | Amin dan Sunarjanto (2016) | <p>Independen : Kinerja Perusahaan</p> <p>Dependen : Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris dan Dewan Direksi</p> | <p>Populasi : sebanyak 484 perusahaan di BEI tahun 2013</p> <p>Sampel : 146 perusahaan di BEI tahun 2013</p> | Analisis regresi linear berganda | <p>1) Keberadaan wanita didalam keanggotaan dewan komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan, namun persentase dewan direksi wanita berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.</p> <p>2) Usia anggota dewan komisaris dan</p> |

| | | | | | |
|---|--------------|--------------------------------------|--------------------------|----------------------------------|---|
| | | | | | <p>direksi perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan.</p> <p>3) Dewan komisaris dan dewan direksi perusahaan yang berlatar belakang pendidikan ekonomi (bisnis, manajemen keuangan) ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan.</p> <p>4) Masa jabatan dewan komisaris perusahaan ditemukan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan.</p> |
| 3 | Sari, (2017) | Dependen : Kinerja modal intelektual | Populasi: 142 perusahaan | Analisis regresi linear berganda | 1) keragaman gender dewan direksi yang diukur dengan |

| | | | | | |
|---|-----------------|--|--|--|---|
| | | <p>Independen : keragaman gender dan keragaman kewarganegaraan</p> | <p>manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI).</p> <p>Sampel : adalah 137 perusahaan manufaktur yang menyajikan laporan keuangan dan laporan tahunan secara lengkap pada tahun 2014</p> | | <p>persentase gender dan variabel dummy tidak berpengaruh terhadap kinerja modal intelektual perusahaan manufaktur di Indonesia.</p> <p>2) Keragaman kewarganegaraan dalam dewan direksi yang diukur dengan persentase kewarganegaraan dan variabel dummy menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja modal intelektual perusahaan manufaktur di Indonesia.</p> |
| 4 | Fathonah (2018) | <p>Dependen : kinerja keuangan</p> <p>Independen : pengaruh <i>Gender diversity</i> dan <i>Age diversity</i></p> | <p>Populasi: sebanyak 60 perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur industri di BEI 2012-2016.</p> <p>Sampel : 12 perusahaan manufaktur industri di BEI</p> | | <p>1) <i>Gender diversity</i> memiliki pengaruh signifikan pada komposisi Dewan Dewan Direksi wanita terhadap kinerja keuangan</p> <p>2) <i>Age diversity</i> tidak terdapat pengaruh</p> |

| | | | | | |
|---|-----------------|---|--|----------------------------------|---|
| | | | 2012-2016. | | terhadap kinerja keuangan. |
| 5 | Erawati (2019) | <p>Dependen : Kinerja keuangan perusahaan</p> <p>Independen : Corporate Governance, ukuran perusahaan, dan leverage</p> | <p>Populasi : -</p> <p>Sampel : -</p> | | <p>1) Kepemilikan institusional tidak berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.</p> <p>2) Kepemilikan manajerial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan.</p> <p>3) Ukuran perusahaan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan.</p> <p>4) Leverage berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan perusahaan.</p> |
| 6 | Azzahra, (2019) | <p>Dependen : Kinerja Keuangan Perusahaan pertambangan</p> <p>Independen : <i>firm size</i> dan <i>leverage ratio</i></p> | <p>Populasi : yaitu pada 46 perusahaan.</p> <p>Sampel : yaitu 35 perusahaan.</p> | Analisis regresi linear berganda | 1) <i>Firm size</i> (Ln Total Aset) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan dengan ROA (<i>Return On</i> |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p><i>Asset</i>) pada perusahaan pertambangan.</p> <p>2) <i>Leverage ratio</i> diproksikan dengan DAR (<i>Debt to Asset Ratio</i>) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja keuangan dengan ROE (<i>Return On Equity</i>) pada perusahaan pertambangan.</p> <p>3) <i>Leverage Ratio</i> diproksikan dengan (DER) (<i>Debt to Equity Ratio</i>) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja keuangan yang diproksikan dengan ROA (<i>Return on Asset</i>) pada perusahaan pertambangan.</p> <p>4) <i>Firm Size</i> (Ln Total Aset) dan <i>Leverage Ratio</i> (DAR dan DER) secara simultan</p> |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|---|-------------------|---|---|----------------------------------|---|
| | | | | | berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan (ROA) pada perusahaan pertambangan. |
| 7 | Ramaiyanti (2018) | <p>Dependen : kinerja keuangan perusahaan pertambangan.</p> <p>Independen : resiko bisnis, kebijakan dividen dan ukuran perusahaan.</p> | <p>Populasi : adalah semua perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2013-2015.</p> <p>Sampel : adalah sebanyak 71 perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2013-2015.</p> | Analisis regresi linear berganda | <p>1) Risiko bisnis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap struktur modal.</p> <p>2) Kebijakan dividen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap struktur modal.</p> <p>3) Ukuran Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap struktur modal.</p> <p>4) Risiko bisnis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan.</p> <p>5) Kebijakan dividen tidak berpengaruh signifikan terhadap</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | <p>kinerja keuangan.</p> <p>6) Ukuran Perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan.</p> <p>7) Struktur modal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja keuangan.</p> <p>8) Risiko bisnis berpengaruh terhadap kinerja keuangan melalui struktur modal.</p> <p>9) Kebijakan dividen berpengaruh terhadap kinerja keuangan melalui struktur modal.</p> <p>10) Ukuran Perusahaan berpengaruh terhadap kinerja keuangan melalui struktur modal.</p> |
|--|--|--|--|--|---|

| | | | | | |
|---|------------------------------------|---|--|----------------------------------|---|
| 8 | Kartikaningdyah dan Natalia (2017) | <p>Dependen : Kinerja perusahaan</p> <p>Independen : Tax avoidance dan <i>board diversity</i> .</p> | <p>Populasi : Adalah seluruh perusahaan sektor non keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2010-2013</p> <p>Sampel : Adalah sebanyak 284 perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2010-2013</p> | Analisis regresi linear berganda | <p>1) Tax avoidance berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan.</p> <p>2) Usia dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.</p> <p>3) Latar belakang pendidikan dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.</p> |
| 9 | Tawfeeq dan Alabdullah , (2018) | <p>Dependen : <i>Firm financial performance</i></p> <p>Independen : <i>relationship between ownership structure</i> .</p> | <p>Populasi : perusahaan industri dan jasa yang dimiliki sektor non-keuangan yang terdaftar di ASE.</p> <p>Sampel : 109 perusahaan industri dan jasa yang dimiliki sektor non keuangan yang terdaftar di ASE.</p> | Analisis regresi linear berganda | <p>1) Ada hubungan positif dan signifikan antara kepemilikan manajerial dan saham.</p> <p>2) Tidak ada hubungan yang signifikan antara kepemilikan asing dan pangsa pasar.</p> <p>3) Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa tidak</p> |

| | | | | | |
|----|-------------------------------|---|---|----------------------------------|--|
| | | | | | ada dampak dari variabel kontrol: perusahaan ukuran dan tipe industri di pangsa pasar. |
| 10 | Younis dan Sundarayani (2017) | <p>Dependen : <i>relationship between green supply chain practices and corporate performance.</i></p> <p>Independen : <i>The impact of firm size, firm age and environmental management certification</i></p> | <p>Populasi : Seluruh perusahaan manufaktur di USA.</p> <p>Sampel : 50 karyawan masing-masing perusahaan.</p> | | Ukuran perusahaan berhubungan dengan semua dimensi kinerja. |
| 11 | Gordini dan Rancati, (2016) | <p>Dependen : <i>firm financial performance</i></p> <p>Independen : <i>gender diversity in the italian boardroom.</i></p> | <p>Populasi : perusahaan industri dan jasa yang terdaftar di ASE.</p> <p>Sampel : 342 perusahaan industri dan jasa yang terdaftar di ASE.</p> | Analisis regresi linear berganda | Kehadiran wanita pada diversitas gender mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. |

2.4 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

2.4.1 Pengaruh Ukuran Perusahaan

Kinerja keuangan perusahaan juga dipengaruhi oleh ukuran perusahaan. Besar kecilnya perusahaan yang diukur dengan total asset yang dimiliki berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan tersebut. Ukuran perusahaan hanya terbagi atas tiga kategori, yaitu perusahaan besar (large firm), perusahaan menengah (mediumsize), dan perusahaan kecil (small firm). Ukuran perusahaan adalah suatu skala yang dapat diklasifikasikan besar kecil perusahaan tersebut. Semakin besar ukuran perusahaan tersebut maka akan semakin bagus kinerja keuangan perusahaan (Isbanah, 2015).

H₁ : Diduga ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

2.4.2 Pengaruh *Gender Diversity*

Menurut Nur amin dan Sunarjanto (2016) menyatakan bahwa partisipasi dewan direksi wanita dalam suatu perusahaan akan lebih efektif dalam meningkatkan kualitas tata kelola perusahaan serta mendorong komunikasi yang baik antara investor dan pemangku kepentingan lainnya. Adanya keberadaan wanita dalam susunan dewan direksi akan membantu menjalankan perusahaan secara efektif dan efisien. Karna wanita dianggap lebih teliti dan selektif dalam pengambilan keputusan perusahaan.

Isu terkait kesetaraan *gender* sudah beberapa kali diangkat di Indonesia. Terlihat dengan keadaan yang terjadi saat ini di Indonesia, banyak wanita-wanita yang memiliki pendidikan yang tinggi dan memiliki jenjang karir yang baik.. Penelitian sebelumnya terkait keberagaman *gender* pada anggota dewan, terdapat beberapa perbedaan hasil yang ditemukan. Pada penelitian di Indonesia yang dilakukan oleh Darmadi dalam jurnal (Nur amin dan Sunarjanto, 2016) dalam penelitiannya, menemukan bahwa *diversitas gender* dalam *top management* dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

Menurut Khrisnan dan Parsons dalam jurnal (Kristina dan Wiratmaja, 2018) menemukan bahwa perusahaan dimana kehadiran wanita yang kuat dalam *Board of Director* memiliki tata kelola dan kinerja keuangan yang lebih baik. Hal ini dimungkinkan karena wanita cenderung lebih ulet dan memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi, sehingga dapat mengatur perusahaan lebih baik. Selain itu, perempuan juga cenderung bersikap lebih demokratik dalam memimpin dimana mereka melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan. Hal ini dapat memicu terciptanya lingkungan kerja yang lebih nyaman dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Wanita juga cenderung menghindari risiko (*risk averse*) dibandingkan dengan pria yang cenderung mengambil risiko (*risk taker*) akan mengambil keputusan yang lebih tepat dan berisiko rendah. Terdapat hubungan positif antara persentase wanita dalam anggota dewan dengan kinerja keuangan perusahaan. Dari uraian diatas, penelitian ini memiliki hipotesis:

H₂ : Diduga *gender Diversity* berpengaruh positif terhadap Kinerja Keuangan perusahaan.

2.4.3 Pengaruh *Age Diversity*

Umur dewan merupakan indikator diversitas dewan yang juga dapat mempengaruhi nilai perusahaan yang akan berpengaruh pada kinerja keuangan perusahaan. Umur dapat dianggap sebagai proksi dari tingkat pengalaman seorang dewan dan cara pengambilan risiko. Ditinjau dari teori sinyal umur dewan komisaris muda membawa sinyal positif kepada investor karena umur yang muda menandakan keberanian dalam mengambil resiko dan gagasan baru untuk kelangsungan hidup perusahaan. Anggota dewan yang memiliki umur lebih muda cenderung lebih berani dalam mengambil resiko dan selalu memiliki gagasan baru, sehingga perusahaan dapat mengalami pertumbuhan yang lebih tinggi dibandingkan dengan anggota dewan yang lebih tua. Itu dikarenakan anggota dewan mementingkan keamanan financial dan karir perusahaan. Dewan yang lebih muda juga cenderung memiliki kemampuan yang lebih tinggi untuk membuat gagasan baru, hal tersebut akan menurunkan keinginan untuk menerima status dan kurang tertarik terhadap stabilitas karir menurut (Kristina dan Wiratmaja, 2018).

Menurut penelitian (Anggraini dkk, 2016) Perusahaan yang memperkerjakan dewan dengan rentang usia yang lebar yang memiliki keuntungan menciptakan suasana yang dinamis, tenaga kerja yang multi generasi dengan beragam keahlian

yang bermanfaat bagi perusahaan. Usia seseorang mungkin berkaitan dengan keterbukaan ide-ide baru. *Age diversity* menggambarkan persebaran pada usia anggota dewan di dalam struktur perusahaan.

Usia seseorang berkaitan dengan keterbukaan untuk ide-ide baru, perspektif alternatif pada berbagai isu, dan akses yang lebih besar ke informasi yang dapat memberikan keuntungan untuk perusahaan yang melayani demografis multi generasi supaya dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Kemungkinan terdapat ketidak mampuan untuk bekerjasama dalam tim dengan usia yang berbeda dengan pandangan yang berbeda, sikap dan pandangan yang menimbulkan konflik, dan kesulitan dalam melakukan koordinasi menurut (Anggraini dkk, 2016).

H₃ : Diduga *Age Diversity* berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

2.4.4 Pengaruh Ukuran Perusahaan, *Gender Diversity*, dan *Age Diversity* dengan Profitabilitas sebagai variabel kontrol berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan

Sebuah perusahaan yang ukurannya besar dan sahamnya beredar luas, biasanya akan memiliki kekuatan tersendiri dalam menghadapi masalah dan resiko bisnis yang akan terjadi. Selain ini perusahaan besar juga akan memiliki kemampuan untuk menghasilkan laba atau profit yang tinggi karena usahanya didukung oleh asset, nilai saham, penjualan dan kapitalisasi pasar, maka perusahaan menggunakan modal

sendiri karena perusahaan telah memiliki sejumlah dana yang memadai yang dapat digunakan dalam pendanaan yang diperoleh oleh keuntungan atau laba perusahaan yang tinggi. Dan sebaliknya perusahaan yang skalanya kecil biasanya akan mendorong perusahaan menggunakan model eksteren dalam bentuk pinjaman (hutang) pada pihak lain (Azzahra, 2019).

Keberadaan wanita masih sedikit dalam jajaran dewan direksi. Adanya pandangan yang berbeda mengenai wanita dan pria dalam memimpin suatu perusahaan. Terdapat perbedaan pria dengan wanita dalam menghadapi preferensi resiko. Wanita yang cenderung menghindari resiko (*risk averse*) dibandingkan dengan pria yang cenderung mengambil resiko (*risk taker*) maka wanita akan mengambil keputusan yang lebih tepat dan beresiko lebih rendah. Adanya dewan direksi wanita dalam jajaran dewan direksi perusahaan juga dianggap dapat berpengaruh meningkatkan kinerja keuangan perusahaan (Amin dan Sunarkjanto, 2016).

Age diversity menggambarkan persebaran usia pada anggota dewan direksi dalam struktur dewan perusahaan. Perusahaan yang memperkerjakan pekerja dalam rentang usia yang lebar memiliki keuntungan menciptakan suasana dinamis, tenaga kerja multi generasi dengan beragam keahlian, perbedaan pola pikir, dan perbedaan pendapat dalam menentukan keputusan yang bermanfaat bagi perusahaan. Diketahui bahwa perbedaan dan kematangan usia seseorang mungkin berkaitan dengan keterbukaan dirinya untuk menemukan ide-ide baru (Fathonah, 2018)

Menurut Fahmi (2015:80) rasio profitabilitas mengukur efektifitas manajemen secara keseluruhan yang ditunjukkan oleh besar kecilnya tingkat keuntungan yang diperoleh dalam hubungannya dengan penjualan maupun investasi. Semakin baik rasio profitabilitas maka semakin baik menggambarkan kemampuan tinggi nya perolehan keuntungan perusahaan.

Menurut Fahmi Irham (2015:80) rasio profitabilitas mengukur efektifitas manajemen secara keseluruhan yang ditunjukkan oleh besar kecilnya tingkat keuntungan yang diperoleh dalam hubungannya dengan penjualan maupun investasi. Semakin baik rasio profitabilitas maka semakin baik menggambarkan kemampuan tinggi nya perolehan keuntungan perusahaan.

Penelitian ini menggunakan *Return on Equity* (ROE) untuk mengontrol profitabilitas perusahaan. ROE diperhitungkan sebagai persamaan yang dapat mengukur efek dari tindakan yang dilakukan manajemen terkait ekuitas perusahaan dengan lebih baik dibandingkan ROA. Semakin tinggi nilai ROE, mengindikasikan semakin baik profitabilitas perusahaan yang dihasilkan dari ekuitas yang dimiliki oleh perusahaan.

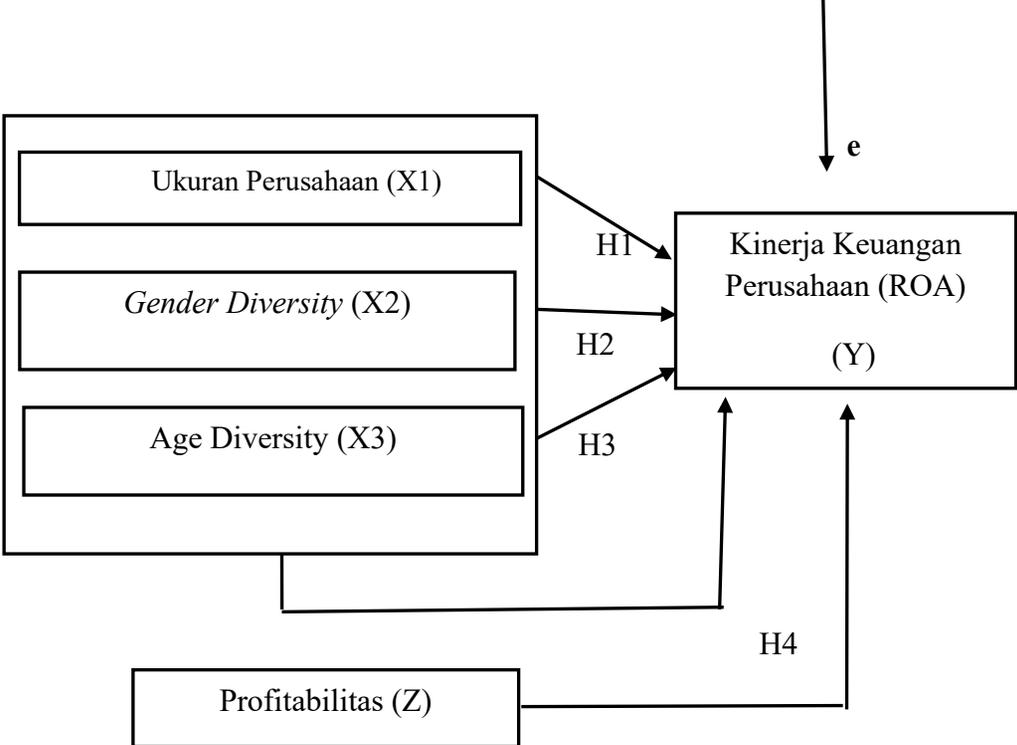
Return on Equity merupakan alat yang lazim digunakan oleh para investor dan pemimpin perusahaan untuk mengukur seberapa besar keuntungan yang didapat dari modal sendiri yang dimiliki oleh perusahaan. Analisis *Return on Equity* menjadi penting karena dengan analisis tersebut dapat diketahui keuntungan yang

dapat diperoleh dari investasi yang dilakukan. Karena tujuan utama dari operasi perusahaan adalah untuk menghasilkan laba yang bermanfaat bagi pemegang saham, dan ukuran nya adalah pencapaian angka ROE. Oleh karena itu ROE yang semakin besar juga akan mencerminkan baik nya kinerja perusahaan yang berpengaruh terhadap kemampuan perusahaan untuk memberikan keuntungan yang tinggi bagi

H₄ : Diduga Ukuran perusahaan, *gender diversity*, dan *age diversity* dengan profitabilitas sebagai variabel kontrol secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan.

2.5 Kerangka Pikir

Berdasarkan uraian penelitian terdahulu dan landasan teori diatas, maka kerangka pikir dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Martono, (2016:127) Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data berupa angka ataupun data yang dikonversikan menjadi data yang berbentuk angka. Dengan menggunakan analisis data sekunder ADS disebut juga dengan (*secondary data analysis*) berupa data dan hasil laporan mengenai Kinerja keuangan perusahaan dan data karakteristik Direksi yang terdapat di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2014-2018.

3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.2.1 Sumber Data

Data yang ada dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder disebut juga *Secondary Data Analysis* (ADS) adalah data peneliti yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Menurut Martono, (2016:127) data sekunder merupakan data primer yang diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer, artinya data primer dapat diambil melalui kuisioner atau wawancara. Data sekunder ini digunakan oleh peneliti untuk diproses lebih lanjut. Dalam penelitian ini data sekunder yang digunakan adalah data keuangan perusahaan dan data komposisi dewan dari *Indonesian Capital Market Directory* (ICMD)

maupun dalam bentuk laporan tahunan (*annual report*) perusahaan manufaktur periode 2014-2018 yang telah dipublikasi di Bursa Efek Indonesia (BEI). Data sekunder dapat diperoleh diberbagai tempat contohnya dari website resmi suatu instansi atau lembaga yang ada di internet seperti <http://www.idx.co.id/>. Beberapa sumber lain juga dipakai untuk melengkapi data mengenai karakteristik *Board Diversity* seperti usia, gender dan latar belakang pendidikan seperti www.ft.com.

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka menurut Martono. (2016:84). Data dapat diperoleh dari perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2014-2018, *website* perusahaan dan sumber resmi lain yang dibutuhkan. Selain itu juga dilakukan studi putaka melalui buku-buku, jurnal, dan artikel penelitian terdahulu untuk memperoleh teori dan literature yang mendukung penelitian ini.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2015:131) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek, subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Martono, (2016:127) Populasi merupakan keseluruhan objek atau

subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah-masalah penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 167 perusahaan manufaktur perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2014-2018.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah faktor dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono, (2015:131). Sedangkan menurut Martono, (2016:76) Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti atau disebut sebagai anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi. Seorang peneliti menggunakan sampel apabila populasi penelitian yang akan diteliti beragam atau besar jumlahnya sehingga tidak memungkinkan si peneliti untuk mempelajari semua yang ada pada populasi, yang dikarenakan adanya keterbatasan tenaga dan waktu maupun dana. Sehingga peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut untuk dipelajari atau diteliti lebih lanjut. Selanjutnya hasil dari penelitian yang telah dilakukan terhadap sampel tersebut akan dibuatkan kesimpulannya, serta kesimpulan tersebut juga dapat diberlakukan pada populasi yang merupakan sumber pengambilan sampel.

Oleh karena itu sampel yang akan diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili) populasi tersebut (Sugiyono, 2015:81). Sampel yang akan

diambil peneliti dalam penelitian ini sebanyak sebanyak 55 perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2014-2018. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu (sampel bertujuan), yakni teknik pemilihan sampel yang berdasarkan pada karakteristik tertentu yang dianggap mempunyai sangkut paut dengan karakteristik populasi yang sudah diambil sebelumnya. Menurut Martono, (2016:81) yang dimaksud *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan cara pertimbangan tertentu. Kriteria-kriteria pemilihan sampel pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) antara lain :

1. Perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI pada periode 2014-2018.
2. Perusahaan manufaktur yang tidak mempublikasi laporan keuangan selama periode penelitian periode 2014-2018.
3. Perusahaan manufaktur yang mengalami kerugian pada periode 2014-2018.
4. Perusahaan manufaktur yang tidak menerbitkan laporan keuangan dengan satuan mata uang rupiah di BEI periode 2014-2018.

Tabel 3.1
Kriteria Pengambilan Sampel

| NO | Keterangan | Jumlah |
|---|--|--------|
| 1. | Perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI periode 2014-2018. | 167 |
| 2. | Perusahaan manufaktur yang tidak mempublikasi laporan keuangan selama periode penelitian periode 2014-2018. | (44) |
| 3. | Perusahaan manufaktur yang mengalami kerugian pada periode 2014-2018. | (59) |
| 4. | Perusahaan manufaktur yang tidak menerbitkan laporan keuangan dengan satuan mata uang rupiah di BEI periode 2014-2018. | (9) |
| Total Sampel | | 55 |
| Total Sampel Penelitian Selama 5 tahun | | 275 |

Sumber : www.idx.co.id tahun 2014-2018

Tabel 3.2
Daftar Sampel yang diteliti

| NO | Kode | Nama Perusahaan | Tanggal IPO |
|-----------|-------------|------------------------------------|--------------------|
| 1. | ADES | PT. Akasha Wira International Tbk | 13 Juni 1994 |
| 2. | AKPI | PT. Argha Karya Prima Industri Tbk | 18 Desember 1992 |
| 3. | ALDO | PT. Alkindo Naratama Tbk | 12 Juli 2011 |
| 4. | ASII | PT. Astra International Tbk | 04 April 1990 |
| 5. | ARNA | PT. Arwana Citramulia Tbk | 17 Juli 2001 |
| 6. | AUTO | PT. Astra Otoparts Tbk | 15 Juni 1998 |
| 7. | BUDI | PT. Budi Starch and Sweetener Tbk | 08 Mei 1995 |
| 8. | CEKA | PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk | 09 Juli 1996 |
| 9. | CPIN | PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk | 18 Maret 1991 |
| 10. | DLTA | PT. Delta Djakarta Tbk | 27 Februari 1994 |
| 11. | DPNS | PT. Duta Pertiwi Nusantara Tbk | 08 Agustus 1990 |
| 12. | DVLA | PT. Darya Varia Laboratoria Tbk | 11 November 1994 |
| 13. | EKAD | PT. Eka Dharma International Tbk | 14 Agustus 1990 |

| | | | |
|-----|------|-------------------------------------|------------------|
| 14. | GGRM | PT. Gudang Garam Tbk | 27 Agustus 1990 |
| 15. | HMSP | PT. H.M Samporne Tbk | 15 Agustus 1990 |
| 16. | IMPC | PT. Impact Pratama Industri Tbk | 17 Desember 2014 |
| 17. | ICBP | PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk | 07 Oktober 2010 |
| 18. | INAI | PT. Indal Aluminium Industry Tbk | 05 Desember 1989 |
| 19. | INTP | PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk | 05 Desember 1998 |
| 20. | JECC | PT. Jembo Cable Company Tbk | 18 November 1993 |
| 21. | JPFA | PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk | 23 Oktober 1989 |
| 22. | KBLI | PT. KMI Wire and Cable Tbk | 06 Juli 1992 |
| 23. | KBLM | PT. Kabelindo Murni Tbk | 01 Juni 1992 |
| 24. | LMSH | PT. Lionmesh Prima Tbk | 04 Juni 1990 |
| 25. | LSIP | PT. London Sumatra Indonesia Tbk | 05 Juli 1996 |
| 26. | MERK | PT. Merck Tbk | 23 Juli 1981 |
| 27. | MYOR | PT. Mayora Indah Tbk | 04 Juli 1990 |
| 28. | PBRX | PT. Pan Brothers Tbk | 16 Agustus 1990 |

| | | | |
|-----|------|--|-------------------|
| 29. | PICO | PT. Pelangi Indah Canindo Tbk | 23 September 1996 |
| 30. | PTBA | PT. Bukit Asam Tbk | 23 Desember 2002 |
| 31. | PYFA | PT. Pyridam Farma Tbk | 16 Oktober 2001 |
| 32. | RICY | PT. Ricky Putra Globalindo Tbk | 23 Januari 1998 |
| 33. | ROTI | PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk | 28 Juni 2010 |
| 34. | SCCO | PT. Supreme Cable Manufaktur and Commerce Tbk | 20 Juli 1992 |
| 35. | SKBM | PT. Sekar Bumi Tbk | 05 Januari 1993 |
| 36. | SKLT | PT. Sekar Laut Tbk | 08 September 1993 |
| 37. | SMBR | PT. Semen Baturaja (Persero) | 28 Januari 2013 |
| 38. | SGRO | PT. Sampoerna Agro Tbk | 18 Juni 2007 |
| 39. | SIDO | PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk | 18 Desember 2013 |
| 40. | SMGR | PT. Semen Indonesia Tbk | 08 Juli 1991 |
| 41. | SMSM | PT. Selamat Sempurna Tbk | 09 September 1996 |

| | | | |
|-----|------|-----------------------------------|-------------------|
| 42. | SRSN | PT. Indo Acidatama Tbk | 11 Januari 1993 |
| 43. | SSTP | PT. Siantar Top Tbk | 16 Desember 1996 |
| 44. | STAR | PT. Star Petrochem Tbk | 13 Juli 2011 |
| 45. | TALF | PT. Tunas Alfin Tbk | 17 Januari 2014 |
| 46. | TBSM | PT. Tembaga Mulia Semanan Tbk | 23 Mei 1990 |
| 47. | TCID | PT. Mandom Indonesia Tbk | 30 September 1993 |
| 48. | TSPC | PT. Tempo Scan Pasific Tbk | 17 Juni 1994 |
| 49. | TINS | PT. Timah Tbk | 19 Oktober 1995 |
| 50. | TKIM | PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk | 03 April 1990 |
| 51. | TOTO | PT. Surya Toto Indonesia Tbk | 30 Oktober 1990 |
| 52. | ULTJ | PT. Ultra Jaya Milk Industri Tbk | 02 Juli 1990 |
| 53. | UNVR | PT. Unilever Indonesia Tbk | 11 Januari 1992 |
| 54. | WIIM | PT. Wismilak Inti Makmur Tbk | 08 Desember 2012 |
| 55. | WTON | PT. Wijaya karya Beton Tbk | 08 April 2014 |

3.4 Definisi Oprasional dan Pengukuran Variabel

3.4.1 Definisi Oprasional

Definisi oprasional merupakan spesifikasi kegiatan peneliti dalam mengukur suatu variabel (Widodo, 2017:81). Selain itu menurut (Sugiyono, 2015:123) definisi oprasional adalah definisi yang didasarkan atau sifat-sifat yang didefinisikan yang dapat diamati (diobservasi). Konsep yang dapat diamati atau yang dapat diobservasi tersebut merupakan hal yang penting. Sebab hal tersebut dapat membuka kemungkinan bagi orang lain selain si peneliti itu sendiri dapat melakukan penelitian yang serupa. Sehingga penelitian yang dilakukan oleh si peneliti terbuka untuk diuji atau diteliti kembali oleh orang lain (Sugiyono, 2015:124).

3.4.2 Pengukuran Variabel

3.4.2.1 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen (*dependent variable*) merupakan variabel nilainya dipengaruhi atau mengakibatkan perubahan karena adanya variabel independen (bebas). Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja keuangan perusahaan.

Kinerja keuangan adalah suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar. Seperti dengan membuat laporan

keuangan yang telah memenuhi standar dan ketentuan dalam SAK (Standar Akuntansi Keuangan) atau GAAP (*General Accepted Accounting Principle*) Fahmi Irham (2013:239).

Kinerja operasional perusahaan yang terbaik dapat dijelaskan melalui kinerja keuangan perusahaan (*financial performance*). Kinerja keuangan perusahaan penting bagi *stakeholder* dan *shareholder* karena digunakan sebagai indikator penilaian bisnis, dasar pada pembagian dividen serta penarik calon-calon investor. Pada pasar modal, para investor menilai tingkat kinerja keuangan perusahaan melalui laba. Laba yang dilaporkan digunakan oleh manajemen untuk memberi sinyal kepada investor mengenai kinerja perusahaan yang dapat mempengaruhi keputusan investasi Fahmi Irham (2013:241).

Kinerja keuangan merupakan bagian penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Banyak faktor yang menjadi pengaruh kinerja keuangan suatu perusahaan. Salah satunya adalah aspek kepemilikan saham oleh karyawan dapat menguatkan insentif manajer untuk membuat keputusan yang terbaik untuk kepentingan karyawan/pemilikinya. Pekerja juga dapat secara langsung meningkatkan profitabilitas melalui produktifitas tenaga kerja. Secara tidak langsung, juga dapat meningkatkan efisiensi manajemen. bahwa kepemilikan saham oleh karyawan mendorong peningkatan kinerja perusahaan apabila terdapat peningkatan signifikan terhadap harga sahamnya (Isbanah, 2015).

Kinerja keuangan perusahaan juga diartikan sebagai gambaran kondisi keuangan pada periode tertentu menyangkut aspek penghimpunan dana maupun penyaluran dana. Diperlukannya analisis keuangan untuk melihat bagaimana pencapaian akan kinerja perusahaan. Semakin pesat perkembangan perusahaan manufaktur menuntut perusahaan untuk memiliki keunggulan kompetitif. Para investor melakukan analisis kinerja untuk mengurangi resiko investasinya. Investor dapat melakukan analisis fundamental dengan menganalisis kinerja perusahaan yang dilihat dari perkembangan perusahaan, neraca perusahaan dan laporan keuangan perusahaan yang mempengaruhi harga saham dan mempengaruhi masa depan perusahaan (Tambunan dan Prabawani, 2018)

Menurut Fahmi Irham (2013:239) kinerja keuangan adalah suatu usaha formal yang dilaksanakan perusahaan untuk mengevaluasi efisiensi, efektivitas dan aktivitas perusahaan yang telah dilaksanakan pada periode tertentu. Penentuan ukuran-ukuran tertentu yang dapat mengukur keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam menghasilkan laba.

Salah satu indikator keberhasilan dari implementasi *corporate governance* adalah kinerja perusahaan. Perusahaan memiliki kesempatan memiliki profitabilitas yang tinggi. Dengan mengevaluasi setiap efisiensi kinerja dan efektivitas kinerja perusahaan maka akan mempengaruhi laba atau profitabilitas perusahaan (Kartikaningdyah dan Putri, 2017).

Kinerja dapat di ukur dengan Return on Asset sebagai berikut :

$$ROA = \frac{\text{Laba bersih setelah pajak}}{\text{Total Asset}} \times 100\%$$

3.4.2.2 Variabel Independen (X)

Variabel independen (*Independent variable*) (bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Independen variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah ukuran perusahaan (X_1), *gender diversity* (X_2), dan *age diversity* (X_3).

a. Ukuran Perusahaan (X_1)

Firm size (ukuran perusahaan) merupakan ukuran besar kecilnya perusahaan yang diukur melalui total aset. Total aset dijadikan sebagai indikator ukuran perusahaan karena sifatnya jangka panjang dibandingkan dengan penjualan. Sehingga semakin besar total aset perusahaan maka akan semakin besar pula ukuran perusahaan tersebut (Rompas, 2018). Selain itu semakin besar total aset perusahaan akan semakin menunjukkan bahwa perusahaan akan semakin relatif lebih stabil dan mampu menghasilkan laba yang lebih besar apabila dibanding kan dengan perusahaan yang memiliki total aset lebih sedikit atau rendah.

Ukuran perusahaan adalah besar kecil nya ukuran suatu perusahaan. Perusahaan tanpa disadari dalam melakukan perubahan dalam pencapaian kinerja mempengaruhi ukuran perusahaan nya. Ukuran perusahaan adalah peningkatan dari kenyataan bahwa

perusahaan besar akan memiliki kapitalisasi pasar yang besar, nilai buku yang besar dan laba yang tinggi. Sedangkan pada perusahaan kecil akan memiliki kapitalisasi yang kecil dan rendah (Tambunan, 2018).

Ukuran perusahaan terbagi atas tiga kategori, yaitu perusahaan besar (*large firm*), perusahaan menengah (*medium size*), dan perusahaan kecil (*small size*). Ukuran perusahaan adalah suatu skala yang dapat dikasifikasikan besar kecil nya perusahaan menurut berbagai cara antara lain seperti total aktiva, *log size*, nilai pasar saham (Isbanah Yuyun, 2015).

Ukuran perusahaan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja perusahaan karena banyak hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh besaran perusahaan pada kinerja perusahaan. Ukuran perusahaan dapat ditentukan dari berbagai ukuran misalnya nilai asset, capaian penjualan, dan jumlah saham. Ukuran perusahaan merupakan tingkat atau ukuran besarnya perusahaan (Cardilla dkk, 2017).

$$Firm\ Size = Ln (Total\ Asset)$$

b. *Gender Diversity* (X_2)

Gender adalah suatu konsep yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan dari antara pria wanita dalam hal kepemimpinan. Tanda dari perusahaan yang baik dan memiliki *good corporate governance* adalah dengan terbentuknya anggota dewan yang berbeda-beda. Karna hal tersebut lebih menguntungkan dibandingkan dengan anggota dewan direksi yang hanya beranggotakan pria, dengan

adanya dewan direksi wanita dapat membawa pengaruh yang berbeda atau dapat berpengaruh terhadap pengambilan keputusan yang dilakukan oleh perusahaan (Aluy, 2017).

Penelitian ini menggunakan katagori *gender* dalam penelitian ini adalah pria dan wanita (Manita et al. 2017). *Gender* dapat diukur dengan formulasi blau indeks. Blau indeks menunjukkan jumlah hasil kuadrat dari nilai fraksi yang berhubungan dengan karakteristik meliputi *gender*, usia, pendidikan, hingga suku bangsa (Susanti, Saputra, dan Harini, 2018). Pengukuran *gender* diformulasikan oleh (ooi, Hooy, dan Som, 2017) :

Keberagaman *gender* (X_1) pada dewan direksi akan berpengaruh terhadap kinerja dalam menghasilkan integritas laporan keuangan. (Nurkhaista, 2017) menyatakan bahwa keberadaan wanita dalam dewan direksi menjadi sorotan utama dalam bahasan *diversitas gender*. Dewan direksi dengan *gender* perempuan cenderung lebih peduli terhadap tanggung jawab, keterampilan dalam memecahkan masalah dan dalam pengambilan keputusan. *Gender Diversity* diperoleh dari *gender* wanita Dewan Direksi dibagi dengan seluruh anggota Dewan Direksi dalam suatu perusahaan. Rumus yang digunakan untuk *gender Board Diversity* menghitung adalah:

$$\text{Gender Diversity} = \frac{\text{Jumlah Dewan Direksi wanita}}{\text{Jumlah Seluruh Dewan Direksi}}$$

C. Age diversity

Menurut Kristina dan wiratmaja (2018) usia 34-50 tahun adalah kelompok usia yang paling sehat, tenang, dapat mengontrol diri, dan bertanggung jawab. Pada usia 40-45 tahun, seseorang dianggap telah menapaki jenjang karir sejauh yang mereka mampu dan telah mencapai tempat yang stabil dalam karirnya di usia 40 tahun. Dalam jajaran anggota dewan perusahaan, dewan yang memiliki umur lebih muda (≤ 50 tahun) cenderung lebih berani dalam mengambil risiko dan selalu memiliki gagasan baru, sehingga perusahaan dapat mengalami pertumbuhan yang lebih tinggi dibandingkan dengan anggota dewan yang memiliki umur lebih tua (> 50 tahun).

Persentase usia muda (< 50 tahun) dalam anggota dewan komisaris maupun dewan direksi tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Komisaris dan direksi berusia lebih muda unggul dalam meningkatkan kinerja yang menyatakan adanya generasi muda pada anggota dewan memungkinkan banyaknya informasi dan pengalaman yang lebih baik pada bisnis perusahaan dalam (Amin dan sunarjanto, 2016).

Menurut Amin dan sunarjanto (2016) Tidak berpengaruhnya usia pada kinerja perusahaan sangat dimungkinkan disebabkan banyak hal. Direksi berusia muda yang dianggap lebih dinamis dalam berfikir, terbuka dengan sesuatu yang baru dan lebih berani dalam mengambil risiko, belum tentu memberikan efek yang positif pada kinerja perusahaan. Keunggulan yang dimiliki anggota komisaris dan direksi muda tersebut tidak mutlak dapat mendorong kinerja perusahaan yang lebih baik, bisa jadi malah menjadi bumerang terhadap perusahaan apabila hal tersebut tidak dibarengi

dengan perhitungan yang matang dan kontrol emosi atau keegoisan dalam berfikir yang stabil.

Begitu juga anggota komisaris dan direksi yang berusia lebih tua (>50), yang dianggap memiliki pengalaman lebih dalam banyak dalam menghadapi suatu masalah yang terjadi dan tingkat emosi yang lebih stabil, namun belum tentu dapat membawa pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dikarenakan Berkaitan dengan tidak adanya pengaruh usia terhadap nilai perusahaan diduga semakin tua seseorang, semakin banyak masalah kesehatan yang dihadapi, yang pada akhirnya akan menyebabkan penurunan kemampuan intelektualnya menurut (Amin dan sunarjanto, 2016).

Menurut Anggraini dkk, (2016) perusahaan yang mempekerjakan pekerja dalam rentang usia yang lebar memiliki keuntungan menciptakan suasana dinamis, tenaga kerja multi-generasi dengan beragam keahlian yang bermanfaat bagi perusahaan. Usia seseorang mungkin berkaitan dengan keterbukaan untuk ide-ide baru. *Age Diversity* menggambarkan persebaran pada usia anggota dewan di dalam struktur dewan perusahaan. Indikator untuk menghitung *age diversity* adalah sebagai berikut:

$$Age\ Diversity = \frac{Jumlah\ Dewan\ Direksi\ berusia\ < 50\ tahun}{Jumlah\ Seluruh\ Dewan\ Direksi}$$

3.4.2.3 Variabel Kontrol

Pada umumnya setiap perusahaan bertujuan untuk memperoleh laba atau profit. Para manajemen perusahaan dituntut harus mampu mencapai target yang telah direncanakan. Tujuan akhir yang ingin dicapai suatu perusahaan yang terpenting adalah memperoleh laba atau keuntungan yang maksimal, disamping hal-hal yang lainnya. Untuk mengukur tingkat keuntungan suatu perusahaan, digunakan rasio keuntungan atau rasio profitabilitas yang dikenal juga dengan nama rasio *rentabilitas*.

Menurut Munawir (2014:33) *Rentabilitas atau Probability* adalah menunjukkan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba selama periode tertentu. *Rentabilitas* suatu perusahaan diukur dengan kesuksesan perusahaan dan kemampuan menggunakan aktivasinya secara produktif, dengan demikian rentabilitas suatu perusahaan dapat diketahui dengan membandingkan laba yang diperoleh dalam suatu periode dengan jumlah aktiva atau jumlah modal perusahaan tersebut.

Menurut Fahmi Irham (2013:80) rasio profitabilitas mengukur efektifitas manajemen secara keseluruhan yang ditunjukkan oleh besar kecilnya tingkat keuntungan yang diperoleh dalam hubungannya dengan penjualan maupun investasi. Semakin baik rasio profitabilitas maka semakin baik menggambarkan kemampuan tinggi nya perolehan keuntungan perusahaan.

Penelitian ini menggunakan *Return on Equity (ROE)* untuk mengontrol profitabilitas perusahaan. ROE diperhitungkan sebagai persamaan yang dapat

mengukur efek dari tindakan yang dilakukan manajemen terkait ekuitas perusahaan dengan lebih baik dibandingkan ROA. Semakin tinggi nilai ROE, mengindikasikan semakin baik profitabilitas perusahaan yang dihasilkan dari ekuitas yang dimiliki oleh perusahaan.

Return on Equity merupakan alat yang lazim digunakan oleh para investor dan pemimpin perusahaan untuk mengukur seberapa besar keuntungan yang didapat dari modal sendiri yang dimiliki oleh perusahaan. Analisis *Return on Equity* menjadi penting karena dengan analisis tersebut dapat diketahui keuntungan yang dapat diperoleh dari investasi yang dilakukan. Karena tujuan utama dari operasi perusahaan adalah untuk menghasilkan laba yang bermanfaat bagi pemegang saham, dan ukuran nya adalah pencapaian angka ROE. Oleh karena itu ROE yang semakin besar juga akan mencerminkan baik nya kinerja perusahaan yang berpengaruh terhadap kemampuan perusahaan untuk memberikan keuntungan yang tinggi bagi pemegang saham. Dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$ROE = \frac{\text{Laba bersih setelah pajak}}{\text{Total Equity}}$$

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data keseluruhan terkumpul (Sugiyono, 2015). Teknik atau metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis statistic inferensial yang terdiri dari uji asumsi klasik,

pemilihan model estimasi regresi data panel, analisis regresi data panel dan uji hipotesis.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian. Analisis deskriptif dapat disajikan dalam

Bentuk skor minimum dan skor maksimum, jangkauan (*range*) mean, median, modus, standar deviasi dan variannya serta dilengkapi dengan table distribusi frekuensi berikut histogram nya. Dari hasil analisis deskriptif ini dapat diketahui kondisi variabel penelitian, apakah kondisi baik/tinggi, cukup/sedang, atau buruk/rendah (Widodo, 2017)

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut (Basuki dan Prawoto, 2017) uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisa regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Uji asumsi klasik harus dilakukan pada analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

3.5.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang merupakan pengujian yang dilakukan terhadap kenormalan distribusi variabel pengganggu atau residual untuk mengetahui apakah model regresi tersebut bisa berdistribusi normal atau tidak (Widodo, 2017:28).

Selain itu, menurut Basuki dan Prawoto (2017) uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji statistik normalitas yang dapat digunakan diantaranya adalah *Chi-Square*, *Kolmogrov Smirnov*, *Liliefors*, *Shapiro Wilk*, *Jarque Bera*. Sementara dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Jarque-Bera*. Uji normalitas *Jarque-Bera* adalah pengujian asimotik atau pengujian yang dilakukan pada sampel yang besar. Dengan ketentuan pengujian nya adalah apabila nilai probabilitas JB (*Jarque-Bera*) lebih besar dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05), maka data residual dinyatakan berdistribusi normal. Sedangkan apabila sebaliknya, yakni jika nilai probabilitas JB (*Jarque-Bera*) lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05\%$ (5%) maka data residual yang dinyatakan tidak berdistribusi normal atau dapat dinyatakan sebagai berikut (Basuki dan Prawoto, 2017:60) :

1. Nilai signifikan atau probabilitas $> 0,05$ (5%), maka data berdistribusi normal.
2. Nilai signifikan atau probabilitas $< 0,05$ (5%), maka data berdistribusi tidak normal.

Sementara itu, hipotesis dalam pengujian ini adalah H_0 yang menyatakan bahwa data berasal dari populasi yang terdistribusi normal dan H_a yang menyatakan bahwa data berasal dari populasi yang tidak terdistribusi normal. Dengan demikian, kriteria yang digunakan untuk menolak atau tidak menolak hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

1. Jika probabilitas $JB > \alpha (0,05)$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima.
2. Jika probabilitas $JB < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.5.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan salah satu asumsi paling penting untuk model regresi berganda atau yang menunjukkan bahwa telah terjadi korelasi linear yang mendekati sempurna antar lebih dari dua variabel bebas (Widodo, 2017:78). Selain itu menurut Basuki dan Prawoto (2017:62) yang dimaksud dengan multikolinearitas atau kolinearitas ganda (*multicollinearity*) adalah adanya hubungan linear antara peubah bebas X dalam model regresi berganda. Jika hubungan linear antara peubah bebas X dalam model regresi ganda adalah korelasi sempurna, maka peubah-peubah tersebut berkolinearitas ganda sempurna (*perfect multicollinearity*) Basuki dan Prawoto, (2017:62) dengan demikian tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Karena, jika dalam model regresi yang terbentuk tersebut terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinearitas (Sugiyono, 2015:173).

Salah satu asumsi yang paling penting terutama untuk model regresi berganda adalah bahwa variabel-variabel independen dalam model itu tidak berkorelasi secara sempurna atau diasumsikan tidak multikolinearitas. Sehingga apabila variabel

independen saling berkorelasi, maka variabel- variabel tersebut dinyatakan tidak ortogonal. Pada penelitian ini, dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas adalah jika koefisien korelasi diantara masing-masing variabel independen lebih dari 0,8 maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tersebut terjadi multikolinearitas. Sebaliknya, apabila koefisien korelasi diantara masing-masing variabel independen lebih kecil dari 0,8 maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tersebut tidak terjadi / bebas dari multikolinearitas.

H_0 : Terjadi Multikolinearitas

Jika nilai korelasi (*correlation*) variabel $> 0,8$.

H_a : Tidak terjadi / bebas dari Multikolinearitas

Jika nilai korelasi (*correlation*) variabel $< 0,8$.

3.5.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Basuki dan Prawoto, 2017:80). Tujuan dilakukannya uji heterokedastisitas adalah untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada model regresi. Sebab model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dilakukan dengan cara meregresikan nilai

absolute residual dengan variabel-variabel independen dalam model (Basuki dan Prawoto, 2017:63).

Pengujian heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi telah terjadi ketidaksamaan varians dari residual atas suatu pengamatan ke pengamatan lain. Selain itu, masalah heterokedastisitas akan sangat sering terjadi dalam penelitian yang menggunakan data *cross-section*. Sedangkan model pengujian seperti regresi linear berganda mengharuskan data nya agar terbebas dari heterokedastisitas. Oleh sebab itu, peneliti melakukan pengujian heterokedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser*. Pada uji *Glejser*, apabila nilai probability $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari gejala heterokedastisitas.

3.5.2.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi diantara anggota pada serangkaian data penelitian yang akan diuraikan menurut waktu (*time -series*) maupun ruang (cross section) (Widodo, 2017:79). Selain itu uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidak nya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yakni korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Sebab, persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi yang baik adalah tidak adanya autokorelasi (Basuki dan Prawoto, 2017:60).

Dalam penelitian ini pengujian autokorelasi menggunakan metode uji Durbin Watson (*Durbin Watson test*) dengan kriteria sebagai berikut (Widodo, 2017:80) :

1. Model regresi yang digunakan harus menggunakan konstanta.
2. Variabel bebas adalah non-skokastik atau relatif tetap untuk sampel yang berulang.
3. Kesalahan pengganggu atau residual diperoleh dengan otoresif order pertama.
4. Model regresi tidak meliputi nilai kelembaman (*lag*) dari variabel tidak bebas sebagai variabel penjelas.
5. Dalam melakukan regresi, tidak boleh ada data yang hilang.

Selain itu untuk mengetahui apakah data yang sedang dianalisis mengalami autokorelasi atau tidak, maka dapat dilihat melalui nilai pada Durbin Waston (DW) *statistic* dengan kriteria sebagai berikut :

1. Durbin Waston bernilai +2 (diatas 2) berarti terjadi autokorelasi negatif.
2. Durbin Waston bernilai diantara -2 (kurang dari 2) dan 2 (sampai dengan 2) artinya tidak terjadi / bebas dari autokorelasi.
3. Durbin Waston bernilai -2 (kurang dari 2) artinya terjadi autokorelasi positif.

3.5.3 Uji Pemilihan Model Regresi

Dalam metode estimasi model regresi dengan menggunakan data panel dapat dilakukan melalui tiga pendekatan yakni (Basuki dan Prawoto, 2017:277) :

1. *Common effect model* yang merupakan pendekatan model data panel yang paling sederhana karena hanya mengkombinasikan data *time series* dan *cross section*. Pada model ini tidak diperhatikan dimensi waktu maupun individu, sehingga diasumsi kan bahwa perilaku data perusahaan sama dalam kurun waktu. Metode ini bisa menggunakan pendekatan *Ordinary Least Square* (OLS) atau teknik kuadrat terkecil untuk mengestimasi model data panel.
2. *Fixed effect model* yang mengasumsikan bahwa perbedaan antar individu dapat diakomodasikan dari perbedaan intersepnya. Untuk mengestimasi data panel model *fixed effect* menggunakan teknik *variabel dummy* untuk menangkap perbedaan intersep antar perusahaan, perbedaan intersep bisa terjadi karena perbedaan budaya kerja, manajerial dan insentif. Namun demikian, slop nya sama antar perusahaan. Model estimasi ini sering juga disebut dengan teknik *Least Square Dummy Variabel* (LSDV).
3. *Random effect model* yang akan mengestimasi data panel dimana variabel gangguan mungkin saling berhubungan antar waktu dan antar individu. Pada *model random effect* perbedaan intersep diakomodasi oleh *error terms* masing-masing perusahaan. Keuntungan *model random effect* yakni

menghilangkan heterokedastisitas. Model ini juga disebut dengan *Error Componen Model* (ECM) atau teknik *Generalized Least Square* (GLS).

Oleh sebab itu, unruk dapat memilih model regresi yang paling tepat digunakan dalam mengelola data panel, terdapat beberapa pengujian yang dapat dilakukan yakni :

3.5.3.1 Uji Chow

Chow test (uji chow) merupakan pengujian untuk menentukan *model Fixed Effect* atau *Common Effect* yang paling tepat digunakan dalam mengestimasi data panel. Hipotesis yang digunakan dalam uji chow adalah sebagai berikut (Basuki dan Prawoto, 2017:294).

H_0 : *Common Effect Model*

H_a : *Fixed Effect Model*

Dengan demikian, apabila hasil uji spesifikasi ini menunjukkan probabilitas *Chi-square* yang lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak dengan artian bahwa model yang dipilih dalam penelitian ini adalah *Common Effect*. Namun sebaliknya, apabila probabilitas *Chi-square* kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan artian bahwa model yang sebaiknya digunakan adalah *Fixed Effect*.

3.5.3.2 Uji Hausman

Hausman test (uji hausman) adalah pengujian statistik untuk memilih apakah model Fixed Effect atau Random Effect yang paling tepat digunakan (Basuki dan Prawoto, 2017:277). Hipotesis yang digunakan dalam uji hausman adalah sebagai berikut :

H_0 : *Random Effect Model*

H_a : *Fixed Effect Model*

Sehingga apabila hasil uji spesifikasi ini menunjukkan bahwa nilai probability Chi-Square lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak dengan artian bahwa model yang dipilih adalah *Random Effect*. Akan tetapi apabila terjadi sebaliknya yakni, nilai *probability Chi Square* kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan artian bahwa model yang sebaiknya adalah *Fixed Effect*.

3.5.4 Analisis Regresi Data Panel

Analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/ bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh usia Dewan Direksi, pengaruh keberagaman *Gender* Dewan Direksi, dan latar belakang

pendidikan Dewan Direksi terhadap Integritas Laporan Keuangan Formulasi persamaan regresi berganda sendiri adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : Kinerja keuangan perusahaan

β_0 : Konstanta dari persamaan regresi

β_1 -3 : Konstanta dari variabel independen

$\beta_1 X_1$: Ukuran perusahaan

$\beta_1 X_2$: *Gender diversity*

$\beta_1 X_3$: *Age diversity*

ε : variabel residual atau *prediction error*

3.5.5 Uji Hipotesis

3.5.5.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji statistik digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Basuki dan Prawoto, 2017:52). Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengaruh yang

di uji pada masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen adalah pengaruh ukuran perusahaan, *gender diversity*, dan *age diversity* terhadap Kinerja keuangan perusahaan dengan profitabilitas sebagai variabel kontrolnya.

Uji t adalah uji yang biasa digunakan jika peneliti ingin menguji beda mean dua kelompok sampel. Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) maka dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima , sedangkan
- b. Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

3.5.5.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang terdapat dalam model secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Menurut Priyatno (2012:90) yang menjadi kriteria dalam Uji F adalah sebagai berikut :

1. Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 dapat diterima, sedangkan
2. Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 dapat ditolak.

Selain itu menurut Basuki dan Prawoto (2017:52), kriteria dalam pengujian F adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka keputusannya adalah terima H_0 atau variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka keputusannya adalah tolak H_0 atau variabel dependen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.5.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya akan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menenrapkan variansi variabel terikat (Sugiyono, 2016:257). *Adjusted R²* yang berarti bahwa R^2 yang sudah disesuaikan dengan derajat-derajat masing-masing pada jumlah kuadrat yang tercakup dalam perhitungan *Adjusted R²*. Nilai *Adjusted R²* yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen akan sangat terbatas. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$R^2 = ESS/TSS$$

Dimana :

R^2 = Koefisien determinasi

ESS = *Explained sum square* (jumlah kuadrat yang dijelaskan)

TSS = *Total Slim Square* (jumlah total kuadrat)

BAB IV

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Bursa Efek Indonesia

4.1.1 Sejarah Bursa Efek Indonesia

Bursa Efek Indonesia (BEI) atau *Indonesia Stock Exchange (IDX)* merupakan bursa hasil penggabungan dari Bursa Efek Jakarta (BEJ) sebagai pasar saham dengan Bursa Efek Surabaya (BES) sebagai pasar obligasi dan derivatif yang dilakukan oleh pemerintah dengan tujuan meningkatkan efektivitas operasional dan transaksinya yang telah beroperasi sejak 1 Desember 2007. Bursa Efek Indonesia (BEI) sendiri adalah salah satu bursa saham yang dapat memberikan peluang investasi dan sumber pembiayaan dalam upaya mendukung pembangunan ekonomi nasional. Selain itu, Bursa Efek Indonesia (BEI) juga berperan dalam upaya mengembangkan pemodal lokal yang besar dan solid untuk menciptakan pasar modal Indonesia yang stabil.

Secara historis, pasar modal telah hadir jauh sebelum Indonesia merdeka. Pasar modal atau Bursa Efek telah hadir sejak jaman kolonial Belanda. Tepatnya pada tahun 1912 di Batavia. Pada saat itu, pasar modal didirikan oleh pemerintah Hindia Belanda demi kepentingan pemerintah kolonial atau VOC (*Vereenigde Oostindische Compagnie*). Meskipun pasar modal telah ada semenjak tahun 1912, akan tetapi perkembangan dan pertumbuhan pasar modal tidak berjalan seperti yang diharapkan dan bahkan pada beberapa periode kegiatan pasar modal mengalami kevakuman. Hal

tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, seperti perang dunia ke I dan II, perpindahan kekuasaan dari pemerintah kolonial kepada pemerintah Republik Indonesia dan berbagai kondisi lain nya yang menyebabkan operasi bursa efek tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Pemerintahan Republik Indonesia mengaktifkan kembali pasar modal pada tahun 1977. Beberapa tahun kemudian, pasar modal mengalami pertumbuhan seiring dengan berbagai insentif dan regulasi yang dikeluarkan oleh pemerintah. Secara singkat, tonggak perkembangan pasar modal di Indonesia dapat dilihat sebagai berikut :

1. Pada bulan Desember tahun 1912, Bursa Efek pertama di Indonesia dibentuk di Batavia oleh pemerintah Hindia Belanda.
2. Selama perang dunia I pada tahun 1914-1918, Bursa Efek di Batavia ditutup.
3. Pada tahun 1925-1942, Buras Efek di Jakarta dibuka kembali bersama dengan Bursa Efek di Semarang dan Surabaya.
4. Awal tahun 1939, karena isu politik (perang dunia II) Bursa Efek di Semarang dan Surabaya ditutup.
5. Selama perang dunia II padatahun 1942-1952, Bursa Efek di Jakarta kembali ditutup.

6. Pada tahun 1956, program nasionalisasi perusahaan Belanda mengakibatkan Bursa Efek semakin tidak aktif.
7. Pada tahun 1956-1977, perdagangan di Bursa Efek vakum.
8. Tanggal 10 Agustus 1977, Bursa Efek diresmikan kembali oleh presiden Soeharto . BEJ dijalankan dibawah BAPEPAM (Badan Pelaksanaan Pasar Modal). Pengaktifan kembali pasar modal ini juga ditandai dengan *go public* PT Semen Cibinong sebagai emiten pertama.
9. Pada tahun 1977-1987, perdagangan di Bursa Efek sangat lesu. Jumlah emiten yang terdaftar hingga tahun 1987 baru mencapai 24 emiten. Sebab, masyarakat lebih memilih instrumen perbankan dibandingkan instrumen pasar modal.
10. Pada tahun 1987, ditandai dengan hadirnya paket Desember 1987 (PAKDES 87) yang memberikan kemudahan bagi perusahaan untuk melakukan penawaran umum dan investor asing menanamkan modal di Indonesia.
11. Pada tahun 1988-1990, paket deregulasi dibidang perbankan dan pasar modal diluncurkan. Sehingga pintu BEJ terbuka untuk asing. Akibatnya akitivitas di bursa terlihat meningkat.
12. Pada tanggal 2 Juni 1988, Bursa Paralel Indonesia (BPI) mulai beroperasi dan dikelola oleh Persatuan Perdagangan Uang dan Efek (PPUE), sedangkan organisasinya terdiri dari broker dan dealer.

13. Pada bulan Desember 1988, pemerintah mengeluarkan paket Desember 88 (PAKDES 88) yang memberikan kemudahan perusahaan untuk *go public* dan beberapa kebijakan lain yang positif bagi pertumbuhan pasar modal.
14. Tanggal 16 Juni 1989, Bursa Efek Surabaya (BES) mulai beroperasi dan dikelola oleh Perseroan Terbatas milik swasta yaitu PT Bursa Efek Surabaya.
15. Tanggal 13 Juli 1992, terjadi swastanisasi BEJ dan tanggal ini juga di peringati sebagai HUT BEJ. BAPEPAM berubah menjadi Badan Pengawas Pasar Modal.
16. Tanggal 22 Mei 1995, sistem otomasi perdagangan di BEJ dilaksanakan dengan sisitem computer JATS (Jakarta Automated Trading Systems).
17. Tanggal 10 November 1995, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang ini mulai diberlakukan mulai januari 1996.
18. Pada tahun 1995, Bursa Paralel Indonesia merger dengan Bursa Efek Surabaya.
19. Pada tahun 2000, sistem perdagangan tanpa warkat (*scripless trading*) mulai diaplikasikan di pasar modal indonesia.
20. Pada tahun 2002, BEJ mulai mengaplikasikan sistem perdagangan jarak jauh (*remote trading*).
21. Pada tahun 2007 terjadi penggabungan antara Bursa Efek Surabaya (BES) dengan Bursa Efek Jakarta (BEJ) menjadi Bursa Efek Indonesia (BEI).

22. Pada tanggal 22 Maret 2009, merupakan peluncuran perdana sistem perdagangan baru PT Bursa Efek Indonesia : JATS - NextG.

4.1.2 Visi dan Misi

Bursa Efek Indonesia mempunyai visi untuk menjadi Bursa yang kompetitif dengan kredibilitas tingkat dunia. Sementara itu, yang menjadi misi dari Bursa Efek Indonesia adalah menyediakan infrastruktur untuk mendukung terselenggaranya perdagangan efek yang teratur, wajar dan efisien serta mudah diakses oleh seluruh pemangku kepentingan (*stakeholder*).

4.1.3 Struktur Bursa Efek Indonesia (BEI)

Organisasi adalah hasil-hasil proses pengorganisasian dan pengelompokan secara terstruktur manusia yang berkerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Selain itu, organisasi juga dapat diartikan sebagai suatu sistem interaksi kegiatan antara dua individu atau lebih yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan-tujuan tertentu. Organisasi dalam suatu perusahaan umumnya mempunyai jangka hidup yang relatif lama, bersifat relatif permanen dan rumit.

Sementara itu, yang dimaksud dengan struktur organisasi adalah susunan sistem hubungan antar posisi-posisi kepemimpinan yang ada dalam suatu organisasi. Struktur tersebut adalah hasil dari pertimbangan dan kesadaran tentang pentingnya perencanaan atas penentuan kekuasaan, tanggung jawab dan spesialisasi tersebut, maka penentuan struktur organisasi dapat digolongkan kedalam dua hirarki yaitu :

1. Hierarki vertikal

Menunjukkan diferensiasi kekuasaan dan tanggung jawab. Oleh karena itu setiap peringkat vertikal dalam struktur organisasi menunjukkan perbedaan peringkat kekuasaan dan tanggung jawab.

2. Hierarki horizontal

Menunjukkan diferensiasi spesialisasi antar unit yang ada dalam struktur organisasi yang bersangkutan. Dimensi horizontal dalam suatu organisasi lebih dibedakan oleh spesialisasi daripada kekuasaan. Proses hierarki horizontal ini dinamakan departementalisasi, yaitu pengelompokan karyawan dalam unit-unit organisasi yang didasarkan pada keahlian dan spesialisasi mereka, karyawan dengan keahlian serupa dikelompokkan pada unit yang sama.

Pertumbuhan dan perubahan lingkungan organisasi dapat mempengaruhi struktur organisasi, khususnya pada pembentukan departemen-departemen dalam struktur organisasi untuk tujuan mengendalikan manajemen, dapat digolongkan ke dalam tiga cara utama yaitu :

1. Struktur organisasi fungsional

Adalah struktur organisasi yang disusun berdasarkan fungsi-fungsi pokok organisasi dalam rangka mencapainya.

2. Struktur organisasi divisional

Adalah struktur organisasi yang disusun berdasarkan divisi-divisi (unit bisnis-unit bisnis) yang dibentuk dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Struktur organisasi matriks

Adalah struktur organisasi yang disusun berdasarkan dua tanggung jawab penting untuk mencapai tujuan organisasi yaitu :

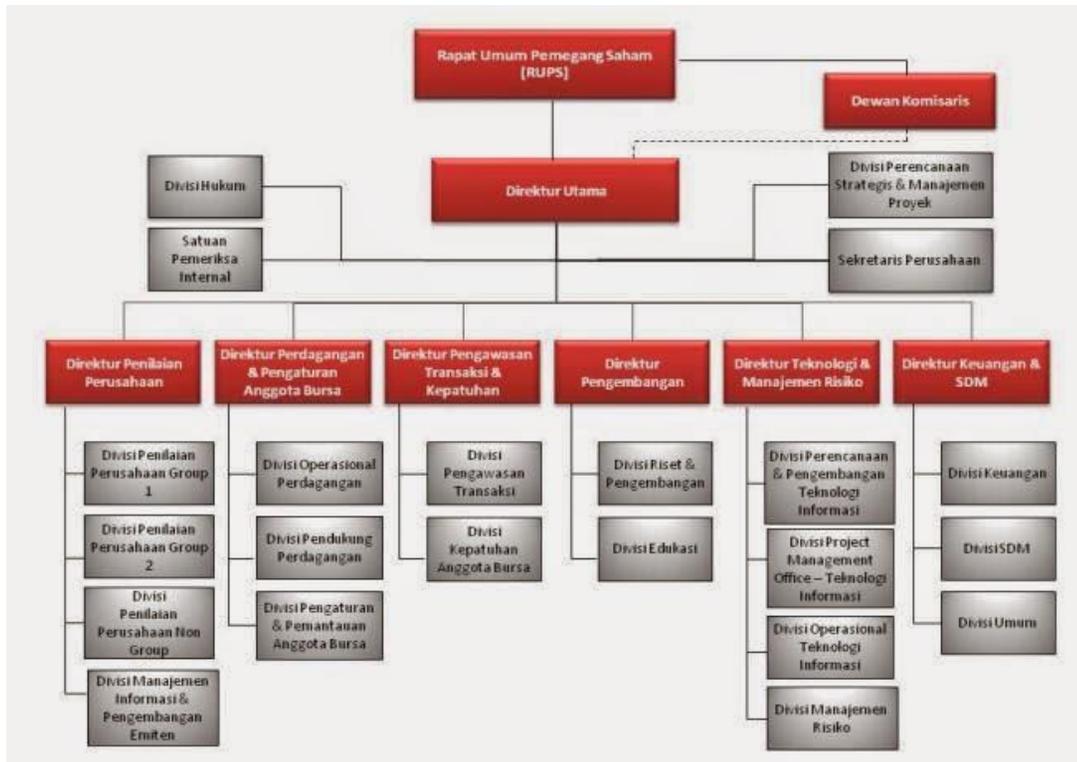
- a. Unit-unit fungsional yang bertanggung jawab terhadap kegiatan fungsi.
- b. Unit-unit proyek yang bertanggung jawab terhadap aktivitas-aktivitas proyek.

Struktur organisasi akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab, struktur tersebut memberikan gambaran mengenai bagaimana pengaturan manajemen dalam perusahaan. Adanya struktur yang teratur dan tertata dengan benar akan membantu produksi dan aktivitas perusahaan dalam menjalankan kegiatan mereka. Oleh sebab itu dengan adanya struktur organisasi yang baik maka diharapkan tidak terjadi tumpang tindih dalam hal pelaksanaan tugas antar karyawan yang satu dengan yang lain nya.

Dengan demikian, hal tersebut memungkinkan masing-masing kepala bagian dan karyawan dapat mengetahui wewenang dan tanggung jawab mereka dengan jelas sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis. Sementara itu, struktur organisasi dari Bursa Efek Indonesia (BEI) terlihat sebagai berikut :

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Bursa Efek Indonesia



Sumber : www.idx.co.id

4.2 Populasi dan Sampel

4.2.1 Populasi

Sugiyono (131:2018) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek, subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Martono Nanang (127:2015) Populasi merupakan keseluruhan

objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah-masalah penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan sebanyak 167 perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2014-2018.

4.2.2 Sampel

Sampel pada penelitian ini ditentukan berdasarkan kriteria yang mendukung penelitian. Kriteria yang digunakan adalah seluruh perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI dengan jumlah 167 dari tahun 2014-2018. Setelah dilakukan kriteria pengambilan sampel maka terdapat lah sampel pada penelitian ini dengan jumlah 55 perusahaan.

Tabel 4.1
Daftar Sampel yang Diteliti

| NO | Kode | Nama Perusahaan | Tanggal IPO |
|-----------|-------------|------------------------------------|--------------------|
| 1. | ADES | PT. Akasha Wira International Tbk | 13 Juni 1994 |
| 2. | AKPI | PT. Argha Karya Prima Industri Tbk | 18 Desember 1992 |
| 3. | ALDO | PT. Alkindo Naratama Tbk | 12 Juli 2011 |
| 4. | ASII | PT. Astra International Tbk | 04 April 1990 |
| 5. | ARNA | PT. Arwana Citramulia Tbk | 17 Juli 2001 |

| | | | |
|-----|------|-------------------------------------|------------------|
| 6. | AUTO | PT. Astra Otoparts Tbk | 15 Juni 1998 |
| 7. | BUDI | PT. Budi Starch and Sweetener Tbk | 08 Mei 1995 |
| 8. | CEKA | PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk | 09 Juli 1996 |
| 9. | CPIN | PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk | 18 Maret 1991 |
| 10. | DLTA | PT. Delta Djakarta Tbk | 27 Februari 1994 |
| 11. | DPNS | PT. Duta Pertiwi Nusantara Tbk | 08 Agustus 1990 |
| 12. | DVLA | PT. Darya Varia Laboratoria Tbk | 11 November 1994 |
| 13. | EKAD | PT. Eka Dharma International Tbk | 14 Agustus 1990 |
| 14. | GGRM | PT. Gudang Garam Tbk | 27 Agustus 1990 |
| 15. | HMSP | PT. H.M Samporne Tbk | 15 Agustus 1990 |
| 16. | IMPC | PT. Impact Pratama Industri Tbk | 17 Desember 2014 |
| 17. | ICBP | PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk | 07 Oktober 2010 |
| 18. | INAI | PT. Indal Aluminium Industry Tbk | 05 Desember 1989 |
| 19. | INTP | PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk | 05 Desember 1998 |
| 20. | JECC | PT. Jembo Cable Company Tbk | 18 November 1993 |

| | | | |
|-----|------|--|-------------------|
| 21. | JPFA | PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk | 23 Oktober 1989 |
| 22. | KBLI | PT. KMI Wire and Cable Tbk | 06 Juli 1992 |
| 23. | KBLM | PT. Kabelindo Murni Tbk | 01 Juni 1992 |
| 24. | LMSH | PT. Lionmesh Prima Tbk | 04 Juni 1990 |
| 25. | LSIP | PT. London Sumatra Indonesia Tbk | 05 Juli 1996 |
| 26. | MERK | PT. Merck Tbk | 23 Juli 1981 |
| 27. | MYOR | PT. Mayora Indah Tbk | 04 Juli 1990 |
| 28. | PBRX | PT. Pan Brothers Tbk | 16 Agustus 1990 |
| 29. | PICO | PT. Pelangi Indah Canindo Tbk | 23 September 1996 |
| 30. | PTBA | PT. Bukit Asam Tbk | 23 Desember 2002 |
| 31. | PYFA | PT. Pyridam Farma Tbk | 16 Oktober 2001 |
| 32. | RICY | PT. Ricky Putra Globalindo Tbk | 23 Januari 1998 |
| 33. | ROTI | PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk | 28 Juni 2010 |
| 34. | SCCO | PT. Supreme Cable Manufaktur and Commerce Tbk | 20 Juli 1992 |

| | | | |
|-----|------|--|-------------------|
| 35. | SKBM | PT. Sekar Bumi Tbk | 05 Januari 1993 |
| 36. | SKLT | PT. Sekar Laut Tbk | 08 September 1993 |
| 37. | SMBR | PT. Semen Baturaja (Persero) | 28 Januari 2013 |
| 38. | SGRO | PT. Sampoerna Agro Tbk | 18 Juni 2007 |
| 39. | SIDO | PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk | 18 Desember 2013 |
| 40. | SMGR | PT. Semen Indonesia Tbk | 08 Juli 1991 |
| 41. | SMSM | PT. Selamat Sempurna Tbk | 09 Seotember 1996 |
| 42. | SRSN | PT. Indo Acidatama Tbk | 11 Januari 1993 |
| 43. | SSTP | PT. Siantar Top Tbk | 16 Desember 1996 |
| 44. | STAR | PT. Star Petrochem Tbk | 13 Juli 2011 |
| 45. | TALF | PT. Tunas Alfin Tbk | 17 Januari 2014 |
| 46. | TBSM | PT. Tembaga Mulia Semanan Tbk | 23 Mei 1990 |
| 47. | TCID | PT. Mandom Indonesia Tbk | 30 September 1993 |
| 48. | TSPC | PT. Tempo Scan Pasific Tbk | 17 Juni 1994 |

| | | | |
|-----|------|-----------------------------------|------------------|
| 49. | TINS | PT. Timah Tbk | 19 Oktober 1995 |
| 50. | TKIM | PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk | 03 April 1990 |
| 51. | TOTO | PT. Surya Toto Indonesia Tbk | 30 Oktober 1990 |
| 52. | ULTJ | PT. Ultra Jaya Milk Industri Tbk | 02 Juli 1990 |
| 53. | UNVR | PT. Unilever Indonesia Tbk | 11 Januari 1992 |
| 54. | WIIM | PT. Wismilak Inti Makmur Tbk | 08 Desember 2012 |
| 55. | WTON | PT. Wijaya karya Beton Tbk | 08 April 2014 |

4.3 Gambaran Umum Perusahaan Sampel

Perusahaan yang diteliti adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2014-2018. Setelah dilakukan pengambilan sampel dengan metode *perposive sampling*, maka perusahaan yang dapat memenuhi kriteria adalah sebanyak 55 perusahaan :

4.3.1 ADES (PT. Akasha International Tbk)

Akasha Wira International Tbk (dahulu Ades Wira International Tbk) didirikan dengan nama PT. Alfindo Putrasetia pada tahun 1985 dan mulai beroperasi secara komersial pada tahun 1986. Kantor pusat ADES berlokasi di Perkantoran Hijau Arkadia, Jl Letjend T.B Simatupang Kav. 88, Jakarta 12520.

4.3.2 AKPI (PT. Argha Karya Prima Industry Tbk)

PT. Argha Karya Prima Industry Tbk didirikan tanggal 7 Maret 1980 dan memulai produksinya pada tahun 1982. Kantor pusat AKPI berlokasi di Jl Pahlawan. Karang Asem Barat Citeureup, Bogor 16810.

4.3.3 ALDO (PT. Alkindo Tbk)

Alkindo Industrindo Tbk didirikan tanggal 21 Februari 1972 dan memulai operasi komersial sebagai perusahaan industri aluminium sejak tahun 1973. Kantor pusat Alakasa berlokasi di Jl. Pulogadung No. 4 Jakarta Industrial Estate Pulogadung, Jakarta 13920.

4.3.4 ASII (PT. Astra International Tbk)

Astra International Tbk didirikan pada tanggal 20 Februari 1957 dengan nama PT. Astra International Incorporated. Kantor pusat Astra berdomisili di Jl. Gaya Motor Raya No. 8 Sunter II, Jakarta 14330.

4.3.5 ARNA (PT. Arwana Citramulia Tbk)

Arwana Citramulia Tbk didirikan dengan nama PT. Arwana Citra tanggal 22 Februari 1993 dan mulai beroperasi secara komersial sejak tanggal 1 Juli 1995. Kantor pusat ARNA terletak di Sentra Niaga Puri Indah Blok T2 No. 24 Kembangan, Jakarta Barat 11610 dan pabriknya berlokasi di Jatiuwung, Tangerang Banten. PT. Arwana CitramuliaTbk bergerak dalam bidang produksi keramik dibawah dua merek yaitu

UNO untuk ubin premium dan arwana untuk ubin biasa.

4.3.6 AUTO (PT. Astra Otopart Tbk)

Astra Otopart Tbk didirikan tanggal 20 September 1991 dan memulai kegiatan komersialnya pada tahun 1991. Kantor pusat AUTO beralamat di Jakarta Raya Pegangsaan Dua Km 22, Kelapa Gading Jakarta 14250 dan pabrik berlokasi di Jakarta dan Bogor.

4.3.7 BUDI (PT. Budi Starch and Sweetener Tbk)

Budi Starch and Sweetener Tbk sebelumnya (Budi Acid Jaya Tbk) didirikan 15 Januari 1979 dan mulai beroperasi secara komersial pada bulan Januari 1981. Kantor Pusat BUDI berlokasi di Wisma Budi lantai 8-9. Jl. HR. Rasuna Said Kav C-6, Jakarta, sedangkan lokasi pabrik BUDI di Subang, Lampung, Jambi dan Surabaya.

4.3.8 CEKA (PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk)

Wilmar Cahaya Indonesia Tbk (Sebelumnya Cahaya Kalbar Tbk) didirikan 03 Februari 1968 dengan nama CV Thaja Kalbar dan mulai beroperasi secara komersial pada tahun 1971. Kantor pusat CEKA terletak di Kawasan Industri Jababeka II, Jl Industri Selatan 3 Blok GG No. 1, Cikarang, Bekasi 17550 , Jawa Barat -Indonesia , Sedangkan lokasi pabrik terletak di kawasan Industri Jababeka, Cikarang Jawa Barat dan Pontianak, Kalimantan Barat.

4.3.9 CPIN (PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk)

Charoen Pokphand Indonesia Tbk didirikan 07 Januari 1972 dalam rangka penanaman modal asing (PMA) dan beroperasi secara komersial mulai tahun 1972. Kantor pusat CPIN terletak di Jl. Ancol VIII No.1, Jakarta dengan kantor cabang di Siduarjo, Medan, Tangerang, Balareja, Serang, Lampung, Denpasar, Surabaya, Sermarang, Makasar, Salahtiga dan Cirebon.

4.3.10 DLTA (PT. Delta Djakarta Tbk)

Delta Djakarta Tbk didirikan pada tanggal 15 Juni 1970 dan memulai kegiatan dengan usaha komersialnya pada tahun 1933. Kantor pusat PT. Delta Djakarta Tbk dan pabrik nya berlokasi dijalan Inspeksi Tarum Barat, Bekasi Timur, Jawa Barat.

PT. Delta Djakarta Tbk ini merupakan perusahaan Bir terbesar di Indonesia. PT. Delta Djakarta Tbk adalah pedoman dari distributor beberpa merek bir terbaik di dunia dibawah merek dagang Anker, Cerishberg, San Miguel, dan Kuda Putih. Perusahaan ini juga merupakan kunci dalam pasar minuman non alkhohol di Indonesia.

4.3.11 DPNS (PT. Duta Pertiwi Nusantara Tbk)

Duta Pertiwi Nusantara Tbk didirikan pada tanggal 18 Maret 1982 dan memulai kegiatan usaha komersialnya pada tahun 1987. Kantor pusat DPNS beralamat di Jl. Tanjungpura No. 263 D, Pontianak 78122, sedangkan pabrik berlokasi di Jl.

Adisucipto Km 10,6 Desa Teluk Kapus, Kec Sei Raya, Kab Kubu Raya, Pontianak 78391.

4.3.12 DVLA (PT. Darya Varia Laboratoria Tbk)

Darya Varia Laboratoria Tbk didirikan pada tanggal 30 April 1976 dan memulai kegiatan usaha komersialnya pada tahun 1976. Kantor pusat nya PT. Darya Varia Laboratoria Tbk beralamat di South Quarter Tower C, Lantai 18-19, Jalan R.A Kartini, Kav 8, Jakarta 12430 dan pabrik nya berlokasi dibogor. PT. Darya Varia Laboratoria Tbk ini brgerak di bidang pembuatan dan perdagangan produk farmasi dan kosmetik. Perusahaan ini melalui entitas induk nya, Blue Sphere Singapur Pte Ltd, adalah afiliasi dari United Laboratorium Inc perusahaan farmasi yang berbasis di Filiphina.

4.3.13 EKAD (PT. Eka Dharma International Tbk)

PT. Ekadharma International Tbk yang dahulunya PT. Ekadharma Tape Industries Tbk didirikan pada tanggal 20 September 1981 dengan nama PT. Ekadarma Widya Graphika dan memulai kegiatan usaha komersialnya pada tahun 1981. Kantor pusat PT. Ekadharma International Tbk berlokasi di Galeri Niaga Meditirania 2 Blok L8 F-G, Pantai Indah Kapuk, Jakarta Utara 14460. Sedangkan pabrik berlokasi di Kawasan Industri Pasar Kemis Blok C-1, Tangerang dan mempunyai 16 Kantor cabang dan 9 stock point.

4.3.14 GGRM (PT. Gudang Garam Tbk)

Gudang Garam Tbk (dahulu PT Perusahaan Rokok Tjap) didirikan tanggal 26 Juni 1958 dan memulai kegiatan usahanya komersialnya pada tahun 1958. Kantor pusat Gudang Garam beralamat di Jl. Semampir II/1 Kediri, Jawa Timur, serta memiliki pabrik yang berlokasi di Kediri, Gempol, Solo-Kartasura, Karanganyar dan Sumenep. Selain itu GGRM juga memiliki kantor perwakilan di Jl. Jendral A.Yani 79, Jakarta dan Jl. Pengenal 7-15, Surabaya Jawa Timur.

4.3.15 HMSP (PT. H.M Samporne Tbk)

H.M Samporne Tbk didirikan pada tanggal 27 Maret 1905 dan memulai kegiatan usahanya komersialnya pada tahun 1913 di Surabaya sebagai industri rumah tangga. Kantor pusat HMSP berlokasi di Jl. Rungkut Industri Raya No.18, Surabaya.

4.3.16 IMPC (PT. Impact Pratama Industri Tbk)

Didirikan pada tanggal 26 Januari 1981 dan memulai kegiatan komersialnya pada tahun 1982. Kantor pusat IMPC berlokasi di Altira Office Tower lantai 38, Altira Business Park, Jl. Yos Sudarso No. 85, Jakarta Utara 14350, Indonesia.

4.3.17 ICBP (PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk)

Indofood CBP Sukses Makmur Tbk didirikan pada tanggal 02 September 2009 dan mulai beroperasi secara komersial pada tahun 01 Oktober 2009. ICBP merupakan hasil pengalihan kegiatan usaha Divisi Mie Instan dan Divisi Penyedap Indofood

Sukses Makmur Tbk, pemegang saham pengendali. Kantor pusat Indofood CBP berlokasi di Sudirman Plaza, Indofood Tower, Lantai 23, Jl, Jendral Sudirman, Kav. 76-78, Jakarta 12910, Indonesia, sedangkan pabrik perusahaan dan anak perusahaan berlokasi di pulau Jawa, Sumatera, Kalimantan, Sulawesi, dan Malaysia.

4.3.18 INAI (PT. Indal Aluminium Industry Tbk)

Indal Aluminium Industry Tbk didirikan pada tanggal 16 Juli 1971 dan memulai kegiatana komersialnya pada tahun 1974. Kantor pusat Indal terletak Jl. Kembang Jepun No. 38-40, Surabaya 60162, sedangkan pabrik berlokasi di Kompleks Maspion Unit 1, Sowatratap Sidoarjo - 61254, Kompleks Maspion Unit 5, Manyar Gresik.

4.3.19 INTP (PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk)

Indocement Tunggal Prakarsa Tbk didirikan pada tanggal 16 Januari 1985 dan memulai kegiatan komersialnya pada tahun 1985. Kantor pusat INTP berlokasi di Wisma Indocement Lantai 8, Jl. Jend Sudirman Kav. 70-71, Jakarta 12910 - Indonesia dan Pabrik berlokasi di Citeurup- Jawa Barat, Palimanan - Jawa Barat dan Tarjun- Kalimantan Selatan.

4.3.20 JECC (PT. Jembo Cable Company Tbk)

Jembo Cable Company Tbk didirikan pada tanggal 17April 1973 dan memulai kegiatan usaha komersialnya pada tahun 1974. Kantor pusat dan pabrik JECC beralamat di Jl. Pajajaran, Kel. Gandasari, Jatiuwung Tanggerang berlokasi di Mega

Glodok Kemayoran, Office Tower B Lt. 6, Jl. Aangkasa Kav B-6, Jakarta Pusat.

4.3.21 JPFA (PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk)

Japfa Comfeed Indonesia Tbk didirikan pada tanggal 18 Januari 1971 dengan nama PT. Java Palleting Factory, Ltd dan memulai kegiatan usahanya pada tahun 1971. Kantor pusat Japfa di Wisma Milenial, Lt 7, Jl MT. Haryono kav. 16 Jakarta 12810, dengan pabrik berlokasi di Siduarjo Jawa Timur, Tangerang-Banten, Cirebon-Jawa Barat, Makasar-Sulawesi Selatan, Lampung, Padang-Sumatera Barat dan Bati-bati-Kalimantan Selatan. PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk adalah perusahaan makanan agri. Kegiatan intinya meliputi pembuatan pakan ternak, peternakan ayam, pengelolaan unggas dan budidaya perikanan.

4.3.22 KBLI (PT. KMI Wire and Cable Tbk)

KMI Wire and Cable Tbk dahulu GT Kabel Indonesia Tbk didirikan tanggal (09 Januari 1972) dalam rangka Penanaman Modal Asing (PMA) dan memulai kegiatan usahanya pada tahun 1974. Kantor pusat KBLI terletak di Wisma Sudirman Lt.5 Jl. Jendral Sudirman Kav. 34, Jakarta 10220, dengan pabrik berlokasi di Jalan Raya Bekasi Km.23, Cakung-Jakarta Timur.

4.3.23 KBLM (PT. Kabelindo Murni Tbk)

PT. Kabelindo Murni Tbk didirikan tanggal 11 Oktober 1979 dengan nama PT. Indonesia (Kabelindo) dan memulai kegiatan usahanya pada tahun 1979.

Yang terletak di Pulogadung-Jakarta Timur 1393. PT. Kabelindo Murni Tbk merupakan salah satu perusahaan produsen kabel listrik dan kabel telekomunikasi tertua di Indonesia.

4.3.24 LMSH (PT. Lionmesh Prima Tbk)

PT. Lionmesh Prima Tbk didirikan pada tanggal 14 Desember 1982 dengan nama PT. Lionmesh Weldinesh Prima Tbk dan memulai kegiatan usaha komersialnya pada tahun 1984. Kantor pusat dari pabriknya berdomisili Jl. Raya Bekasi Km. 245 Cakung-Jakarta 13910. PT. Lionmesh Prima Tbk bergerak dibidang manufaktur weldmesh, kabel baja, batang kawat baja fabrikasi baja dan produk terkait lainnya.

4.3.25 LSIP (PT. London Sumatra Indonesia Tbk)

Perusahaan perkebunan London Sumatera Indonesia Tbk (PT. London Sumatera Indonesia Tbk) didirikan pada tanggal 18 Desember 1962 dan memulai beroperasi secara komersial pada tahun 1962. Kantor pusat LSIP terletak di Ariobimo Sentral Lt.12 Jl. HR. Rasuma Said Blok X-2 Kav.5, Jakarta 12950 sedangkan kantor cabang operasional berlokasi di Medan, Palembang, Makasar, Surabaya dan Samarinda.

4.3.26 MERK (PT. Merck Tbk)

PT. Merck Tbk dahulu PT. Merck Indonesia Tbk didirikan 14 Oktober 1970 dan mulai beroperasi secara komersial pada tahun 1974. Kantor pusat Merck berlokasi di TB Simatupang No. 8, Pasar Rebo, Jakarta Timur 13760. PT. Merck Tbk bergerak

dibidang farmasi dan kimia di Indonesia. Dibidang farmasi perusahaan memproduksi dan menjual merek terkenal farmasi seperti Neurobion Sngobion dan Glucopage dengan fasilitas bersertifikat CGMP, dan dalam bidang kimia perusahaan memasarkan berbagai bahan kimia, pewarna dan berbagai spesialisasi kimia lainnya.

4.3.27 MYOR (PT. Mayora Indah Tbk)

Adalah perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan makanan, permen dan biskuit. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 17 Febuari 1977 dan mulai beroperasi secara komersial pada bulain Mei 1978. Dengan pabrik pertama berlokasi di Tangerang menjadi perusahaan publik pada tahun 1990.

4.3.28 PBRX (PT. Pan Brothers Tbk)

Pan Brothers Tbk didirikan pada 21 Agustus 1980 dan mulai beroperasi secara komersial pada tanggal 14 September 1989. Kantor pusat dan pabrik PBRX berlokasi di Jl. Siliwangi No.178 Alam Raya, Jatiuwung-Tangerang dan mempunyai cabang di DK Dawangan, Purwosuman, Sragen-Jawa Tengah dan DK Butuh RT 001 RW 002 Butuh, Boyolali-Jawa Tengah.

4.3.29 PICO (PT. Pelangi Indah Canindo Tbk)

PT. Pelangi Indah Tbk didirikan pada tanggal 26 September 1983 dan memulai kegiatan usaha pada tahun 1984. PT. Pelangi Indah Canindo Tbk berkantor pusat di Jalan Daan Mogot Km 14 No. 700, Jakarta dan memiliki pabrik yang berlokasi di

Cimone, Cikupa, dan Cilacap. PT. Pelangi Indah Canindo Tbk bergerak dibidang produsen kemasan logam di indonesia dengan berbagai macam produk mulai dari drum baja, tangki LPG, pail can, kaleng makanan dan kaleng umum meliputi industry dan pasar konsumen.

4.3.30 PTBA (PT. Bukit Asam Tbk)

PT. Bukit Asam Tbk didirikan pada tanggal 02 Maret pada tahun 1981. Pada tahun 1983 Bukit Asam Tbk ditunjuk oleh pemerintah Indonesia untuk mengembangkan satuan kerja perusahaan Briket.

4.3.31 PYFA (PT. Pyridam Farma Tbk)

PT. Pyridam Farma Tbk didirikan dengan nama PT. Pyridam pada tanggal 27 November 1977 dan memulai kegiatan usaha komersial nya pada tahun 1997. Kantor pusat nya terletak di Ruko Villa Kebon Jeruk Blok F3, Jl. Raya Kebon Jeruk, Jakarta 11530 dan pabrik berlokasi di Desa Cibodas, Pacet, Cianjur, Jawa Barat. PT. Pyridam Farma Tbk bergerak dibidang dalam produksi dan pengembangan obatan-obatan (farmasi) dan perdagangan peralatan medis.

3.3.32 RICY (PT. Ricky Putra Globalindo Tbk)

PT. Ricky Putra Globalindo Tbk adalah perusahaan yang memproduksi pakaian dalam laki-laki. Sebelumnya bernama PT. Ricky Putra Garmino, perusahaan ini berdiri tahun 1987, tetapi nama nya berubah menjadi PT. Ricky Putra Globalindo Tbk

Sejak tahun 1987. Perusahaan cabang dijalankan pada PT. JRA Medan. JRA Pekanbaru, RAJ Bandung, RPG Makasar dll.

3.3.33 ROTI (PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk)

PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk (Sari Roti) didirikan pada tanggal 08 Maret 1995 dengan merek dagang Sari Roti. Kegiatan usaha komersial pertamanya yaitu pada tahun 1996. PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk memiliki kantor pusat yang beralamat di Kawasan Industri MM 2100, Jalan Selayar Blok A9, Desa Mekarwangi, Cikarang Barat, Bekasi 175310, Jawa Barat dan Pabriknya berlokasi di Kawasan Industri Jababeka Cikarang Blok U dan W, Bekasi, Pasuruan, Semarang, Makasar, Purwakarta, Palembang dan Medan.

4.3.34 SCCO (PT. Supreme Cable Manufakturing and Commerce Tbk)

PT. Supreme Cable Manufakturing and Commerce Tbk didirikan 09 November 1970 dan mulai beroperasi secara komersial pada tanggal 02 Oktober 1972. Kantor Pusat SUCACO berlokasi di Jl. Kebon Sirih 71, Jakarta 10340 sedangkan pabrik berlokasi di beberapa tempat yaitu di Jl. Daan Mogot, Km 16, Jakarta Barat, Jl. Raya Pejuang Km 2, Bekasi, Jl. Raya Cikarang Cibarusah Km 75, No 20 A, Cikarang, Tanggerang.

4.3.35 SKBM (PT. Sekar Bumi Tbk)

PT. Sekar Bumi Tbk didirikan pada tanggal 02 April 1973 dan mulai beroperasi

secara komersial pada tahun 1974. Kantor Pusat berlokasi di Plaza lantai 2, Jl. Jendral Sudirman Kav 59, Jakarta 12190 dan Pabrik nya berlokasi di Jl. Jenggolo 2 No 17, Waru, Siduarjo. PT. Sekar Bumi Tbk bergerak dibidang industri perikanan, pertanian dan peternakan. Produknya dijual di pasar domestic dan luar negri.

4.3.36 SKLT (PT. Sekar Laut Tbk)

PT. Sekar Laut Tbk didirikan 19 juli 1976 dan mulai beroperasi secara komersial pada tahun 1976. Kantor Pusat SKLT berlokasi di Wisma Nugra Santana, Lt 7, Suite 707, Jln. Jendal Sudirman Kav 38, Jakarta 10220.

4.3.37 SMBR (PT. Semen Baturaja (Persero))

PT. Semen Baturaja (Persero) didirikan tanggal 14 November 1974 dan memulai kegiatana komersial nya pada tanggal 01 Juni 1981. Kantor Pusat Semen Batu Raja terletak di Jl. Abikusno Cokrosuyoso Kertapati, Palembang 30258, dengan kantor perwakilan di gedung Graha Irama Lt 9.

4.3.38 SGRO (PT. Sampoerna Agro Tbk)

PT. Sampoerna Agro Tbk bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan karet, pabrik kelapa sawit, pabrik penghancur karnel, produksi benih perkecambahan. PT. Sampoerna Agro Tbk didirikan pada tanggal 07 Juni 1993. Dan mulai beroperasi secara komersial pada bulan November 1998. Kantor pusat SGRO berlokasi di Jl. Basuki Rahmat No.788, Palembang, Sumatera Selatan.

4.3.39 SIDO (PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk)

PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk adalah perusahaan jamu tradisional dan farmasi dengan menggunakan mesin-mesin mutakhir. Berawal dari 1940 di Yogyakarta dan dikelola oleh NY. Rakhmat Sulistio semula hanya industri rumahan ini secara perlahan berkembang menjadi perusahaan besar dan terkenal sampai saat sekarang ini. Bersiri pada tahun 1951.

4.3.40 SMGR (PT. Semen Indonesia Tbk)

PT. Semen Indonesia Tbk dahulu bernama Semen Gresik Persero Tbk (SMGR) didirikan pada 25 Maret 1953 dengan nama “NV Pabrik Semen Gresik” dan mulai beroperasi secara komersial pada tanggal 07 Agustus 1957.

4.3.41 SMSM (PT. Selamat Sempurna Tbk)

PT. Selamat Sempurna Tbk di dirikan di indonesia pada tanggal 19 Januari 1976 dan memulai kegiatan operasi komersial nya sejak tahun 1980. Kantor pusat PT. Selamat Sempurna Tbk beralamat di Wisma ADR, Jl. Ciputat Raya 1 No 1 Jakarta Utara 14440. Sedangkan pabrik nya berlokasi di Jakarta dan Tangerang.

4.3.42 SRSN (PT. Indo Acidatama Chemical Industri Tbk)

PT. Indo Acidatama Tbk didirikan dengan nama PT. Indo Alkohol Utama tanggal 07 Desember 1982. Kemudian pada tahun 1986 berubah nama menjadi PT. Indo Acidatama Chemical Industri Tbk. Memulai kegiatan komersial nya sejak 1

Februari 1984 dan kimia sejak tahun 1989.

4.3.43 SSTP (PT. Siantar Top Tbk)

PT. Siantar Top Tbk memulai usaha makanannya sendiri tercetus pada tahun 1987. Usaha rumahan Shindo Sumindomo berkembang menjadi PT. Siantar Top industri. Pada tahun 1989 beliau mendirikan pabrik baru yang berlokasi di Tambak Sawah, Siduarjo.

4.3.44 STAR (PT. Star Petrochem Tbk)

PT. Star Petrochem Tbk didirikan pada 19 Mei 2008. Kantor pusat PT. Star Petrochem Tbk berlokasi di Menara BCA Lt.45 Grand Indonesia, Jl. MH Thamrin No 1 Menteng Jakarta 10310 dan pabrik berlokasi di Jl.Raya Serang KM 12.

4.3.45 TALF (PT. Tunas Alfin Tbk)

PT. Tunas Alfin Tbk didirikan pada tanggal 06 Mei 1997 dan mulai beroperasi komersial pada tahun 1977. Kantor pusat TALF beralamat berlokasi di Menara Imperium Lt. 28, Jl. HR Rasuna Said Kav. 1, Jakarta, sedangkan pabrik berlokasi di Jl. KH Agus Salim No. 9, Batu Caper, Tangerang.

4.3.46 TBSM (PT. Tembaga Mulia Semanan Tbk)

PT. Tembaga Mulia Semanan Tbk didirikan pada tanggal 03 Februari 1977 dan memulai produksi komersial batangan nya dan kawat tembaga pada bulan Desember 1979 dan batangan aluminium pada April 2001. Kantor pusat nya terletak di Jl. Mogot

KM 16, Semanam Jakarta 11850.

4.3.47 TCID (PT. Mandom Indonesia Tbk)

PT. Mandom Indonesia Tbk didirikan pada tanggal 5 November 1969 dengan nama PT. Tancho Indonesia dan mulai beroperasi secara komersial pada bulan April 1971. Kantor pusat TCID terletak di Kawasan Industri MM 2100, Jl. Irian Blok PP, Bekasi 17520.

4.3.48 TSPC (PT. Tempo Scan Pasific Tbk)

PT. Tempo Scan Pasific Tbk didirikan pada tanggal 20 Mei 1970 dengan nama PT. Schanchemie dan memulai kegiatannya komersialnya sejak tahun 1970. PT. Tempo Scan Pasific Tbk berkantor pusat di Tempo Scan Tower, Lt. 16, Jl. HR Rasuma Said Kav. 3-4, Jakarta.

4.3.49 TINS (PT. Timah Tbk)

PT. Timah Tbk didirikan pada tanggal 02 Agustus 1976. Kantor pusat TINS berlokasi di Jl. Jendral Sudirman 51 Pangkal Pinang 33121, Bangka, Indonesia dan Kantor Pusat perwakilan (Korespondensi) terletak di Jl. Medan Merdeka Timur No 15 Jakarta 10110.

4.3.50 TKIM (PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk)

PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk didirikan di Indonesia pada 2 Oktober 1972 dan memulai operasinya pada tahun 1977. Kantor Pusatnya terletak di Sinar Mas

Land Menara 2, Lt. 7, Jl. MH Thamrin No. 51, Jakarta 10350.

4.3.51 TOTO (PT. Surya Toto Indonesia Tbk)

PT. Surya Toto Indonesia Tbk didirikan pada tanggal 11 Juli 1977 dalam rangka penanaman modal asing dan memulai operasi komersialnya sejak Februari 1979. Kantor pusat terletak di Gedung TOTO, Jl. Toman Raya No. 18, Jakarta Barat 11430 dan pabriknya berlokasi di Tangerang.

4.3.52 ULTJ (PT. Ultra Jaya Milk Industri Tbk)

PT. Ultra Jaya Milk Industri Tbk didirikan pada tanggal 02 November 1971 dan mulai beroperasi secara komersial pada awal tahun 1974. Kantor pusat dan pabrik Ultrajaya berlokasi di Jl. Raya Cimareme 131 Padalarang - 40552, kab Bandung Barat. PT. Ultra Jaya Milk Industri Tbk bergerak di bidang makanan dan minuman.

4.3.53 UNVR (PT. Unilever Indonesia Tbk)

PT. Unilever Indonesia Tbk didirikan pada tanggal 05 Desember 1933 dengan nama Levers Zeefabrieken N.V dan memulai beroperasi secara komersial sejak tahun 1933. Kantor pusat PT. Unilever Indonesia Tbk berlokasi di Graha Unilever, BSD Green Office Park Kav 3, Jl. BSD Boulevard Barat , BSD City, Tangerang 15345.

4.3.54 WIIM (PT. Wismilak Inti Makmur Tbk)

PT. Wismilak Inti Makmur Tbk dahulunya bernama PT. Gawih Jaya didirikan di Surabaya untuk mengembangkan Industri Rokok. PT. Gelora Djaja mulai

memproduksi sigaret kretek mesin. Pendirian PT. Wismilak Inti Makmur Tbk di Surabaya sebagai perusahaan induk. Didirikan pada tanggal 14 Desember 1994, sebagai *Holding Company*. Kantor pusat nya terletak di Surabaya Jawa Timur Indonesia.

4.3.55 WTON (PT. Wijaya karya Beton Tbk)

PT. Wijaya karya Beton Tbk didirikan pada tanggal 11 Maret 1997 Kantor Pusat WTON beralamat di Gedung JW, Jl. Raya Jatiwaringin No.54, Pondok Gede, Bekasi 17411, Jawa Barat - Indonesia. PT. Wijaya karya Beton Tbk memiliki 9 pabrik produk beton, 6 wilayah penjualan dan 3 pabrik pengolahan material alam di seluruh Indonesia.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Uji Statistik Deskriptif

Sebelum variabel dianalisis dengan melakukan pengujian rumus statistik pada Eviews9, dan dari masing-masing variabel penelitian dideskripsikan terlebih dahulu agar dapat memberikan gambaran tentang masing-masing variabel yang diteliti. Data penelitian yang menjadi variabel dependen, yaitu Kinerja keuangan perusahaan (Y), sedangkan yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini adalah ukuran perusahaan (X1), *gender* Dewan Direksi (X2), Usia Dewan Direksi (X3) dengan menggunakan profitabilitas sebagai variabel kontrol.

Tabel 4.2
Uji Statistik Deskriptif

| | ROA | C | SIZE | GENDER | USIA | ROE |
|--------------|----------|----------|-----------|----------|----------|----------|
| Mean | 8.152436 | 1.000000 | 14.90906 | 0.104422 | 0.287858 | 14.20756 |
| Median | 6.270000 | 1.000000 | 14.67494 | 0.000000 | 0.200000 | 11.07000 |
| Maximum | 46.66000 | 1.000000 | 19.54994 | 0.666667 | 1.000000 | 135.8500 |
| Minimum | 0.020000 | 1.000000 | 6.826481 | 0.000000 | 0.000000 | 0.030000 |
| Std. Dev. | 7.696516 | 0.000000 | 1.737451 | 0.151119 | 0.292100 | 17.97692 |
| Skewness | 1.987050 | NA | -0.299760 | 1.475465 | 0.825333 | 4.772884 |
| Kurtosis | 7.986137 | NA | 5.458047 | 4.569108 | 2.594149 | 30.14257 |
| | | | | | | |
| Jarque-Bera | 465.8389 | NA | 73.34959 | 127.9906 | 33.10789 | 9485.674 |
| Probability | 0.000000 | NA | 0.000000 | 0.000000 | 0.000000 | 0.000000 |
| | | | | | | |
| Sum | 2241.920 | 275.0000 | 4099.992 | 28.71617 | 79.16093 | 3907.080 |
| Sum Sq. Dev. | 16230.76 | 0.000000 | 827.1340 | 6.257351 | 23.37836 | 88548.52 |
| | | | | | | |
| Observations | 275 | 275 | 275 | 275 | 275 | 275 |

Sumber : Hasil Olahan Data Menggunakan Eviews 9

Dari tabel 4.2 diatas dijelaskan bahwa jumlah data (N) adalah 275 dari 55 sampel perusahaan. Pada variabel Kinerja Keuangan Perusahaan (ROA) (Y), nilai maksimum sebesar 46.66000, nilai minimum 0.020000, median 6.270000, mean adalah 8.152436 dan standar deviasi adalah 7.696516. Pada variabel Pada variabel independen Ukuran Perusahaan (SIZE) nilai maksimum sebesar 19.54994, nilai minimum 6.826481, median 14.67494, mean adalah 14.90906 dan standar deviasi adalah 1.737451. Pada variabel independen gender Dewan Direksi (GENDER) nilai maksimum sebesar 0.666667, nilai minimum 0.000000, median 0.000000, mean adalah 0.104422 dan standar deviasi adalah 0.151119. Pada variabel independen Struktur Usia Dewan Direksi (USIA) nilai maksimum sebesar 1.000000, nilai minimum 0.000000, median 0.200000, mean adalah 0.287858 dan standar deviasi adalah 0.292100. Untuk variabel kontrol Profitabilitas (ROE) nilai maksimum sebesar

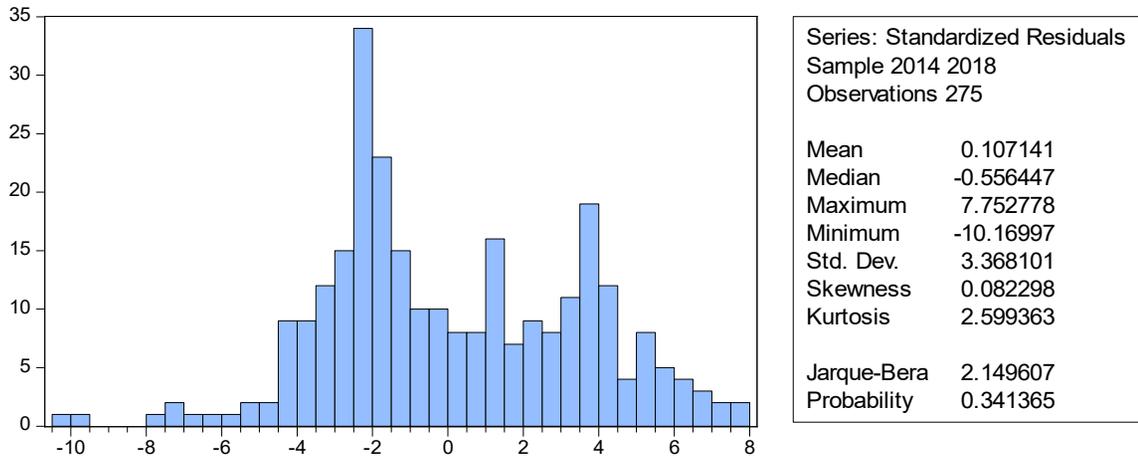
135.8500, nilai minimum 0.030000, median 11.070000, mean adalah 14.20756 dan standar deviasi adalah 17.97692.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Terdapat dua cara untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak. Pertama, jika nilai Jarque-Bera < 2, maka data sudah terdistribusi normal. Kedua, jika probabilitas > nilai signifikansi 0,05 maka data sudah terdistribusi normal. Berikut uji normalitas pengaruh Ukuran Perusahaan , Profitabilitas , Pertumbuhan Penjualan terhadap Struktur Modal dengan Likuiditas sebagai variable kontrol.

Gambar 4.2
Uji Normalitas



Sumber : Hasil Olahan Data Menggunakan Eviews9

Berdasarkan hasil uji *Jarque-Bera Test* pada gambar 4.2 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Jarque-Bera* adalah sebesar 1,390880 dengan *probability* sebesar 0,498855. Karena nilai *probability* $0,498855 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa residual dalam model penelitian ini telah berdistribusi **normal**.

4.5.2. Uji Multikolonieritas

Penggunaan korelasi bivariat dapat dilakukan untuk melakukan deteksi terhadap multikoloniaritas antar variabel bebas dengan standar toleransi 0,8. Jika korelasi menunjukkan nilai lebih kecil dari 0,8 maka dianggap variabel-variabel tersebut tidak memiliki masalah multikolinieritas. Berikut tabel multikolinieritas pada penelitian ini.

Tabel 4.3
Hasil Uji Multikolonieritas

| | ROA | SIZE | GENDER | USIA | ROE |
|--------|-------|-------|--------|-------|-------|
| ROA | 1 | 0.247 | 0.137 | 0.175 | 0.856 |
| SIZE | 0.247 | 1 | 0.045 | 0.181 | 0.230 |
| GENDER | 0.137 | 0.045 | 1 | 0.212 | 0.216 |
| USIA | 0.175 | 0.181 | 0.212 | 1 | 0.220 |
| ROE | 0.856 | 0.230 | 0.216 | 0.220 | 1 |

Sumber : Hasil Olahan Data Menggunakan Eviews 9

Pada tabel 4.3 di atas terlihat bahwa masing-masing variabel independen dan variabel kontrol yang digunakan memiliki koefisien korelasi di bawah 0,80 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen dan variabel kontrol yang digunakan.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui pola sebaran data yang mendukung masing-masing variabel penelitian. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji ARCH. Di dalam model tersebut gejala heteroskedastisitas tidak akan terjadi apabila bagian *F-statistic* dan *Obs*R Squared* dengan nilai *probability* > 0,05. Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas diperoleh ringkasan hasil yang terlihat pada tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji ARCH)

| | | | |
|--------------|----------|---------------------|--------|
| F-Statistic | 0.904021 | Prob. F(5.263) | 0.4789 |
| Obs*R-Square | 5.545109 | Prob. Chi-Square(5) | 0.4739 |

Sumber : Hasil Olahan Data Menggunakan Eviews 9

Pada tabel 4.4 terlihat bahwa nilai *probability Obs*R-squared* yang dihasilkan adalah 5.545109. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa nilai *probability* yang dihasilkan menunjukkan $0,4739 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian yang akan dibentuk kedalam model regresi telah **terbebas** dari gejala heteroskedastisitas.

4.6 Hasil Pemilihan Model Regresi Data Panel

4.6.1 Uji Chow

Uji Chow digunakan untuk menentukan model analisis data panel yang akan digunakan untuk memilih antara *model fixed effect* atau *model common effect* sebaiknya dipakai.

Apabila hasil uji spesifikasi ini menunjukkan probabilitas *Chi-square* $> 0,05$ maka model yang dipilih adalah *Common Effect* sebaliknya, apabila probabilitas *Chi-square* $< 0,05$ maka model yang dipilih adalah *Fixed effect*. Hasil spesifikasi model adalah sebagai berikut.

Tabel 4.5
Hasil Pengujian Uji Chow

| Effect Test | Statistic | d.f | Prob |
|-------------------------|------------|----------|--------|
| Cross-section F | 18.655237 | (54,216) | 0.0000 |
| Cros-section Chi-square | 476.876589 | 54 | 0.0000 |

Sumber : Hasil Olahan Data Menggunakan Eviews

Berdasarkan hasil uji Chow pada tabel 4.5 dengan menggunakan Eviews 9, didapat probabilitas sebesar 0.0000. Karena nilai probabilitasnya lebih kecil dari level signifikan ($\alpha = 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa **hipotesis diterima**,

sehingga estimasi yang lebih baik digunakan dalam model ini adalah *fixed effect model*. Karena model yang terpilih adalah *fixed effect model*, maka pengujian dilanjutkan dengan tes Hausman.

4.6.2 Uji Hausman

Uji Hausman digunakan untuk mengetahui model yang sebaiknya digunakan yaitu model *fixed effect* atau model *Random Effect*. Hipotesis dalam uji Hausman sebagai berikut :

H_0 : *Random Effect Model* (REM)

H_1 : *Fixed Effect Model* (FEM)

Apabila hasil uji spesifikasi ini menunjuk kan probality Chi-Square > 0,05 maka model yang dipilih adalah *Random Effect*, sebaliknya apabila *probability Cho-Square* < 0,05 maka model yang sebaliknya digunakan adalah *Fixed Effect*. Hasil estimasi Uji Hausman adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil pengujian Uji Hausman

| Test Summary | Chi-Sq Statistik | Chi-Sq d.f | Prob |
|----------------------|------------------|------------|--------|
| Cross-Section random | 21.883644 | 4 | 0.0002 |

Sumber : Hasil Olahan Data Menggunakan Eviews9

Berdasarkan hasil uji hausman pada tabel 4.6 dengan menggunakan Eviews, didapat probability sebesar 0.0002. Nilai probability lebih kecil dari level signifikan (α

= 0.05), maka hipotesis untuk model ini diterima, sehingga estimasi yang paling baik digunakan dalam penelitian ini adalah dilanjutkan dengan uji *fixed effect*.

4.7 Hasil Analisis Regresi Data Panel

Analisis regresi panel digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen (X_1) Ukuran Perusahaan, (X_2) *Gender Diversity*, (X_3) *Age Diversity* dengan Profitabilitas (Z) sebagai variabel kontrol secara simultan terhadap variabel dependen Kinerja Keuangan Perusahaan (Y) dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

Berdasarkan pemilihan model yang telah dilakukan dengan pendekatan model *common effect* dan *fixxed effect*. Maka model yang sebaiknya digunakan adalah *fixxed effect*. Kemudian sebelum pemilihan model dan data dinyatakan telah lolos dari uji asumsi klasik sehingga hasil uji konsisten.

4.7.1 Hasil Estimasi Model Regresi Data Panel Dengan Variabel Kontrol

Sebagai berikut :

Tabel 4.7

Hasil Estimasi *Fixxed Effect Model* Dengan Variabel Kontrol

| Variabel | Coefficient | Std.Error | T-Statistic | Prob |
|---------------------------------------|-------------|-----------------------|-------------|--------|
| C | -3.042288 | 1.687127 | -0.803237 | 0.0727 |
| SIZE | 0.246973 | 0.116407 | 2.121637 | 0.0350 |
| GENDER | 1.069493 | 0.368043 | 2.905888 | 0.0040 |
| USIA | 0.467448 | 1.103423 | 0.423634 | 0.6723 |
| ROE | 0.511442 | 0.031294 | 16.34322 | 0.0000 |
| Effect Specification | | | | |
| Cross-section fixed (dummy variables) | | | | |
| R-Squared | 0.953822 | Mean Dependent var | 8.152436 | |
| Adjusted R-Squared | 0.941422 | S.D dependent var | 7.696516 | |
| S.E of reresion | 1.862778 | Akaike info criterion | 4.269013 | |
| Sum squared resid | 749.5075 | Schwarz criterion | 5.045575 | |
| Log likelohood | -528.0718 | Hannan-Quinn criter | 4.269613 | |
| F-statistic | 76.92294 | Durbin-Watson stat | 1.903289 | |
| Prob(F-Statistic) | 0.000000 | | | |

Sumber : Hasil Olahan Data Menggunakan Eviews 9.

Dari pengolahan menggunakan *Eviews 9* diatas, maka diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = -3.042288 + 0.246973 (X_1) + 1.069493 (X_2) + 0.467448 (X_3) + 0.511442 (Z)$$

Dari persamaan regresi berganda dapat disimpulkan bahwa :

- a. Dari hasil uji analisis regresi berganda terlihat bahwa nilai konstanta sebesar -3.042288, artinya ukuran perusahaan (X_1), gender, (X_2) dan usia (X_3) bernilai nol atau tetap maka besarnya kinerja keuangan perusahaan adalah sebesar -3.042288.
- b. Koefisien regresi variabel ukuran perusahaan (X_1) sebesar 0.246973 artinya setiap peningkatan X_1 sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Y (Kinerja Keuangan Perusahaan) sebesar 0.246973, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- c. Koefisien regresi variable gender dewan direksi (X_2) sebesar 1.069493 artinya setiap peningkatan X_2 sebesar 1 satuan, maka akan meningkat kan Y (Kinerja Keuangan Perusahaan) sebesar 1.069493 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- d. Koefisien regresi variable pertumbuhan penjualan (X_3) sebesar 0.467448 artinya setiap peningkatan X_3 sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Y (Kinerja Keuangan Perusahaan) sebesar 0.467448 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- e. Variabel Profitabilitas (Z) memiliki koefisien regresi sebesar 0.511442. Artinya jika variabel likuiditas meningkat sebesar 1 satuan bobot dengan asumsi Ukuran Perusahaan (X_1), *Gender* Dewan Direksi (X_2) dan Usia Dewan Direksi (X_3)

bernilai nol atau tetap maka harga saham akan mengalami peningkatan sebesar 0.511442.

4.7.2 Hasil Estimasi Model Regresi Data Panel Tanpa Variabel Kontrol Sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Estimasi *Fixxed Effect Model* Tanpa Variabel Kontrol

| Variabel | Coefficient | Std.Error | T-Statistic | Prob |
|---------------------------------------|-------------|-----------------------|-------------|--------|
| C | 8.263402 | 5.583689 | 1.479918 | 0.1403 |
| SIZE | -0.058350 | 0.354777 | -0.164470 | 0.8695 |
| GENDER | -1.568972 | 2.423997 | -0.647266 | 0.5181 |
| USIA | 3.205807 | 2.845027 | 1.126811 | 0.2611 |
| Effect Specification | | | | |
| Cross-section fixed (dummy variables) | | | | |
| R-Squared | 0.833084 | Mean Dependent var | 8.152436 | |
| Adjusted R-Squared | 0.789240 | S.D dependent var | 7.696516 | |
| S.E of reresion | 0.789240 | Akaike info criterion | 5.547323 | |
| Sum squared resid | 2709.172 | Schwarz criterion | 6.310133 | |
| Log likelohood | -704.7569 | Hannan-Quinn criter | 5.853460 | |
| F-statistic | 19.00098 | Durbin-Watson stat | 1.617082 | |
| Prob(F-Statistic) | 0.000000 | | | |

Sumber : Hasil Olahan Data Menggunakan Eviews 9.

Berdasarkan Model Estimasi yang terpilih, diperoleh persamaan model regresi data panel sebagai berikut :

$$Y = 8.263402 (X_1) - 0.058350 (X_2) - 1.568972 (X_3) + 3.205807 (Z)$$

- a. Dari hasil uji analisis regresi berganda terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 8.263402, artinya ukuran perusahaan (X_1), gender, (X_2) dan usia (X_3) bernilai nol atau tetap maka besarnya kinerja keuangan perusahaan adalah sebesar 8.263402.
- b. Koefisien regresi variabel ukuran perusahaan (X_1) sebesar - 0.058350 artinya setiap penurunan X_1 sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan Y (Kinerja Keuangan Perusahaan) sebesar - 0.058350 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- c. Koefisien regresi variable gender dewan direksi (X_2) sebesar - 1.568972 artinya setiap penurunan X_2 sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan kan Y (Kinerja Keuangan Perusahaan) sebesar - 1.568972 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- d. Koefisien regresi variable pertumbuhan penjualan (X_3) sebesar 2 artinya 3.205807 setiap peningkatan X_3 sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Y (Kinerja Keuangan Perusahaan) sebesar 3.205807 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

4.8 Hasil Pengujian Hipotesis

4.8.1 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y). Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 atau 5%. Berikut adalah 2 kriteria yang digunakan dalam mengambil keputusan:

- 1) Apabila *probability* thitung $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- 2) Apabila *probability* thitung $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Tabel 4.9
Hasil Uji t statistik Dengan Variabel Kontrol

| Variabel | Coefficient | Std.Error | t-Statistic | Prob |
|----------|-------------|-----------|-------------|--------|
| C | -3.042288 | 1.687127 | -1.803237 | 0.0727 |
| SIZE | 0.246973 | 0.116407 | 2.121632 | 0.0350 |
| GENDER | 1.069493 | 0.368043 | 2.905888 | 0.0040 |
| USIA | 0.467448 | 1.103423 | 0.423634 | 0.6723 |
| ROE | 0.511442 | 0.031294 | 16.34322 | 0.0000 |

Sumber : Hasil Olahan Data Menggunakan Eviews 9

Berdasarkan tabel 4.9 diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Pengaruh Ukuran Perusahaan terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan

Dari tabel diatas diketahui t statistik dari variabel Ukuran Perusahaan adalah 2.121632 dengan tingkat signifikan ($0.0350 < 0.05$), artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Ukuran Perusahaan terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan dengan profitabilitas sebagai variabel kontrol. Dengan demikian **H₀ ditolak** dan **H₁ diterima**.

b. Pengaruh Gender Dewan Direksi terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan

Dari tabel diatas diketahui t statistik dari variabel adalah 2.905888 dengan tingkat signifikan ($0.0040 < 0.05$), artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *gender* dewan direksi terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. Dengan demikian **H₀ ditolak** dan **H₂ diterima**.

c. Pengaruh Usia Dewan Direksi terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan

Dari tabel diatas diketahui t statistik dari variabel Usia Dewan Direksi adalah 0.423634 dengan tingkat signifikan ($0.6723 > 0.05$), artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh usia dewan direksi terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. Dengan demikian **H₀ diterima** dan **H₃ ditolak**.

Tabel 4.10

Hasil Uji t Statistik Tanpa Variabel Kontrol

| Variabel | Coefficient | Std.Error | t-Statistic | Prob |
|----------|-------------|-----------|-------------|--------|
| C | 8.263402 | 5.583689 | 1.479918 | 0.1403 |
| SIZE | -0.058350 | 0.354777 | -0.164470 | 0.8695 |
| GENDER | -1.568972 | 2.423997 | 0.647266 | 0.5181 |
| USIA | 3.205807 | 2.423997 | 1.126811 | 0.2611 |

Sumber : Hasil Output Data Menggunakan Eviews 9

Berdasarkan tabel 4.10 diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Pengaruh Ukuran Perusahaan terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan

Dari tabel diatas diketahui t statistik dari variabel Ukuran Perusahaan adalah -0.164470 dengan tingkat signifikan ($0.8695 > 0.05$), artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Ukuran Perusahaan terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan dengan profitabilitas sebagai variabel kontrol. Dengan demikian **H₀ diterima** dan **H₁ ditolak**.

b. Pengaruh Gender Dewan Direksi terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan

Dari tabel diatas diketahui t statistik dari variabel adalah 0.647266 dengan tingkat signifikan ($0.5181 > 0.05$), artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *gender* dewan direksi terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. Dengan demikian **H₀ diterima** dan **H₂ ditolak**.

c. Pengaruh Usia Dewan Direksi terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan

Dari tabel diatas diketahui t statistik dari variabel Usia Dewan Direksi adalah 1.126811 dengan tingkat signifikan ($0.2611 > 0.05$), artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh usia dewan direksi terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. Dengan demikian **H₀ diterima** dan **H₃ ditolak**.

4.8.2 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah *independent variable* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *dependent variable* dan juga untuk mengetahui ketepatan pemilihan variabel yang akan dibentuk kedalam sebuah model regresi maka dilakukan pengujian F- statistik. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.11

Uji Simultan F-Statistik Dengan Variabel Kontrol

| | |
|-------------------|----------|
| F-statistic | 76.92294 |
| Prob(F-statistic) | 0.000000 |

Sumber : Hasil Output Eviews9

Berdasarkan tabel 4.11 diatas didapatkan bahwa nilai F statistic sebesar 76.92294 dan Probabilitas (F statistic) sebesar $0.000000 < 0.05$ angka ini menunjukkan F_{hitung} 76.92294 maka dari itu penulis dapat menyimpulkan bahwa variabel Ukuran Perusahaan (X1), Profitabilitas (X2) dan Pertumbuhan Penjualan

(X3), memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Struktur Modal (Y). Dengan demikian **H₀ ditolak** dan **H₄ diterima**.

Tabel 4.12
Hasil Pengujian F Statistik Tanpa Variabel Kontrol

| | |
|-------------------|----------|
| F-statistic | 19.00098 |
| Prob(F-statistic) | 0.000000 |

Sumber : Hasil Output Eviews9

Berdasarkan tabel 4.12 diatas didapatkan bahwa nilai F statistic sebesar 19.00098 dan Probabilitas (F statistic) sebesar $0.000000 < 0.05$ angka ini menunjukkan F_{hitung} 19.00098 maka dari itu penulis dapat menyimpulkan bahwa variabel Ukuran Perusahaan (X1), Profitabilitas (X2) dan Pertumbuhan Penjualan (X3), memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Struktur Modal (Y). Dengan demikian **H₀ ditolak** dan **H₄ diterima**.

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Hipotesis

| Hipotesis | Pernyataan | Nilai Probability | Taraf Signifikan | Hasil |
|----------------|--|-------------------|------------------|----------|
| H ₁ | Ukuran Perusahaan Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan dengan profitabilitas sebagai variabel kontrol. | 0.0350 | 0.05 | Diterima |
| H ₂ | <i>Gender Diversity</i> Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan dengan profitabilitas sebagai variabel | 0.0040 | 0.05 | Diterima |

| | | | | |
|----------------|--|--------|------|----------|
| | kontrol. | | | |
| H ₃ | <i>Age Diversity</i> Secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan dengan profitabilitas sebagai variabel kontrol. | 0.6723 | 0.05 | Ditolak |
| H ₄ | Ukuran Perusahaan, <i>gender diversity</i> , dan <i>Age Diversity</i> Secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan dengan profitabilitas sebagai variabel kontrol | 0.0000 | 0.05 | Diterima |

4.8.3 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*) menunjuk kan proporsi yang diterangkan oleh variabel independen dalam model terhadap variabel dependen dan variabel kontrol, sisanya dijelaskan variabel lain yang yang tidak dimaksudkan dalam model yang keliru dan kesalahan eksperimen. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R²*) Dengan Variabel Kontrol

| | |
|--------------------|----------|
| R-squared | 0.953822 |
| Adjusted R-squared | 0.941422 |

Sumber : Hasil Output Eviews9

Berdasarkan Tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang dihasilkan dalam pengujian *R-squared* bernilai 0.953822. Hasil yang diperoleh

menunjukkan bahwa variabel Ukuran Perusahaan, *Gender* Dewan Direksi, Usia Dewan Direksi, dan Profitabilitas sebagai *variable control* mampu memberikan kontribusi dalam mempengaruhi Kinerja Keuangan sebesar 95.3822% sedangkan sisanya 4.6178% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model pada penelitian.

Tabel 4.15

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Tanpa Variabel Kontrol

| | |
|--------------------|----------|
| R-squared | 0.833084 |
| Adjusted R-squared | 0.789240 |

Sumber : Hasil Output Eviews9

Berdasarkan Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang dihasilkan dalam pengujian *R-squared* bernilai 0.833084. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel Ukuran Perusahaan, *Gender* Dewan Direksi, Usia Dewan Direksi, dan Profitabilitas sebagai *variable control* mampu memberikan kontribusi dalam mempengaruhi Kinerja Keuangan sebesar 83.3084% sedangkan sisanya 16.6916% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model pada penelitian.

4.9 Pembahasan Hasil Penelitian

4.9.1 Pengaruh Ukuran Perusahaan terhadap Kinerja Keuangan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Ukuran Perusahaan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.246973 dan *t*statistic sebesar 2.121632 dengan nilai *probability* sebesar 0.0350 lebih kecil dari 0,05. Karena nilai *probability* kecil dari taraf signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa variabel Ukuran Perusahaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Keuangan perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2014-2018.

Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa dengan total asset menunjukkan besarnya ukuran perusahaan dianggap telah mencapai tahap kedewasaan. Merupakan gambaran bahwa perusahaan tersebut relatif lebih stabil dan lebih mampu meningkatkan laba dibandingkan perusahaan yang kecil. Semakin besar aktiva maka semakin besar modal yang ditanamkan, dan semakin banyak perputaran uang dan kapitalisasi pasar maka akan meningkat kan kinerja keuangan perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Azzahra dan Nasib, 2019) dan bertolak belakang dengan hasil penelitian (Fahmi dan Dessy, 2017) yang menyatakan bahwa ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan.

4.9.2 Pengaruh *Gender* Dewan Direksi terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan

Hasil analisis menunjukkan bahwa *gender* dewan direksi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 1.069493 dan *t*statistic sebesar 2.905888 dengan nilai *probability*

sebesar 0.0040 lebih kecil dari 0,05. Karena nilai *probability* kecil dari taraf signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa variabel Profitabilitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2018.

Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa pemikiran dan kemampuan masing-masing individu dalam memimpin selalu dikaitkan dengan aspek biologis yang melekat pada diri seseorang, yang berdasarkan perbedaan jenis kelamin antara pria dan wanita. Pria dinilai lebih kuat dan berani di dalam mengambil keputusan, sedangkan wanita cenderung halus dan emotional. Komposisi pria dan wanita dalam dewan direksi dinilai penting, keberadaan wanita menjadi anggota dewan perusahaan didasarkan dengan alasan wanita dapat menjadi sinyal bahwa kinerja keuangan perusahaan berjalan dengan baik.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Rompis, 2018) dan bertolak belakang dengan hasil penelitian (Anggaraini, 2016) yang menyatakan bahwa *gender diversity* perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan.

4.9.3 Pengaruh Usia Dewan Direksi terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan

Hasil analisis menunjukkan bahwa usia dewan direksi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.467448 dan *tstatistic* sebesar 0.423634 dengan nilai *probability* sebesar 0.6723 lebih besar dari 0,05. Karena nilai *probability* besar dari taraf signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa variabel usia dewan direksi secara

parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2018.

Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa usia dewan direksi tidak berpengaruh kinerja keuangan perusahaan. Tidak adanya pengaruh usia terhadap kinerja keuangan perusahaan diduga semakin tua seseorang dewan direksi, maka semakin banyak masalah kesehatan yang dihadapi akhirnya akan menyebabkan penurunan kemampuan intelektual nya dan kinerja keuangan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Kartkaningdiah dan Putri, 2017) dan bertolak belakang dengan hasil penelitian (Anggraini, 2016) yang menyatakan bahwa usia dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan.

4.9.4 Pengaruh Ukuran Perusahaan, Gender Dewan Direksi, dan Usia Dewan Direksi terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan dengan Profitabilitas sebagai Variabel Kontrol

Nilai F-statistik sebesar 76.92294 dan *probability* sebesar 0.000000 dengan tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 0,05. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai *probability* yang dihasilkan sebesar $0.000000 < 0,05$ maka keputusannya adalah bahwa Ukuran Perusahaan, *Gender* Dewan Direksi, dan Usia Dewan Direksi, memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan dengan Profitabilitas sebagai variabel kontrol pada perusahaan *Manufaktur* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2014- 2018.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan mengenai pengaruh ukuran perusahaan, *gender diversity*, dan *age diversity* terhadap kinerja keuangan perusahaan dengan profitabilitas sebagai variabel kontrol. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ukuran Perusahaan Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
2. *Gender Diversity* Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
3. *Age Diversity* Secara Parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
4. Ukuran Perusahaan, *gender Diversity*, dan *age Diversity* dengan Profitabilitas sebagai variabel kontrol secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini masih memiliki sejumlah keterbatasan hasil yang diperoleh, secara umum keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini adalah :

1. Keterbatasan dalam menggunakan variabel ukuran perusahaan, *gender diversity*, dan *age diversity* dan profitabilitas dengan kemungkinan masih banyak variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan .
2. Penelitian ini hanya menggunakan periode waktu yang relatif pendek yaitu hanya lima tahun.
3. Penelitian ini untuk variabel *gender diversity*, *age diversity* menggunakan rasio, sedangkan masih banyak terdapat alat ukur yang lain untuk mengukur variabel tersebut yang tentunya akan mempengaruhi hasil penelitian yang diperoleh.
4. Jumlah sampel pada perusahaan ini hanya menggunakan perusahaan manufaktur saja, tentunya akan mempengaruhi hasil penelitian yang diperoleh.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan atau pihak lain yang berkepentingan.

Adapun rekomendasi yang diberikan antara lain :

1. Bagi Perusahaan

- a. Bagi perusahaan sebaiknya memilih anggota dewan direksi yang memiliki usia dibawah 50 tahun karena memiliki semakin tua seseorang dewan direksi, maka semakin banyak masalah kesehatan yang dihadapi pada akhirnya akan menyebabkan penurunan kemampuan intelektual nya dan kinerja keuangan.
- b. Bagi perusahaan sebaiknya memilih anggota dewan direksi yang berjenis kelamin Pria dinilai lebih kuat dan berani di dalam mengambil keputusan, sedangkan wanita cenderung halus dan emotional yang mempengaruhi mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan sedang berjalan dengan baik.
- c. Bagi perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya disarankan untuk mengoptimalkan alokasi dana secara efektif dan efisien sehingga mampu memaksimalkan laba yang akan diperoleh.
- d. Bagi perusahaan yang memiliki total asset yang besar diharapkan mampu mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan yang mampu meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

2. Bagi Akademik

- a. Diharapkan menambah variabel bebas diluar penelitian ini. Sehingga penelitian selanjutnya mengetahui seberapa besar kontribusi yang dihasilkan oleh faktor lain yang mempengaruhi variabel kinerja keuangan perusahaan.
- b. Diharapkan menambah tahun penelitian lebih dari 5 tahun, yaitu 7 maupun 10 tahun bahkan lebih, sehingga akan menambah variasi penelitian, yang

akan membuat penelitian, dan hasil yang lebih dapat dibandingkan dan hasil penelitian akan semakin.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya menambah variabel lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan, jumlah observasi dalam dalam penelitian memperpanjang periode penelitian.

4. Bagi Investor

Bagi investor sebaiknya sebelum menanamkan modalnya hendaknya melihat terdahulu *annual report* perusahaan mengenai gambaran umum perusahaan dan kondisi perusahaan dan kondisi apakah baik atau tidak sesuai dengan performa perusahaan yang akan dijadikan sasaran investasi.