



**PENGARUH DIVERSITAS DEWAN TERHADAP
KINERJA KEUANGAN**
(Studi pada Sistem *Two-Tier* Emiten Subsektor Perbankan dan
Properti & *Real Estate* dalam Bursa Efek Indonesia
Tahun 2009 - 2018)

SKRIPSI
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada
Universitas Negeri Semarang

Oleh
Muhammad Taufiq
NIM 7311416085

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2020**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada:

Hari : Senin
Tanggal : 18 Mei 2020

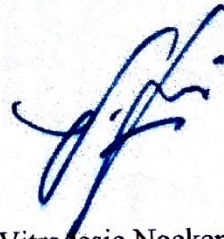
Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



~~Dorojatun Primandono~~, S.E., M.M., Ph.D.
NIP. 197311092005011001

Pembimbing



Vitradesie Noekent, S.E., M.M.
NIP. 197503212008122001

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang:

Hari : Rabu
Tanggal : 3 Juni 2020

Penguji I



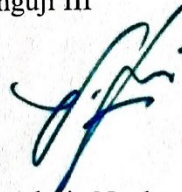
Dr. Dwi Cahyaningdyah, S.E., M. Si.
NIP. 197504042006042001

Penguji II



Andhi Wijayanto, S.E., M.M.
NIP. 198306172008121003

Penguji III



Vitradesie Noekent, S.E., M.M.
NIP. 197503212008122001

Mengetahui,



Rektor Fakultas Ekonomi



Drs. Heri Yanto, M.B.A., Ph.D.
NIP. 196307181987021001

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Taufiq

NIM : 7311416085

Tempat, Tanggal lahir : Jepara, 13 Januari 1997

Alamat : Jl. Sunan Mantingan RT.01/03 Demaan, Jepara

Menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila kemudian hari terbukti skripsi ini adalah jiplakan dari karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 20 Mei 2020



Muhammad Taufiq
NIM 7311416085

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Ketika muda kita habisi dengan bermalas-malasan maka tua juga akan malas-malasan lalu tak terasa besok mati, namun kalau kita banyak belajar dan banyak analisis maka saat dia tua dia menang.”

(Prof. DR (HC). Bacharuddin Jusuf Habibie)

PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak Suharjono dan Ibu Kholifah yang telah memberikan doa, semangat, motivasi, dan dukungan dalam segala apapun.
2. Kakak tercinta, Muhammad Kholiq serta kerabat dan saudara yang selalu memberikan dukungan dan doa.

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Diversitas Dewan Terhadap Kinerja Keuangan (Studi pada Sistem *Two-Tier* Emiten Subsektor Perbankan dan Properti & *Real Estate* dalam Bursa Efek Indonesia Tahun 2009 – 2018)”.

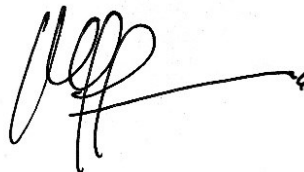
Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program studi Strata Satu (S1) guna memperoleh Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan bimbingan, bantuan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan yang baik ini penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk belajar di Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Heri Yanto MBA., Ph.D., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk mengikuti program S1 di Fakultas Ekonomi.
3. Dorijatun Prihandono, S.E., M.M., Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan fasilitas dan layanan di Manajemen selama masa studi.
4. Dr. Arief Yulianto, S.E., M.M., Dosen wali yang telah memberikan arahan dan motivasi selama masa studi.

5. Vitradesie Noekent, S.E., M.M., Dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, semangat, dan motivasi selama proses penyusunan skripsi.
6. Bapak/Ibu Dosen seluruh staff pengajar Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmu dan motivasi selama menempuh pendidikan S1 di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
7. Keluarga dan teman-teman seperjuangan manajemen keuangan B 2016 yang selalu memberikan semangat, motivasi dan doa

Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang khususnya dan seluruh pihak yang berkepentingan pada umumnya.

Semarang, 20 Mei 2020



Penulis

SARI

Taufiq, Muhammad. 2020. “Pengaruh Diversitas Dewan Terhadap Kinerja Keuangan (Studi pada Sistem Two-Tier Emiten Subsektor Perbankan dan Properti & Real Estate dalam Bursa Efek Indonesia Tahun 2009-2018)”. Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Vitradesie Noekent, S.E., M.M.

Kata Kunci: Kinerja Keuangan, Diversitas Gender, Diversitas Kebangsaan, Diversitas Usia, Diversitas Pendidikan, Komisaris Independen.

Perusahaan sebagai organisasi ekonomi memiliki tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Dalam jangka pendek, perusahaan bertujuan untuk mendapatkan laba. Laba tersebut dapat menjadi tolak ukur bagi perusahaan sebagai ukuran kinerja keuangan atau kemampuan menghasilkan laba. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh diversitas dewan terhadap kinerja keuangan serta melihat perbandingan pada perusahaan perbankan dan properti & *real estate*.

Populasi dalam penelitian ini menggunakan perusahaan perbankan dan properti & *real estate* yang terdaftar dalam BEI tahun 2009-2018. Metode penentuan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria yang telah ditentukan peneliti. Data yang digunakan adalah data panel dengan metode analisis data linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada perusahaan perbankan, variabel yang berpengaruh signifikan hanya diversitas usia. Semakin beragam usia dalam dewan berdampak pada meningkatnya kinerja keuangan. Diversitas gender, kebangsaan, pendidikan, dan komisaris independen tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja keuangan. Sedangkan pada perusahaan properti & *real estate*, variabel yang berpengaruh signifikan hanya diversitas pendidikan. Semakin beragam latar belakang pendidikan dewan perusahaan menyebabkan kinerja keuangan meningkat. Sementara diversitas gender, kebangsaan, usia, dan komisaris independen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan pada perusahaan properti & *real estate*.

Kesimpulan penelitian ini adalah kinerja keuangan pada perusahaan perbankan dipengaruhi oleh diversitas usia. Kinerja keuangan pada perusahaan properti & *real estate* dipengaruhi oleh diversitas pendidikan. Berdasarkan analisis perbandingan, terdapat perbedaan hasil pada kedua sampel, antara lain perbedaan hipotesis dan koefisien determinasi. Perbedaan tersebut dapat disebabkan adanya perbedaan objek penelitian dan perlakuan khusus pada salah satu objek. Saran bagi peneliti selanjutnya yaitu menggunakan objek penelitian yang berbeda dan menambah variabel kontrol seperti koneksi politik, ukuran perusahaan, kepemilikan manajerial, ukuran dewan, dan sebagainya.

ABSTRACT

Taufiq, Muhammad. 2020. "The Effect of Board Diversity on Financial Performance (Study of Two-Tier System on Banking and Properti & Real Estate Subsector listed on Indonesia Stock Exchange 2009-2018)". Thesis. Management Department. Faculty of Economics. Universitas Negeri Semarang. Supervisor: Vitradesie Noekent, S.E., M.M.

Keywords: Financial Performance, Gender Diversity, Nationality Diversity, Age Diversity, Educational Diversity, Independent Commissioners.

Companies as economic organizations have short-term and long-term goals. In the short term, the company aim to make a profit. This profit can be a benchmark for the company as a financial measure or the ability to generate profits. This study aims to analyze the effect of board diversity on financial performance and look at comparisons on banking and property & real estate companies.

The population in this study uses banking and property & real estate companies listed on the Indonesia Stock Exchange in 2009-2018. The method of determining the sample using a purposive sampling technique based on criteria determined by researchers. The data used is panel data with multiple linear data analysis methods.

The results showed that in banking companies, the only significant variable was age diversity. The more diverse age of the board has an impact on increasing financial performance. Gender, nationality, education diversity, and independent commissioners did not show a significant effect on financial performance. Whereas in property & real estate companies, the variable which has a significant effect is only educational diversity. The more diverse educational background of the corporate board causes financial performance to increase. While gender diversity, nationality, age, and independent commissioners do not significantly influence financial performance in property & real estate companies.

The conclusion of this study is that financial performance in banking companies is influenced by age diversity. Financial performance in property & real estate companies is influenced by educational diversity. Based on comparative analysis, there are differences in the results in the two samples, including differences in the hypothesis and the coefficient of determination. The difference can be caused by differences in research objects and special treatment on one object. Suggestions for further researchers is to use different research objects and add control variables such as political connection, company size, managerial ownership, board size, etc.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA.....	vi
SARI.....	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	14
1.3. Cakupan Masalah.....	15
1.4. Rumusan Masalah.....	16
1.5. Tujuan Penelitian	17
1.6. Manfaat Penelitian	17
1.7. Orisinalitas Penelitian	18
BAB II KAJIAN PUSTAKA	20

2.1. Kajian Teori Utama (<i>Grand Theory</i>).....	20
2.1.1. Teori Ketergantungan Sumberdaya	20
2.1.2. Teori Keagenan	21
2.1.3. Model <i>Corporate Governance</i>	23
2.2. Kajian Variabel Penelitian	24
2.2.1. Kinerja Keuangan	24
2.2.2. Diversitas Gender	25
2.2.3. Diversitas Kebangsaan	27
2.2.4. Diversitas Usia.....	28
2.2.5. Diversitas Pendidikan	29
2.2.6. Proporsi Komisaris Independen.....	29
2.3. Kajian Penelitian Terdahulu	30
2.4. Kerangka Berpikir.....	34
2.4.1. Diversitas Gender Terhadap Kinerja Keuangan	34
2.4.2. Diversitas Kebangsaan Terhadap Kinerja Keuangan	36
2.4.3. Diversitas Usia Terhadap Kinerja Keuangan.....	38
2.4.4. Diversitas Pendidikan Terhadap Kinerja Keuangan.....	40
2.4.5. Komisaris Independen Terhadap Kinerja Keuangan	42
2.5. Hipotesis Penelitian	45
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	46
3.1. Jenis dan Desain Penelitian	46
3.2. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	47
3.3. Operasional Variabel Penelitian.....	48

3.3.1. Variabel Dependen	48
3.3.2. Variabel Independen	49
3.4. Metode Pengumpulan Data	53
3.5. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	53
3.5.1. Uji Spesifikasi Model Data Panel.....	53
3.5.2. Statistik Deskriptif.....	55
3.5.3. Melepaskan Uji Asumsi Klasik	56
3.5.4. Analisis Regresi Berganda.....	57
3.5.5. Uji <i>Goodness of Fit Model</i>	58
3.5.6. Uji Hipotesis	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
4.1. Hasil Penelitian	61
4.1.1. Deskriptif Objek Penelitian	61
4.1.2. Pemilihan Model Regresi Data Panel	61
4.1.3. Statistik Deskriptif	66
4.1.4. Model Regresi Dengan Variabel <i>Dummy</i>	75
4.1.5. Uji <i>Goodness of Fit</i>	81
4.1.5.1. Koefisien Determinasi.....	81
4.1.5.2. Uji Statistik F	82
4.1.6. Uji Hipotesis	83
4.2. Pembahasan	88
4.2.1. Diversitas Gender Terhadap Kinerja Keuangan.....	88
4.2.2. Diversitas Kebangsaan Terhadap Kinerja Keuangan.....	91

4.2.3. Diversitas Usia Terhadap Kinerja Keuangan	94
4.2.4. Diversitas Pendidikan Terhadap Kinerja Keuangan	96
4.2.5. Komisaris Independen Terhadap Kinerja Keuangan	99
4.3. Analisis Perbandingan.....	101
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	107
5.1. Simpulan.....	107
5.2. Saran.....	108
DAFTAR PUSTAKA	112
LAMPIRAN.....	118

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1. Tabel Pengambilan Sampel.....	48
Tabel 3.2. Ringkasan Variabel Penelitian	52
Tabel 4.1. Hasil Uji Chow Perusahaan Perbankan	62
Tabel 4.2. Hasil Uji Chow Perusahaan Properti & <i>Real Estate</i>	62
Tabel 4.3. Hasil Uji Hausman Perusahaan Perbankan	64
Tabel 4.4. Hasil Uji Hausman Perusahaan Properti & <i>Real Estate</i>	64
Tabel 4.5 Uji <i>Lagrange Multiplier</i> (LM) Perbankan	65
Tabel 4.6 Uji <i>Lagrange Multiplier</i> (LM) Properti	65
Tabel 4.7. Statistik Deskriptif Perusahaan Perbankan	66
Tabel 4.8. Statistik Deskriptif Perusahaan Properti	66
Tabel 4.9. Hasil Uji Regresi	75
Tabel 4.10. Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i>	81
Tabel 4.11. Hasil Uji Hipotesis	83
Tabel 4.12. Ringkasan Pengujian Hipotesis.....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Rata-rata ROA dan Diversitas Dewan Perbankan.....	12
Gambar 1.2 Rata-rata ROA dan Diversitas Properti & <i>Real estate</i>	12
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Sampel Awal Perbankan.....	119
Lampiran 2 Ringkasan Data Variabel Perbankan	119
Lampiran 3 Statistik Deskriptif Perbankan.....	125
Lampiran 4 Uji <i>Chow</i> Perbankan.....	125
Lampiran 5 Uji <i>Hausman</i> Perbankan.....	126
Lampiran 6 Uji <i>Lagrange Multiplier</i> Perbankan	127
Lampiran 7 Regresi <i>Random Effect</i> Perbankan	128
Lampiran 8 Sampel Awal Properti & <i>Real estate</i>	129
Lampiran 9 Ringkasan Data Variabel Properti & <i>Real estate</i>	129
Lampiran 10 Statistik Deskriptif Properti & <i>Real estate</i>	133
Lampiran 11 Uji <i>Chow</i> Properti & <i>Real estate</i>	134
Lampiran 12 Uji <i>Hausman</i> Properti & <i>Real estate</i>	135
Lampiran 13 Uji <i>Lagrange Multiplier</i> Properti & <i>Real estate</i>	136
Lampiran 14 Regresi <i>Random Effect</i> Properti & <i>Real estate</i>	137

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan sebagai organisasi ekonomi memiliki tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Dalam jangka pendek, perusahaan bertujuan untuk mendapatkan laba (Nisasmara & Musdholifah, 2016). Laba yang dihasilkan biasanya dibagikan kepada pemegang saham berupa deviden serta sisanya dapat digunakan sebagai langkah ekspansi dari perusahaan ataupun sebagai laba ditahan. Laba dapat menjadi tolak ukur bagi perusahaan sebagai ukuran kinerja keuangan atau kemampuan menghasilkan laba. Nugroho & Rahardjo (2014) mengatakan bahwa kinerja perusahaan merupakan salah satu hal mendasar yang dilihat oleh investor dalam menanamkan modalnya. Perusahaan dengan kinerja yang baik, stabil dan cenderung meningkat tentu akan disenangi oleh para investor.

Kinerja keuangan menjadi sangat penting karena sebagai indikator bagi pemilik perusahaan untuk mengetahui kondisi keuangan perusahaannya serta penting bagi calon *shareholders* sebagai salah satu syarat kelayakan untuk menanamkan uangnya dalam perusahaan sebagai bentuk investasi. Kinerja keuangan perusahaan yang baik tidak dapat dihasilkan tanpa adanya tata kelola perusahaan yang baik pula (Raymond, 2017). Pentingnya tata kelola perusahaan berkaitan erat dengan kinerja perusahaan dan nilai pemegang

saham. Tata kelola perusahaan yang buruk dapat dikatakan memiliki implikasi terhadap krisis keuangan yang melanda negara di dunia. Krisis moneter yang melanda global pada tahun 2008 berdampak terhadap perekonomian Indonesia. Kebangrutan Lehman Brothers, bank investasi terbesar ke-empat di AS memicu bangkrutnya perekonomian negara Amerika Serikat hingga berdampak pada krisis moneter yang melanda negara-negara di dunia (Prasetyo & Dewayanto, 2019).

Penerapan *good corporate governance* (GCG) memiliki peran vital dan strategis dalam menjaga kredibilitas proses bisnis perusahaan dan pengawasan perusahaan. Dengan memiliki *good corporate governance* dan operasi fungsional penasehat perusahaan, kinerja keuangan dapat ditingkatkan (Wahyudin & Solikhah, 2017). Penerapan *good corporate governance* dapat didorong dari dua hal. Pertama, dorongan dari etika pelaku bisnis yang menuntut kesadaran untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dan kepentingan *stakeholders*. Kedua, adanya dorongan memaksa dari peraturan perundang-undangan tentang *good corporate governance* kepada pelaku bisnis untuk menerapkan tata kelola perusahaan (Veronica & Wardoyo, 2013). Salah satu mekanisme *good corporate governance* (GCG) yang dapat mengatur fungsi dalam organ perusahaan adalah mengenai komposisi yang ada dalam dewan perusahaan, yaitu dewan direksi dan dewan komisaris.

Berdasarkan UU No. 40 Tahun 2007 tentang perseroan terbatas yang berlaku di Indonesia, sistem dewan pada perseroan yang dianut oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia menggunakan sistem *two tier*. Pada sistem *two tier*, terjadi pemisahan kewenangan dalam perusahaan. Menurut Darmadi (2011) pada sistem *two tier*,

terdapat BOM (*Board of Management*) atau “dewan direksi” dan BOC (*Board of Commissioner*) atau “dewan komisaris”. Dewan direksi memiliki wewenang dalam pengurusan perusahaan serta pengambilan keputusan, sedangkan dewan komisaris berwenang dalam melakukan pengawasan atau monitoring pada pengurusan perusahaan.

Dewi & Dewi (2016) menjelaskan bahwa salah satu hal penting yang berhubungan dengan struktur pada dewan adalah adanya diversitas dewan direksi dan komisaris. Penjelasan tersebut konsisten dengan Smith et al. (2006), yaitu salah satu tata kelola perusahaan yang baik yaitu mengenai keberagaman pada manajemen. Karenanya, perusahaan perlu mempertimbangkan komposisi yang terdapat pada dewan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Perusahaan dengan dewan yang beragam menyediakan berbagai sumberdaya untuk organisasi (Kagzi & Guha, 2018). Adanya tata kelola yang baik maka akan menghasilkan keputusan yang baik pula, sehingga mengarahkan perusahaan dalam menghasilkan laba yang tinggi (Kesaulya & Febriany, 2018). Menurut Wicaksana (2010), diversitas membantu perusahaan dalam mengidentifikasi kesempatan memperbaiki produksi, penyediaan jasa, menggunakan sumberdaya manusia secara efektif, memperbaiki proses pengambilan keputusan, serta keuntungan lainnya karena dianggap sebagai organisasi yang memiliki kesadaran sosial.

Lebih lanjut, berdasarkan telaah penelitian terdahulu, terdapat beberapa proksi diversitas dewan yang telah teruji memiliki daya penjelas tinggi. Menurut Aggarwal et al. (2018), diversitas dalam dewan diukur menggunakan variabel diversitas demografis (gender, usia, pendidikan, masa kerja) dan diversitas

struktural. Penelitian lain oleh Van Diepen (2015), menggunakan diversitas gender, kebangsaan, dan umur sebagai ukuran diversitas. Adapun penelitian Dewi & Dewi (2016) menggunakan diversitas gender, pendidikan, serta komisaris independen untuk mengukur keberagaman dalam dewan. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu dan mengacu pada artikel replikasi, maka pada penelitian ini mengembangkan dan berfokus pada variabel gender, kebangsaan, usia, pendidikan, serta *independence* member (komisaris independen) sebagai variabel yang mendeskripsikan diversitas dewan.

Membahas diversitas gender, gender merupakan sebuah status yang muncul dari sosial, budaya serta psikologis berdasarkan pada ciri-ciri pribadi. Persepsi yang berkembang terhadap gender adalah adanya perbedaan antara pria dan wanita meskipun mulai berkurang (Hassan & Marimuthu, 2014). Berdasarkan hasil studi tentang Diversity Scorecard 2016 yang dilakukan oleh *Centre for Governance, Institutions & Organization* (CGIO) National Singapore University Business School, pada tahun 2014, Indonesia menempati peringkat ke-5 se-Asia Pasifik dengan persentase rata-rata wanita dalam dewan sebesar 11,1% pada perusahaan go public yang terdaftar dalam Indonesia Stock Exchange (IDX). Persentase *female on board* yang tertinggi terdapat pada negara New Zealand dengan persentase tertinggi (13,4%). Meskipun demikian, Indonesia masih unggul dalam persentase angka terhadap beberapa negara, antara lain Hongkong dengan angka 10,7%, kemudian India (8,6%), Singapore (7,7%), Japan (3,3%), serta yang paling rendah di negara Asia Pasifik adalah Korea Selatan dengan angka 2,6%. Persentase *female on board* Indonesia pada tahun 2014 terhitung meningkat dari tahun sebelumnya, yaitu

sebesar 11,0%. Peningkatan persentase wanita dalam dewan di berbagai negara Asia Pasifik diharapkan mampu meningkatkan kinerja keuangan sesuai dengan teori yang berlaku (*Resource Dependence Theory*).

Mengacu pada Diversity Management (DM) di sebuah perusahaan, mengeksploitasi keberagaman individu dapat menyebabkan peningkatan, tetapi juga dapat menyebabkan penurunan kinerja. Terdapat sejumlah variabel endogen dan eksogen yang berdampak pada kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satunya adalah keberagaman dalam gender karena hasil yang dicapai selalu berkaitan dengan karakteristik, kreativitas, inovasi, dan pemecahan masalah untuk membuat keputusan strategis dan operasional (Iacoviello et al., 2015).

keberadaan wanita dalam dewan dapat meyakinkan pemangku kepentingan mengenai keberagaman dalam dewan perusahaan, meningkatkan legitimasi reputasi perusahaan, serta memiliki jaringan dengan lingkungan eksternal yang lebih luas, sehingga dapat meningkatkan kinerja keuangan (Lückerath-Rovers, 2013). Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Ararat et al. (2010) yang menemukan bahwa keberadaan wanita dalam dewan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan. Berbeda dengan Tarigan et al. (2018) dan Darmadi (2011) yang menemukan bahwa diversitas gender memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja keuangan berdasarkan ROA.

Bentuk diversitas lain yang dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan adalah diversitas kebangsaan (*Nationality Diversity*). Mulai tahun 2015, Indonesia menghadapi era Masyarakat Ekonomi Asia (MEA). MEA memfasilitasi masyarakat Indonesia khususnya dibidang ekonomi untuk melakukan akses keluar negeri, ataupun masyarakat luar negeri dengan mudah masuk ke Indonesia. Salah satu misi MEA adalah mempermudah pertukaran tenaga kerja asing. Tenaga kerja bebas mengakses pekerjaan dalam ruang lingkup negara- negara ASEAN.

Berdasarkan data dari Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), jumlah tenaga kerja asing di Indonesia hingga 2016 mencapai 74.183 pekerja. Jumlah tersebut naik 7,5% dari tahun sebelumnya yang hanya berjumlah sebesar 69.025 pekerja, sedangkan rata-rata tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia dari tahun 2011-2016 adalah sejumlah 71.776 pekerja, termasuk posisi jabatan direksi dan komisaris.

Data Kementerian Tenaga Kerja (Kemnaker) 2016 menyebutkan bahwa hingga November 2016, di Indonesia sudah ada sebanyak 13.080 (direksi & komisaris asing). Jumlah tersebut meningkat dari tahun sebelumnya, yaitu tahun 2015 sebesar 10.104 dengan rincian pada tahun 2016, jumlah direksi asing berjumlah 11.468 direktur asing dan 1.612 komisaris asing, sedangkan pada tahun 2015, jumlah direksi dan komisaris asing berjumlah 8.900 dan 1.204 atau mengalami kenaikan yang signifikan.

Perbedaan pada ras atau latar belakang kebangsaan dikaitkan dengan perbedaan dalam sikap, nilai-nilai, serta norma yang menampilkan budaya nasional mereka (Cox et al., 1991). Keberagaman kebangsaan dalam perusahaan akan menghasilkan pemikiran yang variatif dan pemecahan masalah yang kreatif. Perbedaan kebangsaan akan menuntut perbedaan dalam pemikiran, ide, pemecahan masalah, pengambilan keputusan serta pengawasan terhadap internal perusahaan. Pada penelitian Darmadi (2011) yang memiliki konteks penelitian di Indonesia menyatakan bahwa diversitas kebangsaan diukur menggunakan persentase jumlah direksi dan komisaris non-Indonesia. Hasil penelitian Choi et al. (2007) pada sampel perbankan di Korea menemukan bahwa adanya orang berkebangsaan asing dalam dewan membawa keuntungan kompetitif bagi perusahaan, diantaranya koneksi internasional, komitmen pemegang saham yang tepat, serta wawasan atau perspektif internasional yang lebih luas, sehingga mampu mengurangi ketergantungan sumber daya dan meningkatkan kinerja keuangan. Sejalan dengan hasil penelitian Tarigan et al. (2018) yang menemukan bahwa keberadaan dewan asing memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan. Sedangkan hasil penelitian Rafinda et al. (2017) menunjukkan hasil yang bertolak belakang, yaitu terjadi pengaruh negatif signifikan antara diversitas kebangsaan terhadap kinerja keuangan. Assenga et al. (2018), Ararat et al. (2010), dan Darmadi (2011) tidak menemukan pengaruh yang signifikan antara diversitas kebangsaan dan kinerja keuangan.

Diversitas dewan direksi & komisaris juga diukur dengan keberagaman usia anggota dewan (*age diversity*). Usia merupakan faktor penting yang cukup dominan dalam pembentukan kerja seseorang. Dalam *upper echelon theory* yang dikembangkan Hambrick & Mason (1984), usia menjadi salah satu nilai dasar kognitif yang mampu berpengaruh pada pemilihan strategi bisnis. Tingkatan usia yang berbeda akan menghasilkan perbedaan pemilihan strategi yang berbeda pula.

Keberagaman usia yang terdapat pada dewan direksi dan komisaris perusahaan menggambarkan perbedaan atau rentang usia pada masing-masing anggota dewan. Demografi usia yang bervariasi dalam perusahaan akan menciptakan lingkungan dimana setiap tingkatan usia membawa keterampilan, pengalaman, serta bakat yang berbeda-beda ke dalam sebuah perusahaan (Anggraeni et al., 2016). Hasil riset Labich (1993) dalam Supriyono (2006) menyatakan bahwa antara usia dengan kinerja terjadi hubungan positif, semakin bertambah usia maka akan memiliki spesifikasi, pengalaman, etika kerja, serta komitmen dalam kerja yang semakin kuat. Sebaliknya, Van Ness et al. (2010) mengemukakan bahwa usia akan berkaitan dengan keterbukaan untuk ide-ide baru dalam pengambilan keputusan maupun pengawasan. Usia muda mungkin paling relevan yang berhubungan dengan penerimaan ide-ide baru.

Dari perbedaan penjelasan di atas dapat dikerucutkan bahwa diversitas usia dalam dewan direksi dan komisaris dapat memfasilitasi dan mengkombinasikan kesenjangan usia yang terjadi dalam dewan untuk meningkatkan kinerja keuangan. menurut Ararat et al. (2010), adanya diversitas akan memunculkan kerjasama dalam dewan direksi dan komisaris dengan tingkatan usia yang berbeda serta

pandangan yang berbeda dalam pengambilan keputusan dan pengawasan internal sehingga akan meningkatkan kinerja keuangan. Sejalan dengan penelitian Kagzi & Guha (2018), Darmadi (2011), dan Aggarwal et al. (2018) yang menemukan hubungan positif antara diversitas usia dan kinerja keuangan. Sedangkan Tarus & Aime (2014) dan Talavera et al. (2017) menemukan hubungan negatif antara diversitas usia dan kinerja keuangan.

Diversitas dewan juga dapat berupa keberagaman dalam latar belakang pendidikan formal. Menurut Hambrick & Mason (1984), latar belakang pendidikan formal yang dimiliki seseorang dapat menghasilkan informasi yang kaya tetapi kompleks. Pada tingkat tertentu, pendidikan mencerminkan pengetahuan dan keterampilan seseorang. Pada *upper echelon theory* dijelaskan bahwa latar belakang pendidikan digunakan sebagai indikator nilai-nilai seseorang dan preferensi kognitif dasar. Pada konteks perusahaan, kognitif dasar dari pendidikan dapat mempengaruhi pemilihan strategi.

Pendidikan formal yang dimiliki dewan direksi dan komisaris merupakan karakteristik kognitif yang dapat memengaruhi kemampuan dewan dalam pengambilan keputusan bisnis serta mengelola bisnis (Kusumatuti et al., 2007). Ketepatan pengambilan keputusan oleh seorang direksi akan berpengaruh pada pemilihan strategi yang tepat sesuai dengan kondisi perusahaan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja keuangan. Sedangkan komisaris dengan pengetahuan dan keterampilan yang baik akan meningkatkan peran utama mereka yaitu fungsi monitoring terhadap kinerja manajerial atau direksi. Pengawasan yang baik dari komisaris berdampak pada kinerja direksi menjadi baik dan selanjutnya

meningkatkan kinerja keuangan. Konsep *resource dependence theory* menjelaskan bahwa dewan merupakan bagian dari organisasi dan lingkungannya. Dewan perusahaan yang terstruktur berpotensi mempengaruhi *outcomes* perusahaan (Siciliano, 1996). Adanya diversitas pendidikan akan memperkuat konsep *right man on the right place* yang akan meningkatkan kinerja keuangan. Hal ini sejalan dengan penelitian Tarigan et al. (2018) dan Assenga et al. (2018) yang menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara diversitas pendidikan dan kinerja keuangan. Sedangkan hasil berbeda ditemukan oleh Aggarwal et al. (2018) dan Kagzi & Guha (2018) dengan hasil adanya hubungan negatif antara diversitas pendidikan dan kinerja keuangan.

Dalam sebuah perusahaan, ada organ penting yang tidak bisa diabaikan dalam upaya peningkatan kinerja keuangan, yaitu komisaris independen (*outside directors*). Menurut pasal 120 (ayat 2) UU No. 40 tahun 2007 tentang perseroan terbatas, komisaris independen merupakan dewan komisaris yang berasal dari luar perusahaan yang tidak terafiliasi atau tidak memiliki hubungan keluarga, kerabat, dan sebagainya dengan pemegang saham utama, anggota dewan direksi, serta anggota dewan komisaris lainnya. Dari sisi teori agensi yang dikembangkan oleh Jensen & Meckling (1976), *board director* pada sebuah perusahaan modern bertanggungjawab dalam melakukan pengawasan terhadap manajemen.

Adanya pemisahan antara pemilik dengan manajemen, dewan perusahaan dibuat sebagai mekanisme tata kelola perusahaan yang melindungi kepentingan *shareholders* dari manajer yang bertindak mengejar kepentingan pribadinya. Oleh karena itu kehadiran pihak eksternal mampu mendisiplinkan tindakan manajemen

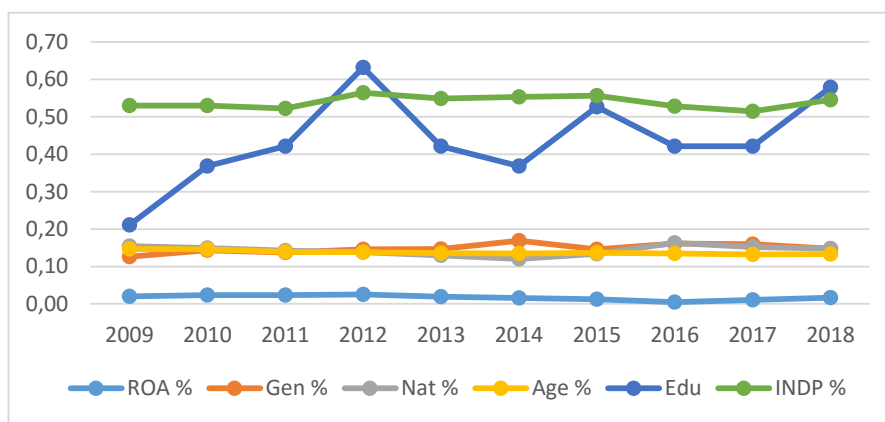
(Choi et al., 2007). Fama & Jensen (1983) berargumen bahwa tingginya proporsi komisaris independen dapat menghasilkan pengawasan yang efektif terhadap dewan eksekutif perusahaan, atau dalam penelitian di Indonesia disebut dewan direksi. Keberadaan pengawasan yang independen dan tidak memihak kepada salah satu dewan direksi dapat membuat dewan direksi bekerja dengan baik sesuai strategi yang telah ditetapkan dalam RUPS sekaligus meminimalkan penyimpangan dalam dewan perusahaan. Hasilnya, terjadi peningkatan kinerja keuangan perusahaan. Sejalan dengan penelitian Aggarwal et al. (2018) yang menemukan bahwa diversitas struktural atau komisaris independen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan. Hasil berbeda ditemukan oleh Assenga et al. (2018), Agrawal & Knoeber (1996), dan Ararat et al. (2010) yang tidak menemukan pengaruh yang signifikan antara proporsi komisaris independen terhadap kinerja keuangan.

Lebih lanjut menurut *resource dependence theory*, secara individual dapat dijelaskan bahwa dewan membawa sumberdaya ke organisasi akibat dari latar belakang mereka (*environmental linkage perspektif*). Anggota dewan juga melakukan fungsi kontrol internal yang mempengaruhi efisiensi organisasi (*control role*). Kedua perspektif dapat disimpulkan bahwa struktur atau komposisi dalam dewan mempengaruhi *outcomes* organisasi yang lebih baik (Siciliano, 1996). Namun, hal tersebut tidak terjadi pada perusahaan perbankan (lihat gambar 1.1) dan properti & *real estate* (lihat gambar 1.2). Pada perusahaan perbankan menunjukkan bahwa dari tahun 2009-2018, diversitas gender, kebangsaan, usia, pendidikan, dan komisaris independen mengalami kenaikan dan penurunan dalam proporsi masing-

masing meskipun volatilitasnya tidak terlalu besar. Sedangkan nilai ROA bergerak stabil pada angka 0.00-0.03. Pada perusahaan properti & *real estate* juga terjadi fenomena demikian. Diversitas dewan pada sebagian tahunnya terlihat melawan arah terhadap ROA.

Gambar 1.1. Rata-rata *Return On Assets* dan Diversitas Dewan Perusahaan

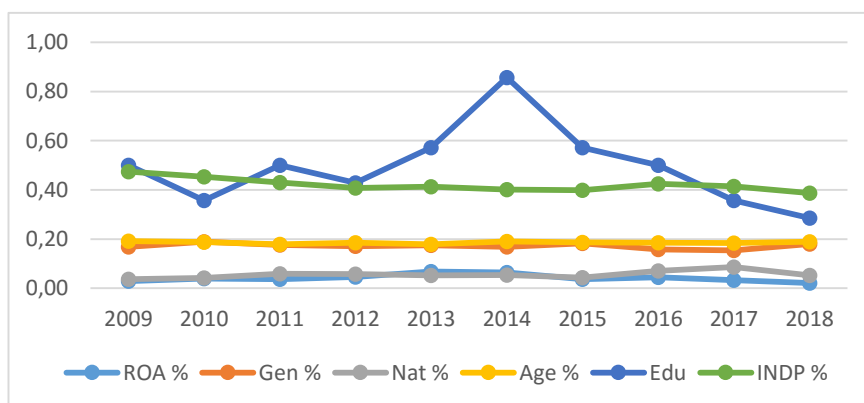
Perbankan 2009-2018



Sumber: *Annual report* yang diolah, 2020

Gambar 1.2. Rata-rata *Return On Assets* dan Diversitas Dewan Perusahaan Properti

& Real estate 2009-2018



Sumber: *Annual report* yang diolah, 2020

Penelitian mengenai dampak diversitas dewan terhadap kinerja keuangan telah banyak dikembangkan di negara berkembang seperti Indonesia. Namun masih ditemukan ketidakkonsistenan pada beberapa penelitian terdahulu, serta ditemukannya fenomena gap seperti yang tersaji pada gambar 1.1 dan 1.2. karenanya, berdasarkan kajian literatur perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terkait tema diversitas dewan perusahaan dengan dengan tambahan beberapa variabel terkait diversitas yang diduga berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Perbedaan dalam pemilihan sampel, tahun penelitian, serta objek penelitian memungkinkan terjadinya perbedaan hasil yang dapat berkontribusi mengembangkan penelitian diversitas dewan.

Sampel penelitian ini mencakup perusahaan perbankan kemudian akan dibandingkan dengan perusahaan properti & *real estate* yang terdaftar dalam *Indonesia Stock Exchange (IDX)*. Kinerja sebuah perusahaan dapat dilihat dari realisasi PDB. Peneliti memilih sampel perusahaan perbankan karena pada industri jasa perantara keuangan memiliki nilai pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) yang cenderung mengalami kenaikan selama sepuluh tahun tahun kebelakang. Pada tahun 2010, nilai PDB sebesar 2,18%. Pada tahun 2014 telah mengalami kenaikan yang signifikan, menjadi sebesar 2,42%. Hingga tahun 2018, PDB pada industri ini sebesar 2,53%. Sementara pada perusahaan properti & *real estate*, pertumbuhan PDB selama sepuluh tahun kebelakang mengalami penurunan. Pada tahun 2010 adalah sebesar 2,89%, kemudian turun menjadi 2,79% pada tahun 2014. Per tahun 2018, PDB *real estate* adalah sebesar 2,74% (www.bps.go.id, 2020). Adanya fenomena pada kedua sampel ini menarik untuk diteliti lebih lanjut.

Kedua subsektor dibandingkan dengan sudut pandang adanya diversitas dewan dikaitkan dengan penurunan maupun kenaikan pertumbuhan usaha kedua subsektor. Penelitian ini menganalisis fenomena kenaikan dan penurunan performa pada kedua perusahaan tersebut dengan variabel diversitas dewan. selain itu, perbandingan pada kedua subsektor dilakukan untuk mengetahui apakah faktor diversitas dewan berpengaruh terhadap kinerja pada perusahaan perbankan, properti, ataukah pada kedua subsektor. Penelitian ini dilakukan dengan waktu penelitian 10 tahun, yaitu 2009-2018, lamanya waktu penelitian bertujuan untuk menghasilkan hasil penelitian yang tepat. karena semakin lama waktu penelitian, maka semakin menghasilkan regresi yang baik. Selain itu, pada tahun 2009 merupakan sebagai tahun kebangkitan dari krisis ekonomi yang melanda Indonesia. Upaya kebangkitan ekonomi dapat dikaitkan dengan penerapan *good corporate governance* (GCG) sesuai dengan tema penelitian ini.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka ditemukan masalah sebagai berikut :

1. Pengaruh keberagaman pada dewan terhadap kinerja belum banyak disadari oleh masyarakat dan perusahaan.
2. Masih banyaknya perusahaan yang memandang sebelah mata terhadap faktor demografi terhadap pengaruhnya ke kinerja keuangan.
3. Adanya kesulitan perusahaan dalam menentukan proporsi diversitas dikarenakan tidak adanya patokan atau standar diversitas yang pasti.

4. Adanya hasil beberapa penelitian terdahulu yang belum konsisten mengenai dampak diversitas pada dewan direksi dan komisaris.
5. Ditemukannya gap fenomena antara data awal diversitas gender, kebangsaan, usia, pendidikan, dan komisaris independen dengan *resource dependence theory* dan *agency theory*.

1.3. Cakupan Masalah

Permasalahan yang telah dijelaskan pada identifikasi masalah tidak dibahas peneliti secara menyeluruh dikarenakan adanya keterbatasan sekaligus menghindari kemungkinan meluasnya permasalahan dalam penelitian ini. Karenanya, penulis membatasi dan memfokuskan masalah mengenai dampak adanya diversitas pada dewan direksi dan komisaris terhadap kinerja keuangan. Variabel dependen kinerja keuangan diukur menggunakan proxy ROA (*Return on Assets*) karena karena pada penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ROA mungkin mewakili kepentingan *stakeholders* dan merupakan ukuran kinerja terbaik, selain itu ROA mampu mengukur secara komprehensif keefektifan manajemen dalam menghasilkan laba untuk *shareholders* dengan memasukkan faktor hutang, sedangkan variabel independen yang digunakan yaitu diversitas dewan, terdiri dari gender, kebangsaan, usia, pendidikan dan proporsi komisaris independen. Perusahaan yang menjadi sampel penelitian adalah perusahaan perbankan dan properti & *real estate* tahun 2009-2018.

1.4. Rumusan Masalah

Salah satu hal penting yang ada dalam perusahaan adalah terkait dengan kinerja keuangan. Kinerja keuangan digunakan sebagai tolak ukur kemajuan perusahaan dalam sisi profitabilitas. Kinerja keuangan juga dapat menentukan kemajuan perusahaan kedepannya. Diversitas dewan menjadi salah satu hal penting dalam menentukan kinerja keuangan. Selain itu juga terdapat research gap penelitian terdahulu mengenai dampak diversitas pada dewan terhadap kinerja keuangan. Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan di atas, maka didapatkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat perbedaan kekuatan model yang menganalisis pengaruh diversitas gender terhadap kinerja keuangan pada subsektor perbankan dan properti & *real estate*?
2. Apakah terdapat perbedaan kekuatan model yang menganalisis pengaruh diversitas kebangsaan terhadap kinerja keuangan pada subsektor perbankan dan properti & *real estate*?
3. Apakah terdapat perbedaan kekuatan model yang menganalisis pengaruh diversitas usia terhadap kinerja keuangan pada subsektor perbankan dan properti & *real estate*?
4. Apakah terdapat perbedaan kekuatan model yang menganalisis pengaruh diversitas pendidikan terhadap kinerja keuangan pada subsektor perbankan dan properti & *real estate*?

5. Apakah terdapat perbedaan kekuatan model yang menganalisis pengaruh keberadaan komisaris independen terhadap kinerja keuangan pada subsektor perbankan dan properti & *real estate*?

1.5. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis perbedaan kekuatan model pada pengaruh variabel diversitas gender terhadap kinerja keuangan.
2. Untuk menguji dan menganalisis perbedaan kekuatan model pada pengaruh variabel diversitas kebangsaan terhadap kinerja keuangan.
3. Untuk menguji dan menganalisis perbedaan kekuatan model pada pengaruh variabel diversitas usia terhadap kinerja keuangan.
4. Untuk menguji dan menganalisis perbedaan kekuatan model pada pengaruh variabel diversitas pendidikan terhadap kinerja keuangan.
5. Untuk menguji dan menganalisis perbedaan kekuatan model pada pengaruh variabel proporsi komisaris independen terhadap kinerja keuangan.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi pada penguatan atas beberapa hasil penelitian terdahulu yang masih terdapat *research gap*. Selain itu diharapkan pula dapat menambah pengetahuan, referensi, dan penambahan literatur dalam bidang manajemen keuangan, khususnya yang terkait dengan diversitas dewan, serta hasil yang terkandung dalam penelitian ini nantinya dapat

digunakan oleh peneliti selanjutnya sebagai referensi dan pengembangan penelitian tentang dampak diversitas dewan terhadap kinerja keuangan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan agar senantiasa memperhatikan diversitas yang ada didalam perusahaannya serta menjadi referensi dalam menentukan besaran proporsi diversitas, khususnya diversitas demografi karena sesuai dengan dan *resource dependence theory* dan *agency theory* yang menyatakan bahwa diversitas pada dewan dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

b. Bagi Investor

Bagi calon investor, penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi mereka yang ingin menanamkan modal atau uangnya ke dalam suatu perusahaan dengan memperhatikan tingkat diversitas yang terjadi dalam perusahaan, karena keberagaman akan mempengaruhi kinerja keuangan dan deviden yang dibagikan kepada investor.

1.7. Orisinalitas Penelitian

Berdasarkan kajian penelitian terdahulu, penelitian ini mencoba menginvestigasi pengaruh diversitas dewan terhadap kinerja keuangan. Penelitian ini mereplikasi studi Assenga et al. (2018) yang berjudul “*The Impact of Board Characteristics on The Financial Performance of Tanzanian Firms*” yang menggunakan waktu selama 10 tahun, yaitu tahun 2009-2018. Karenanya penelitian ini melakukan sejumlah pembaruan untuk menghasilkan orisinalitas penelitian.

Pertama, penelitian menggunakan periode penelitian yang cukup panjang yaitu selama 10 tahun (2009-2018). Kedua, sampel yang diambil yaitu dari perusahaan perbankan dan properti & *real estate* yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia yang nantinya akan dianalisis perbedaannya. Ketiga, penelitian ini menambahkan variabel independen baru, yaitu diversitas usia untuk lebih mendeskripsikan diversitas dewan. Keempat, penelitian ini menggunakan konteks pasar di negara berkembang yang masih membutuhkan tambahan bukti empiris untuk meningkatkan generalisasi hasil riset.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1. Kajian Teori Utama (*Grand Theory*)

2.1.1. Teori Ketergantungan Sumber Daya (*Resource Dependence Theory*)

Teori ketergantungan sumberdaya pertama kali muncul pada tahun 1976 yang dikemukakan oleh Pfeffer & Aldrich. Teori ketergantungan sumber daya mengakui bahwa bisnis bergantung pada sumberdaya eksternal untuk bertahan hidup. Teori ini muncul dilatarbelakangi adanya motivasi dari organisasi untuk memastikan kelangsungan hidup dan meningkatkan otonomi mereka untuk mengurangi ketergantungan. Selain itu, pada masanya timbul anggapan bahwa kekuasaan seringkali mengungguli laba. Kemudian melatarbelakangi munculnya kontrol eksternal organisasi yang menganalisis sumber dan konsekuensi kekuasaan dalam hubungan antar organisasi untuk mengelola ketergantungan sumberdaya (Davis & Cobb, 2010).

Pfeffer dan Salancik menyusun 5 (lima) opsi untuk mengurangi ketergantungan sumberdaya dari lingkungan, antara lain merger/integrasi vertikal, *joint venture*, *political action*, suksesi eksekutif, dan *board of director*. Merger dan *joint venture* memiliki tujuan yang hampir sama. Terdapat 3 tujuan perusahaan melakukan merger dan *joint venture*, antara lain mengurangi persaingan, mengelola ketergantungan sumber daya, diversifikasi operasi. *Political action* bertujuan untuk mengontrol saling ketergantungan melalui hukum dan sanksi sosial. Suksesi eksekutif berfokus secara internal organisasi untuk mengatasi ketidakpastian lingkungan dan ketergantungan. *board of*

director juga dapat mengurangi ketergantungan sumber daya (Hillman et al., 2009). Pfeffer (1972b), dewan memungkinkan perusahaan untuk meminimalkan ketergantungan dan mendapatkan sumber daya. ukuran dan komposisi papan bukanlah faktor acak atau independen, tetapi, lebih tepatnya, respons organisasi yang rasional terhadap kondisi lingkungan eksternal. Pfeffer dan Salancik (1978) dalam Hillman et al. (2009) mengemukakan bahwa direktur membawa empat manfaat bagi organisasi, yaitu informasi dalam bentuk saran dan nasihat, akses ke saluran informasi antara perusahaan dan kemungkinan lingkungan, akses istimewa ke sumber daya, dan legitimasi.

Menurut Siciliano (1996), dewan merupakan bagian dari organisasi organisasi dan lingkungannya dan dengan memberikan informasi dan sumberdaya kepada organisasi, dewan membantu melindungi lingkungan yang tidak pasti. Secara individual dapat dijelaskan bahwa dewan membawa sumberdaya ke organisasi akibat dari latar belakang mereka (*environmental linkage perspektif*). Anggota dewan juga melakukan fungsi kontrol internal yang mempengaruhi efisiensi organisasi (*control role*). Kedua perspektif dapat disimpulkan bahwa struktur atau komposisi dalam dewan mempengaruhi *outcomes* organisasi.

2.1.2. Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Dasar yang dapat digunakan untuk memahami *corporate governance* adalah teori keagenan. Prinsip utama teori ini menyatakan adanya hubungan kerja antara pihak yang memberi wewenang (prinsipal) yaitu investor dengan pihak yang menerima wewenang (agens) yaitu manajer, dalam bentuk kontrak

kerja sama. Teori keagenan ini dikembangkan oleh Michael C. Jensen dan William H. Meckling pada tahun 1976. Hubungan agensi sebagai kontrak dimana satu atau lebih orang (*principal*) melibatkan orang lain (*agent*) untuk melakukan beberapa layanan atas nama mereka yang melibatkan pendelegasian wewenang pengambilan keputusan kepada agen (Jensen & Meckling, 1976). Teori keagenan menjelaskan adanya perbedaan kepentingan antara kepentingan manajemen dan kepentingan pemegang saham hingga sering menyebabkan konflik antara kedua belah pihak. Akibat tidak sinkronnya kepentingan agen dan *principal* mengakibatkan munculnya biaya agensi (*agency cost*).

Salah satu implikasi penting dari masalah agensi ini menyangkut kebijakan dalam hal pengawasan dan komposisi dewan terkait dengan *Good Corporate Governance* (GCG), karena dewan organ dalam perusahaan yang berkaitan dengan *shareholders*. Dengan demikian, *agency theory* menganalisa dan mencari solusi atas dua permasalahan yang muncul dalam hubungan antara para prinsipal (pemilik/pemegang saham) dan agen (manajemen puncak). *Agency theory* inilah yang menjadi landasan model teoritis yang berpengaruh terhadap konsep *good corporate governance* di berbagai perusahaan. *Corporate governance* diperlukan untuk mengurangi *agency problem* antara pemilik dan manajer sehingga timbul keselarasan kepentingan antara pemilik perusahaan dan manajer.

2.1.3. Model Governance

Berdasarkan kajian literatur, terdapat dua model *board structure* yang berbeda yang berasal dari hukum yang berbeda, yaitu pada negara-negara Inggris dan Amerika menganut Anglo-Saxon (*one tier system*) dan kontinental Eropa (*two tier system*). Pada *single board structure* atau *one tier system*, pada umumnya keanggotaan antara dewan direksi dan dewan komisaris tidak dipisahkan. Terdapat satu kesatuan anggota yang disebut dengan *Board of Director* (BOD). Wewenang atau tugas dari board of director merangkap fungsi keduanya, yaitu fungsi sebagai eksekutif pengambil keputusan sekaligus sebagai pengawas jalannya perusahaan. Sementara pada *two board structure* atau *two tier system*, terdapat pemisahan keanggotaan, tugas, serta wewenang dalam perusahaan. Dalam *two tier system*, terdapat dewan direksi dan dewan komisaris secara terpisah. Dewan direksi berperan sebagai eksekutif korporasi dan dewan komisaris berperan melakukan *monitoring* dewan direksi.

Perusahaan-perusahaan di Indonesia pada umumnya menganut model Kontinental Eropa (*two tier system*) dengan membagi dewan menjadi 2 bagian, yaitu dewan direksi dan dewan komisaris. Pada UU PT No. 40 tahun 2007, Dewan direksi bertanggungjawab penuh terhadap kepengurusan perseroan, seperti melakukan perencanaan dan pengambilan keputusan sesuai tugas dan wewenangnya. Sementara dewan komisaris memiliki tanggungjawab pengawasan atas kebijakan pengurusan, jalannya pengurusan pada umumnya, baik mengenai Perseroan maupun usaha Perseroan, dan memberi nasehat kepada dewan direksi.

2.2. Kajian Variabel Penelitian

2.2.1. Kinerja Keuangan

Kinerja keuangan merupakan ukuran prestasi yang telah dicapai oleh perusahaan pada suatu periode tertentu yang diwujudkan dalam laporan keuangan perusahaan (Rahmawati & Khoiruddin, 2017). Menurut Iswadi (2016), kinerja keuangan merupakan prestasi yang diraih oleh perusahaan pada suatu periode tertentu yang diukur menggunakan laba perusahaan. Kinerja keuangan menggambarkan kondisi keuangan pada suatu periode dan diukur dengan menggunakan alat analisis keuangan untuk mengetahui cerminan prestasi kerja suatu perusahaan (Safitri & Yulianto, 2015). Pengukuran kinerja keuangan bertujuan untuk mengetahui apakah hasil yang dicapai telah sesuai dengan perencanaan yang dilakukan sebelumnya. Perusahaan dikatakan mencapai tujuannya jika kinerja keuangan telah meningkat (Agustina & Ardiansari, 2019).

Ada dua ukuran kinerja keuangan perusahaan, yaitu kinerja berdasarkan akuntansi dan pasar. Kinerja pasar diukur menggunakan Tobin's Q. Tobin's Q digunakan untuk mengukur kinerja pasar karena mencerminkan harapan investor akan laba yang dihasilkan oleh perusahaan di masa yang akan datang (Maghfiroh & Utomo, 2019).

Untuk mengukur kinerja akuntansi digunakan rasio keuangan berupa *Return on Assets* (ROA) dan *Return on Equity* (ROE). Pengukuran kinerja berdasarkan akuntansi sering digunakan menggunakan rasio keuangan ROA ataupun ROE karena rasio keuangan dapat membantu perusahaan untuk

mengidentifikasi kekuatan serta kelemahan serta dapat digunakan untuk mengukur kinerja perusahaan kedepannya (Amin & Sunarjanto, 2016). Dalam penelitian ini menggunakan *return on assets* (ROA) untuk mengukur kinerja keuangan. *Return on assets* (ROA) dapat dipakai sebagai ukuran untuk mengukur seberapa efektif perusahaan dalam menghasilkan laba dengan memanfaatkan aset yang dimiliki perusahaan. ROA merupakan salah satu rasio rentabilitas yang terpenting. ROA sering disebut dengan ROI (*Return on Investment*) (Wijayanto, 2010). Peneliti menggunakan ROA karena penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ROA mungkin mewakili kepentingan *stakeholders* dan merupakan ukuran kinerja terbaik, selain itu ROA mampu mengukur secara komprehensif keefektifan manajemen dalam menghasilkan laba untuk *shareholders* dengan memasukkan faktor hutang (Alghifari et al., 2013).

2.2.2. Diversitas Gender

Gender merupakan sebuah status yang muncul dari sosial, budaya serta psikologis berdasarkan pada ciri-ciri pribadi. Dimana persepsi yang berkembang terhadap gender adalah terdapatnya perbedaan antara pria dan wanita meskipun mulai berkurang (Hassan & Marimuthu, 2014). Berdasarkan pandangan teori *nature*, antara laki-laki dan perempuan terjadi perbedaan biologis. Pada teori ini dijelaskan bahwa secara alamiah, sifat yang dimiliki oleh perempuan dan laki-laki berbeda.

Maghfiroh & Utomo (2019) menjelaskan bahwa wanita memiliki sifat yang lebih beretika dibandingkan laki-laki dalam bertingkah laku. Dalam

memimpin perusahaan, karakteristik keduanya juga berbeda. Hasil riset yang dilakukan oleh Grant Thornton menyatakan bahwa dewan wanita dalam perusahaan memiliki kelebihan yang tidak dimiliki oleh laki-laki, yaitu sifat mengayomi karyawan, perasaan mengelola bisnis yang tajam, serta lebih detail dalam melakukan analisis dampak dan risiko bisnis. Hal tersebut dianggap mampu melengkapi kekurangan dari gaya kepemimpinan laki-laki yang lebih cenderung *risky* serta mampu mendorong keragaman perspektif dalam mempertimbangkan masukan yang lebih luas untuk menghadapi isu strategis.

Board gender composition adalah bagian dari konsep tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*). Apabila konsep tata kelola ini diterapkan dengan baik, maka secara tidak langsung akan mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam konsep *good corporate governance* (GCG), keberadaan dewan pria dan wanita dianggap memiliki sifat berbeda dalam melakukan suatu inovasi dan pengambilan keputusan dikarenakan perbedaan pemikiran, sudut pandang, pengetahuan, pengalaman, serta cara penyelesaian masalah.

Adams & Ferreira (2009) menjelaskan bahwa dewan direksi dan komisaris wanita mampu meningkatkan fungsi dan efisiensi, sehingga mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasarkan penjelasan ini, perusahaan dengan beragam variasi gender, dalam hal ini diwakili oleh keberadaan dewan direksi dan komisaris wanita dalam posisi manajemen puncak apabila dikelola dengan baik maka akan menghasilkan keputusan yang lebih beragam, inovatif dan mampu meningkatkan kinerja perusahaan.

2.2.3. Diversitas Kebangsaan

Diversitas kebangsaan merupakan salah bentuk keberagaman yang terjadi dalam dewan perusahaan. Diversitas kebangsaan yang terjadi dalam dewan diukur dengan menggunakan proporsi dari dewan direksi dan komisaris yang berkebangsaan asing terhadap dewan direksi dan komisaris (Darmadi, 2011). Perbedaan kebangsaan dari dewan perusahaan mengindikasikan terjadinya perbedaan karakter dalam menjalankan wewenang masing-masing dewan direksi dan komisaris.

Perbedaan dalam hal profesionalitas, perspektif penyelesaian, bahasa, keyakinan yang lebih beragam antara dewan berkebangsaan asing dan non asing akan meningkatkan pengetahuan bisnis serta cara penyelesaian masalah yang lebih kompleks (Astuti, 2017). menurut Oxelheim & Randøy (2001), kehadiran dewan direksi dan komisaris asing mencerminkan bahwa perusahaan telah berkomitmen melakukan proses globalisasi serta pertukaran informasi dalam ruang lingkup internasional.

Dewan asing membawa pendapat dan perspektif yang beragam, bahasa, agama, kehidupan, serta pengalaman profesional yang berbeda dari antar negara. Selain itu, dewan asing dapat mewakili gagasan yang berbeda tentang peran dewan sehubungan dengan peran kontrolnya terutama jika mereka berasal dari negara-negara dengan hak pemegang saham yang lebih kuat (Ararat et al., 2010).

2.2.4. Diversitas Usia

Diversitas usia pada dewan perusahaan merupakan salah satu komitmen perusahaan dalam menerapkan konsep *good corporate governance* (GCG). Diversitas usia menggambarkan seberapa besar persebaran atau rentang usia yang dimiliki oleh dewan direksi maupun dewan komisaris pada perusahaan (Anggraeni et al., 2016). Berdasarkan *Upper Echelon Theory* yang dikembangkan oleh Hambrick & Mason (1984), kinerja perusahaan yang diraih oleh perusahaan dihasilkan dari pemilihan strategi yang dilakukan oleh *top management*. Pilihan strategi yang diterapkan oleh top management mencerminkan karakteristik yang dimiliki oleh mereka. Ada beberapa karakter menurut *upper echelon theory* yang dapat mempengaruhi perilaku dan nilai-nilai *top management*, salah satunya adalah usia. Pada teori ini dijelaskan bahwa manajer dengan usia muda mampu mempelajari ide-ide baru dan perilaku baru, sedangkan eksekutif tua lebih cenderung memiliki psikologis dengan komitmen yang lebih besar pada status quo perusahaan serta lebih mementingkan keamanan karir mereka.

Tetapi, pada konsep *learning curve*, semakin bertambah usia, semakin terbiasa dan cepat menyelesaikan pekerjaan dan dapat menghasilkan keuntungan ekonomi. Supriyono (2006) menyatakan bahwa Semakin tua usia manajer maka semakin tinggi kinerjanya. Jadi, semakin beragam usia yang ada pada dewan, maka semakin baik bagi perusahaan.

2.2.5. Diversitas Pendidikan

Diversitas pendidikan merupakan bentuk keberagaman latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh dewan pada perusahaan. Latar belakang pendidikan dari anggota dewan perusahaan dapat berpengaruh terhadap keputusan strategis yang diambil oleh dewan direksi (Kusumatuti et al., 2007). Dalam teori *upper echelon* dijelaskan bahwa perbedaan jenis pendidikan yang ditempuh oleh seseorang akan menghasilkan nilai kognitif serta pengetahuan yang berbeda-beda. Pola pikir yang dihasilkan dari pendidikan dapat digunakan oleh dewan sebagai acuan untuk pengambilan keputusan strategis (Astuti, 2017).

Dalam dewan perusahaan, terdapat direksi yang membawahi bidang masing-masing. Diversitas pendidikan mengindikasikan bahwa direksi melakukan pengambilan keputusan strategis sesuai dengan bidang pengetahuan yang dimiliki sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Selain itu, latar belakang pendidikan dewan komisaris juga berfungsi sebagai monitoring dan memberi nasihat kepada para direksi sesuai dengan bidang pengetahuannya.

2.2.6. Proporsi Komisaris Independen (*outside directors*)

Berdasarkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan/Nomor 57/2017, Dewan komisaris merupakan anggota dalam perusahaan atau efek yang memiliki tugas pengawasan secara umum ataupun khusus berdasarkan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada anggota direksi. Di dalam jajaran dewan komisaris, terdapat anggota komisaris yang tidak terafiliasi dengan perusahaan, yaitu komisaris independen. Sebagaimana disebutkan pada pasal 22/POJK/2017, komisaris independen merupakan bukan orang atau pihak yang bekerja atau

mempunyai wewenang untuk melakukan perencanaan, pengendalian serta pengambilan keputusan, tidak memiliki proporsi saham di efek terkait, tidak memiliki hubungan afiliasi dengan dewan direksi, komisaris, dan lainnya, serta tidak memiliki hubungan usaha dengan efek terkait.

Untuk mewujudkan tata kelola perusahaan (*Good Corporate Governance*), sebuah perusahaan atau efek wajib memiliki komisaris independen minimal sebesar 30% dari keseluruhan dewan komisaris. komisaris independen dengan dewan komisaris memiliki perbedaan, yaitu adanya afiliasi dan tidak terafiliasi. Dengan tidak terjadinya afiliasi, maka lebih mudah mewujudkan kebenaran informasi keuangan perusahaan dan membantu manajemen untuk mengambil keputusan yang tepat sehingga akan meningkatkan kinerja. Dari sudut pandang *Agency Theory*, Komisaris independen memiliki wewenang dalam melakukan pengawasan dan mengevaluasi keputusan manajer melalui keahlian mereka sehingga akan mengurangi biaya agensi serta mengutamakan kepentingan *shareholders* (Tertius & Christiawan, 2015).

2.3. Kajian Penelitian Terdahulu

Peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh adanya diversitas demografi dalam perusahaan terhadap kinerja keuangan. Penelitian terdahulu yang meneliti dengan masalah terkait masih terdapat banyak inkonsistensi hasil penelitian. Berikut hasil penelitian terdahulu diversitas dewan terhadap kinerja keuangan.

Tabel 2.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian	Adj. R ²
Jongmoo Jay Choi, Sae Woon Park, and Sean Sehyun Yoo, (2007)	<i>The Value of Outside Directors: Evidence From Corporate Governance Reform in Korea</i>	Independen: komisaris independen, ukuran dewan, dewan asing Independen: kinerja perusahaan	Komisaris independen, ukuran dewan, dewan asing berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan	0.78
Melsa Ararat, Mine Aksu, Ayse Tansel Cetin (2010)	<i>The Impact of Board Diversity on Boards' Monitoring Intensity and Firm Performance</i>	Ukuran diversitas: <i>Foreign, women, independence board</i>	- diversitas kebangsaan berpengaruh positif tidak signifikan, women berpengaruh positif signifikan, dan independent board berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja	0.186
Salim Darmadi, (2011)	<i>Board diversity and firm performance: the Indonesian evidence.</i>	Independen: Proporsi wanita, kebangsaan asing, dan usia dewan. Dependen: ROA, Tobin's Q	- Dewan wanita dan usia memiliki pengaruh negatif terhadap ROA. -Foreign berpengaruh positif terhadap ROA - Dewan wanita dan foreign berpengaruh negatif terhadap Tobin's Q. - usia dewan berpengaruh positif terhadap Tobin's Q.	0.082 & 0.107
Mijntje Luckerath-Rovers, (2013)	<i>Women on boards and firm performance</i>	Independen: <i>Female director, total assets, board size</i>	- <i>Female director</i> berpengaruh positif signifikan	0.219

Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian	Adj. R ²
		Dependen: <i>Firm performance</i>	terhadap <i>firm performance</i>	
Ascariena Rafinda, Ascaryan Rafinda, Rini Setyo W, Agus Suroso, Irwan Trinugroho, (2017)	<i>Board Diversity, Risk and Sustainability of Bank Performance: Evidence From India</i>	Ukuran diversity: Gender, nationality Dependen: Kinerja keuangan (ROA, ROE)	- Gender berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja - <i>nationality</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja keuangan	0.313 & 0.257
Zhafarina Isti Ramadhani & Desi Adhariani (2017)	Semakin beragam semakin baik? Isu keberagaman gender, keuangan, dan investasi perusahaan	Independen: FBOC,FBOD,PFBC,PFBD Kontrol: SIZE,PIC Dependen: Kinerja Keuangan, Investasi perusahaan	- Keberagaman gender pada anggota dewan komisaris dan direksi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan. - Keberagaman gender tidak berpengaruh terhadap efisiensi investasi.	0.0474 & 0.0318
Modest Paul Assenga, Doaa Aly, dan Khaled Hussainey, (2018)	<i>The impact of board characteristics on the financial performance of Tanzanian firms</i>	Independen: <i>Gender diversity, board skill, foreign director, outside directors, board size, CEO duality</i> Dependen: <i>Financial performance</i>	- <i>outside directors, gender, foreign, dan board skill</i> berpengaruh positif tidak signifikan terhadap <i>financial performance</i> - <i>Board size dan CEO duality</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>financial performance</i> .	0.49
Raj Aggarwal, Varun Jindal, dan Rama Seth, (2018)	<i>Board diversity and firm performance: The role of</i>	Independen: <i>Board demographic (gender, education, age, tenure) dan board</i>	- <i>Board demographic</i> berpengaruh negatif tidak	

Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian	Adj. R ²
	<i>Business group affiliation</i>	<i>structural (outside directors)</i> Dependen: <i>Firm performance</i>	signifikan terhadap <i>firm performance</i> - <i>board structural</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>firm performance</i>	
Muneza Kagzi & Mahua Guha, (2018)	<i>Does board demographic diversity influence firm performance? Evidence from Indian Knowledge Intensive firms</i>	Independen: <i>Gender diversity, total board, age diversity, education</i> Dependen: <i>Firm performance</i>	- <i>gender, education diversity</i> berpengaruh negatif terhadap <i>firm performance</i> - <i>total board, age diversity</i> berpengaruh positif terhadap <i>firm performance</i>	
Josua Tarigan, Christoforus hervindra, dan Saarce Elsy Hatane, (2018)	<i>Does board diversity influence financial performance?</i>	Independen: Gender, nationality, education diversity dependen: Financial performance	- Gender berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>financial performance</i> - <i>Foreign</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>financial performance</i> - <i>Education diversity</i> berpengaruh positif tidak signifikan terhadap <i>financial performance</i>	0.333

Sumber: Diolah dari berbagai artikel, 2020

2.4. Kerangka Berpikir

2.4.1. Pengaruh Diversitas Gender Terhadap Kinerja Keuangan

Upper Echelon Theory oleh Hambrick & Mason (1984) menjelaskan bahwa pemimpin mempunyai peran yang penting dalam pembuatan rencana strategis serta alokasi sumber daya dalam organisasi. Karakteristik yang terdapat dalam manajerial puncak merupakan cerminan dari strategi organisasi. Maksudnya adalah strategi apapun yang diambil oleh seorang manajer puncak merupakan refleksi dari nilai-nilai dan kognitif mereka, sehingga perbedaan gender akan merefleksikan perilaku, strategi, serta konsekuensi yang berbeda terhadap kinerja keuangan.

Keberadaan wanita dalam dewan merupakan salah satu implementasi dari prinsip *good corporate governance* (GCG). Beberapa argumen mendukung bahwa keberagaman gender akan berdampak pada *competitive advantage* perusahaan. Perempuan dianggap memiliki Perasaan gaya kognitif yang berfokus pada harmoni serta memiliki kemampuan untuk memfasilitasi penyebaran informasi (Hurst et al., 1989). Hal ini sesuai dengan Judi B. Rosener dalam bukunya, *America's competitive Secret: Utilizing Women as a Management Strategy* menjabarkan karakteristik pemimpin perempuan adalah cenderung mengolaborasikan pegawai, lebih menyukai gaya kepemimpinan yang kolaboratif dan interaktif, nyaman berbagi informasi, serta siap menerima ketidakpastian (Alisjahbana, 2016). Selain itu menurut Kusumatuti et al. (2007), sifat yang dimiliki oleh dewan wanita antara lain adalah tekun, semangat tinggi dalam bekerja, lebih berhati-hati dalam bekerja, cenderung menghindari risiko,

dan lebih teliti dibanding pria. Maka wanita cenderung tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan atau penuh pertimbangan.

Resource dependence theory menjelaskan bahwa wanita dalam dewan diklaim mampu meyakinkan *stakeholders* mengenai keberagaman dewan, meningkatkan legitimasi, serta meningkatkan koneksi dengan lingkungan eksternal (Lückerath-Rovers, 2013). Berdasarkan teori diatas dapat dijelaskan bahwa dewan wanita mampu meningkatkan koneksi dengan lingkungan eksternal. Artinya, dalam perspektif ketergantungan sumberdaya, dewan wanita dapat mengurangi ketergantungan dengan memberikan alternatif sumberdaya yang lebih banyak kepada perusahaan. Seperti alternatif akses ke sumberdaya modal, bahan baku, karyawan, dan sebagainya, sehingga mampu berdampak kepada kinerja perusahaan yang lebih baik. Selain itu, uraian sifat kepemimpinan yang dimiliki wanita membantu perusahaan dalam mengambil keputusan yang tepat dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil riset McKinsey di Eropa dan BRIC (Brasil, Rusia, India, dan China) dalam Alisjahbana (2016) menemukan bahwa perusahaan yang berada pada kuartil tertinggi dalam representasi perempuan pada eksekutif menghasilkan rata-rata 47% lebih baik dalam *return on equity* dan 55% lebih baik dalam hal *earning before interest*. Sejalan dengan penelitian Lückerath-Rovers (2013) dan Ararat et al. (2010) yang menemukan bahwa diversitas gender berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja keuangan.

2.4.2. Pengaruh Diversitas Kebangsaan Terhadap Kinerja Keuangan

Diversitas kebangsaan merupakan suatu isu keberagaman dalam dewan yang mempunyai peran dalam mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Merujuk Assenga et al. (2018), ukuran dari diversitas kebangsaan ini adalah seberapa besar atau proporsi keberadaan dewan direksi dan komisaris yang berkebangsaan asing (non-Indonesia) terhadap total keseluruhan dewan. Kehadiran direksi dan komisaris berkebangsaan asing mampu mengangkat citra perusahaan karena adanya kesan bahwa warga negara asing lebih memiliki profesionalitas, perspektif penyelesaian masalah, bahasa, keyakinan yang lebih beragam sehingga akan meningkatkan pengetahuan bisnis serta cara penyelesaian masalah yang kompleks (Astuti, 2017). Adanya dewan berkebangsaan asing, yang mengindikasikan bahwa adanya perbedaan latar belakang dan wewenang dapat menambah keberagaman pengalaman yang belum tentu dimiliki oleh dewan direksi domestik (Winoto & Supatmi, 2014). Jika dikombinasikan dengan dewan berkebangsaan domestik, maka mampu melengkapi pengetahuan, cara berpikir, alternatif penyelesaian masalah yang lebih baik dalam dewan perusahaan, sehingga keberagaman kebangsaan dalam dewan berimplikasi pada pengambilan keputusan yang tepat dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Oxelheim & Randøy (2003) menjelaskan bahwa meskipun perbedaan latar belakang dapat meningkatkan risiko konflik interpersonal namun memiliki sebuah keuntungan kompetitif, diantaranya adalah adanya hubungan internasional serta penghindaran adanya kubu-kubu managerial. Selain itu,

keberagaman dalam dewan direksi dan komisaris akan memberikan alternatif penyelesaian masalah yang lebih beragam dibanding dengan komposisi dewan yang homogen (Kusumatuti et al., 2007). Sejalan dengan perspektif dari *resource dependence theory* yang menyatakan bahwa kehadiran dewan asing menawarkan fleksibilitas keuangan yang lebih besar, sehingga berpeluang mengurangi biaya modal dengan mengurangi kesenjangan informasi lintas batas (Ujunwa, 2012). Berdasarkan *resource dependence theory* dan uraian *competitive advantage* adanya dewan asing yang telah diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa adanya dewan asing mampu memberikan pengalaman, cara berpikir, serta alternatif penyelesaian masalah yang berbeda yang mungkin tidak dimiliki oleh dewan domestik, sehingga memberikan alternatif pengambilan keputusan yang tepat yang dimana dalam upper echelon theory dijelaskan bahwa pengambilan keputusan yang tepat pada dewan berpengaruh pada pemilihan strategi yang tepat pula dan berpengaruh pada profitabilitas yang lebih baik. Selain itu, berdasarkan *resource dependence theory* yang telah dijelaskan, dewan asing mampu memberikan fleksibilitas keuangan yang lebih besar akibat berkurangnya kesenjangan informasi lintas batas. Artinya, akses ke sumberdaya modal lebih luas, sehingga dewan berpeluang menekan biaya modal melalui opsi sumberdaya modal yang paling efisien. Sejalan dengan hasil penelitian Tarigan et al. (2018) dan Choi et al. (2007) yang menemukan bahwa *foreigners on board* berpengaruh positif signifikan terhadap *return on assets* (ROA). Kehadiran dewan asing memberikan *competitive advantage* berupa koneksi internasional yang lebih luas dan komitmen pemegang saham yang tepat. *competitive*

advantage tersebut membuat operasi perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien kemudian mengarah pada performa perusahaan yang lebih baik.

2.4.3. Pengaruh Diversitas Usia Terhadap Kinerja Keuangan

Diversitas usia dewan direksi dan komisaris merupakan gambaran keberagaman atau persebaran berbagai rentang usia dalam anggota dewan. Tenaga kerja dengan komposisi demografi usia yang berbeda-beda dapat menciptakan lingkungan dengan keterampilan dan bakat yang berbeda-beda ke dalam perusahaan. Perbedaan bakat dan keterampilan yang disebabkan oleh multi generasi memberikan keuntungan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan (Anggraeni et al., 2016). Berdasarkan teori *upper echelon* Hambrick & Mason (1984) sejumlah karakteristik *top management* yang dapat mempengaruhi pemilihan strategi dan berdampak pada performa perusahaan adalah usia. Terdapat tiga penjelasan dari sikap konservatif eksekutif yang lebih tua. Pertama, eksekutif berusia tua mungkin kurang dalam hal fisik dan stamina atau kurang mempelajari ide-ide dan konsep baru. Kedua, eksekutif tua memiliki psikologis komitmen yang lebih besar terhadap status quo perusahaan. Ketiga, eksekutif yang berusia tua berada pada titik dimana keamanan finansial dan karir itu penting, jadi mereka cenderung menghindari risiko apapun yang dapat mengganggu. Kesimpulannya, Hambrick & Mason (1984) menyarankan bahwa manajer muda lebih cenderung melakukan pemilihan strategi yang lebih berisiko dan perusahaan dengan manajer muda cenderung lebih mengalami pertumbuhan yang lebih baik dibanding dengan manajer berusia tua.

Disisi lain Astuti (2017) menjelaskan bahwa usia dewan perusahaan berhubungan dengan kebijaksanaan yang dimilikinya. Semakin bertambahnya usia akan bertambah bijaksana. Seseorang semakin lanjut usia maka akan cenderung mempertahankan kepuasan dalam karirnya. Mereka fokus pada pekerjaannya dan cenderung tidak berpindah-pindah pekerjaan. Hal tersebut terkait dengan konsep *learning curve* bahwa pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang akan menghasilkan suatu hasil yang lebih cepat karena pengalamannya, sehingga akan menguntungkan secara ekonomi. Hal tersebut akan meningkatkan kinerja keuangan.

Berdasarkan *resource dependence theory*, perbedaan usia dalam dewan mengarah kepada variasi nilai dan perspektif karena perbedaan generasi menyebabkan perbedaan pengalaman sosial, politik, dan ekonomi. Selain itu, keberagaman usia mengarahkan kepada kinerja yang lebih baik dengan menyeimbangkan pengambilan risiko antara dewan muda dan tua (Ararat et al., 2010). Berdasarkan teori dan uraian yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa adanya perbedaan karakteristik preferensi pengambilan risiko, pengalaman sosial, politik, serta ekonomi. Kombinasi tingkatan usia pada dewan mampu menyeimbangkan pengambilan risiko dalam menentukan strategi, sehingga berpengaruh pada pemilihan strategi yang lebih tepat dan berdampak pada kinerja perusahaan yang lebih baik. Sejalan dengan Kagzi & Guha (2018) yang menemukan hasil bahwa diversitas usia berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan.

2.4.4. Pengaruh Diversitas Pendidikan Terhadap Kinerja Keuangan

Dalam sebuah perusahaan, terbagi atas beberapa bidang pekerjaan yang menjadi penopang operasional kerja. Bidang pekerjaan yang ada di perusahaan yang paling umum meliputi bidang keuangan, pemasaran, operasional, sumber daya manusia, dan sebagainya. Masing-masing bidang atau unit kerja terdapat seseorang direksi yang mewakili pemegang saham untuk bertanggungjawab dan berwenang dalam pembuatan keputusan sesuai dengan bidang keahlian masing-masing. Terdapat pula dewan komisaris yang memiliki fungsi *monitoring* terhadap keputusan yang dibuat oleh direksi dan pengelolaan secara menyeluruh terhadap perusahaan.

Merujuk pada konsep *right man on the right place*, pendidikan yang dimiliki oleh dewan direksi dan komisaris sangat penting untuk menunjang jabatan yang dimiliki sesuai dengan keahlian direksi. *Upper Echelon Theory* yang dikemukakan oleh Hambrick & Mason (1984) menjelaskan bahwa tingkat dan jenis pendidikan menghasilkan informasi yang kaya dan kompleks. Bidang pendidikan yang telah ditempuh oleh dewan, yaitu pada bidang apa dewan menyelesaikan pendidikannya. Pada tingkat tertentu, pendidikan mencerminkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki oleh seseorang. Pendidikan yang dimiliki oleh dewan akan berpengaruh pada kognitif atau pola pikir dan nilai-nilai sesuai dengan bidang pendidikan yang ditempuh oleh dewan. Pengetahuan yang dimiliki menjadi acuan bagi dewan dalam pemilihan strategi yang akan diambil. Kemudian pilihan strategi yang diambil tentunya akan mempengaruhi kinerja keuangan.

Latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh anggota dewan juga penting bagi kinerja keuangan perusahaan, karena pada teori *Upper Echelon* dicontohkan bahwa seseorang yang dididik pada bidang teknik pada umumnya memiliki dasar kognitif yang berbeda dengan seseorang yang dididik dalam sejarah. Adanya diversitas pendidikan akan memperkuat konsep *right man on the right place* yang akan meningkatkan kinerja keuangan. Konsep *resource dependence theory* menjelaskan bahwa dewan merupakan bagian dari organisasi dan lingkungannya. Dewan perusahaan yang terstruktur berpotensi mempengaruhi *outcomes* perusahaan (Siciliano, 1996). Dewan dengan diversitas etnis, gender, pengalaman, pendidikan memiliki banyak pengetahuan dan keterampilan yang berbeda. Dewan yang berada pada perusahaan dengan diversitas yang baik memiliki wawasan yang luas tentang pasar, pelanggan, karyawan, dan peluang bisnis, sehingga lebih baik dalam mengetahui kondisi bisnis dan mampu meningkatkan akses ke sumberdaya eksternal yang lebih luas untuk perusahaan, sehingga menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih baik (Thomsen & Conyon, 2012) dalam (Van Diepen, 2015). Tarigan et al. (2018) dan Assenga et al. (2018) menemukan hubungan positif antara diversitas pendidikan dan kinerja keuangan.

2.4.5. Pengaruh Proporsi Komisaris Independen Terhadap Kinerja Keuangan

Agency Theory yang dikemukakan oleh Jensen & Meckling (1976) menjelaskan bahwa hubungan antara agen (manajer) dan principal (*shareholders*) sering kali menimbulkan permasalahan, yaitu disebut dengan konflik keagenan. Konflik ini muncul karena adanya pemisahan antara agen dan principal. Hubungan antara keduanya akan timbul biaya yang disebut biaya keagenan, yaitu biaya yang dikeluarkan untuk melakukan pengawasan terhadap manajer karena teori ini menganggap bahwa setiap pihak akan bertindak untuk kepentingannya sendiri, terutama manajemen. Perbuatan yang dilakukan manajer akan merugikan principal.

Tingginya biaya keagenan dapat disebabkan karena sistem tata kelola perusahaan (GCG) yang lemah (Pratiwi & Yulianto, 2016). Salah satu langkah yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk mengurangi biaya keagenan yaitu melakukan pengawasan melalui *good corporate governance* (GCG). Pembentukan tata kelola perusahaan memiliki tujuan untuk mengurangi perilaku manajemen yang oportunistik atau bertindak untuk kepentingannya sendiri (Nurim et al., 2017). Dalam dewan perusahaan, Dewan Komisaris memiliki wewenang untuk mengawasi perilaku dan keputusan yang diambil oleh manajer, sehingga mampu mencegah perilaku oportunistik dari manajer (Wahidah & Ardiansari, 2019).

Prinsip yang dijunjung GCG antara lain adalah akuntabilitas, transparan, responsibilitas dan keadilan. Komisaris independen hadir dalam sistem *good*

corporate governance untuk menjalankan fungsi kontrol terhadap agen atau manajemen. Sesuai dengan prinsip transparan dan keadilan bahwa dalam Pasal 1 angka 2 jo. Pasal 6 Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 55/POJK.04/2015 Tahun 2015 tentang Pembentukan dan Pedoman Pelaksanaan Kerja Komite Audit (“Peraturan OJK 55/2015”).

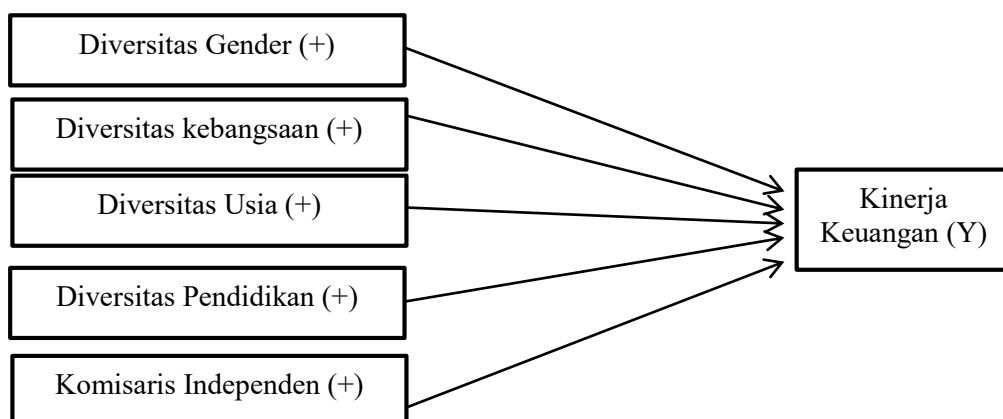
Berdasarkan *agency theory*, keberadaan dewan perusahaan merupakan sebagai mekanisme tata kelola internal perusahaan untuk mewakili dan melindungi kepentingan *shareholders* dari tindakan oportunis yang dilakukan oleh manajer. Untuk mewujudkan dewan yang benar-benar melakukan pengawasan terhadap manajemen, maka kehadiran komisaris independen yang tidak memihak mampu mendisiplinkan manajemen (Choi et al., 2007).

Menurut Fama & Jensen (1983), besarnya proporsi komisaris independen mampu memberikan pengawasan yang efektif kepada manajer serta memberikan nasihat kepada direksi dalam pengambilan keputusan. Senada dengan Aggarwal et al. (2018), perpaduan antara dewan komisaris independen dan non independen memberikan pengawasan yang lebih baik. Kemampuan pengawasan komisaris independen tidak hanya penting ketika mengurangi konflik kepentingan yang muncul akibat adanya pemisahan kepemilikan, namun juga pada situasi ketika pemegang saham besar menggunakan posisi pengendali mereka untuk menekan pemegang saham minoritas.

Berdasarkan *agency theory* dan penjelasan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa adanya komisaris independen mampu memperkuat pengawasan kepada manajer. Komisaris independen akan memastikan manajer

bertindak sesuai dengan kehendak pemegang saham,. Hal tersebut menjadikan biaya pengawasan atau biaya agensi yang muncul akibat adanya konflik kepentingan akan berkurang. Selain itu, komisaris independen bertindak sebagai pengawas dan pemberi nasihat kepada direksi, sehingga keputusan mengenai strategi perusahaan yang diambil oleh direksi menjadi tepat dan mampu meningkatkan kinerja perusahaan.

Penelitian Aggarwal et al. (2018) pada perusahaan di India menemukan bahwa *structural diversity (Board Independence)* memiliki pengaruh secara positif yang kuat dan signifikan terhadap kinerja keuangan. Choi et al. (2007) juga menemukan pengaruh positif antara komisaris independen dan kinerja keuangan. Maka disimpulkan bahwa banyaknya proporsi komisaris independen dalam perusahaan mampu meningkatkan kinerja keuangan. Selanjutnya berdasarkan uraian yang dipaparkan sebelumnya maka penelitian ini mengajukan kerangka pemikiran teoritis yang menunjukkan hubungan antar variabel (lihat gambar 2.1).



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian dari *grand theory* serta penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian diajukan sebagai berikut:

Ha1 : Diversitas gender berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan.

Ha2 : Diversitas kebangsaan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan.

Ha3 : Diversitas usia berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan.

Ha4 : Diversitas pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan.

Ha5 : Proporsi komisaris independen berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian *explanatory*, dimana penelitian *explanatory* digunakan untuk menjelaskan hubungan pengaruh antar variabel dalam hipotesis dan menguji rumusan hipotesis. Penelitian ini untuk menguji hubungan pengaruh variabel diversitas gender (GEN), diversitas kebangsaan (NAT), diversitas usia (AGE), diversitas pendidikan (EDU), dan proporsi komisaris independen terhadap kinerja keuangan pada kedua sampel perusahaan perbankan dan perusahaan properti & *real estate* yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia tahun 2009-2018. Berdasarkan pendekatan analisisnya, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu lebih banyak menggunakan perhitungan dan menganalisis data numerik.

Desain dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian kausalitas, dimana penelitian kausalitas disusun untuk meneliti adanya hubungan sebab-akibat antar variabel. Hubungan kausalitas dalam penelitian ini antara diversitas dewan dengan kinerja keuangan sudah dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga dapat diklasifikasikan terkait variabel penyebab dan terikat.

Penelitian ini menggunakan data sekunder berupa laporan tahunan perusahaan yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia (BEI) yang diperoleh dari website resmi BEI (www.idx.co.id) serta website resmi dari perusahaan yang menjadi sampel.

3.2. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan *Go Public* Indonesia yang bergerak pada subsektor perbankan dan subsektor properti & *real estate* yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia (BEI). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 42 untuk subsektor perbankan dan 55 perusahaan untuk subsektor properti & *real estat*. Kedua subsektor nantinya diperbandingkan terkait pengaruh diversitas dewan terhadap kinerja keuangannya. Data yang dipakai menggunakan data panel, yaitu data gabungan antara *cross section* dan *time series* pada tahun 2009-2018.

Dalam menentukan sampel, peneliti menggunakan metode *purposive sampling* dengan pertimbangan kriteria atau seleksi khusus sesuai dengan kehendak peneliti dan tujuan penelitian. Jadi sampel yang berasal dari populasi dikerucutkan sesuai kriteria yang dikehendaki peneliti supaya sesuai dengan tujuan penelitiannya. Berikut kriteria dengan metode *purposive sampling*:

1. Perusahaan Perbankan dan Properti & *Real Estat* yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia selama tahun 2009-2018.
2. Perusahaan yang menerbitkan *annual report* dan memiliki data variabel penelitian lengkap selama 2009-2018.

Tabel 3.1.
Pengambilan Sampel

No.	Kriteria	Jumlah	
		Perbankan	Properti & <i>Real Estate</i>
1.	Perusahaan Perbankan dan Properti & <i>Real Estate</i> yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia selama tahun 2009-2018	42	55
2.	Perusahaan Perbankan dan Properti & <i>Real Estate</i> yang tidak menerbitkan laporan tahunan secara berturut-turut selama 2009-2018 dan tidak terdapat data terkait penelitian.	(23)	(41)
	Total sampel Lama Pengamatan	19 10 tahun	14 10 tahun
	Jumlah Pengamatan	190	140

Sumber: Data Diolah, 2020

3.3. Operasional Variabel Penelitian

3.3.1. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang secara fungsional dipengaruhi oleh variabel independen dalam penelitian. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel dependen adalah kinerja keuangan perusahaan. Menurut Tarigan et al. (2018), kinerja keuangan menunjukkan sebagai ukuran pendapatan yang dihasilkan sebagai bentuk pengembalian atas penggunaan sumber daya untuk menghasilkan *income*. Proksi yang digunakan untuk mengukur kinerja keuangan adalah *Return on Assets* (ROA). *Return on assets* diukur dengan persentase perbandingan antara laba bersih yang dihasilkan dengan total aset yang dimiliki perusahaan.

3.3.2. Variabel Independen

Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang dapat mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel terikat atau dependen. Dalam penelitian ini menggunakan 5 variabel independen, antara lain keberadaan wanita dalam dewan (*gender diversity*), kewarganegaraan (*nationality diversity*), usia (*age diversity*), pendidikan (*educational diversity*), serta kehadiran komisaris independen (*outside director*). Berikut definisi operasional masing-masing variabel independen:

a. Diversitas Gender

Diversitas gender merupakan keberagaman gender yang terjadi dalam dewan perusahaan, diversitas ini ditunjukkan dengan kehadiran anggota dewan wanita dalam dewan. Kehadiran wanita dalam dewan, dengan karakteristik unik yang tidak dimiliki pria dapat berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Untuk mengukur board gender diversity, peneliti menggunakan data nominal berupa proporsi anggota dewan wanita terhadap total anggota dewan direksi dan komisaris (Assenga et al., 2018). Secara sistematis, diversitas gender dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Diversitas Gender} = \frac{\Sigma \text{wanita dalam dewan}}{\Sigma \text{Anggota dewan}}$$

b. Diversitas Kebangsaan

Diversitas kebangsaan merupakan keberagaman kewarganegaraan dalam dewan direksi dan komisaris perusahaan. Semakin beragam maka perbedaan kewarganegaraan akan berakibat positif bagi kinerja keuangan, sebab kehadiran dewan asing mampu memberikan pengalaman dan wawasan yang lebih beragam terhadap dewan direksi dan komisaris domestik (Kesaulya & Febriany, 2018). Diversitas kebangsaan diukur dengan menggunakan proporsi jumlah dewan direksi dan komisaris asing terhadap jumlah dewan direksi dan komisaris (Tarigan et al., 2018).

$$\text{Diversitas Kebangsaan} = \frac{\sum \text{Dewan asing}}{\sum \text{Anggota dewan}}$$

c. Diversitas Usia

Diversitas usia menunjukkan keberagaman usia dalam dewan direksi dan komisaris perusahaan. Sebuah perusahaan dengan keberagaman usia yang tinggi, maka akan menciptakan kondisi kerja yang lebih dinamis, sebab terjadinya multi-generasi dapat memberikan ide, wawasan, inovasi yang lebih beragam dari usia muda maupun yang lebih tua. Maka akan mendorong peningkatan produktivitas dan kinerja keuangan. Diversitas usia diukur menggunakan *coefficient of variation* (CV) (Aggarwal et al., 2018).

$$CV = \frac{\text{Standard Deviation}}{\text{Mean}}$$

d. Diversitas Pendidikan

Diversitas pendidikan dewan merupakan keberagaman mengenai latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh dewan direksi dan komisaris perusahaan. Diversitas pendidikan mampu memperkuat konsep *right man on the right place* yang akan meningkatkan kinerja keuangan. Konsep *resource dependence theory* menjelaskan bahwa dewan merupakan bagian dari organisasi dan lingkungannya. Dewan perusahaan yang terstruktur berpotensi mempengaruhi *outcomes* perusahaan (Siciliano, 1996). Diversitas pendidikan diukur menggunakan variabel dummy. Variasi latar belakang pendidikan dibagi menjadi dua, yaitu variasi latar belakang pendidikan yang tersebar (*diverse*) dan tidak tersebar. Dewan dikatakan memiliki latar belakang pendidikan yang tersebar jika kurang dari 40% dewan memiliki latar belakang pendidikan yang sama. bernilai 1 jika tersebar dan 0 jika tidak tersebar (Pajaria et al., 2016).

e. Komisaris Independen

Komisaris merupakan organ dalam dewan dalam melakukan pengawasan. Independensi dari dewan komisaris menunjukkan adanya pengawasan perilaku manajerial yang baik dari eksternal perusahaan. Semakin tinggi tingkat independensi, maka akan semakin kuat pengawasan perilaku manajerial. Independensi komisaris tentu akan mempersempit dewan direksi dalam melakukan fraud dalam perusahaan karena tidak terdapat keterikatan dengan mereka, maka akan memungkinkan dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Independensi komisaris independen diukur

menggunakan proporsi komisaris independen dalam dewan komisaris (Assenga et al., 2018)

$$\text{Komisaris Independen} = \frac{\sum \text{komisaris independen}}{\sum \text{Anggota Dewan komisaris}}$$

Tabel 3.2.
Ringkasan Variabel Penelitian

Variabel	Deskripsi Proxy	Skala	Referensi
Kinerja keuangan	Perbandingan net income terhadap laba bersih	Rasio	Assenga et al. (2018)
Diversitas gender	Perbandingan jumlah wanita dalam dewan direksi dan komisaris dengan jumlah keseluruhan dewan	Rasio	Assenga et al. (2018)
Diversitas kebangsaan	perbandingan antara jumlah dewan direksi & komisaris non-Indonesia dengan jumlah keseluruhan dewan	Rasio	Tarigan et al. (2018)
diversitas usia	Diukur menggunakan CV usia dewan direksi & komisaris	Rasio	Aggarwal et al. (2018)
diversitas pendidikan	Dummy. bernilai 1 jika tersebar dan 0 jika tidak tersebar.	Nominal	Pajaria et al. (2016)
Komisaris independen	perbandingan jumlah komisaris independen terhadap jumlah keseluruhan komisaris	Rasio	Assenga et al. (2018)

Sumber: Diolah dari berbagai artikel , 2020

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan antara lain adalah jumlah anggota dewan perempuan, data pendidikan, usia, kewarganegaraan anggota dewan, jumlah komisaris independen dalam dewan, jumlah dewan perusahaan, laba bersih, total aset, serta total utang yang dimiliki perusahaan. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik dokumenter, yaitu mengumpulkan data melalui *annual report* perusahaan sampel yang terdapat dalam website resmi BEI tahun 2009-2018, membaca serta mengumpulkan literasi dari artikel dan jurnal, buku, dan penelitian terdahulu.

3.5. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

3.5.1. Uji Spesifikasi Model Data Panel

Terdapat tiga teknik yang dapat digunakan untuk meregresi data panel menurut Ghozali & Ratmono (2013), antara lain OLS biasa (*Common Effect Model*), pendekatan efek tetap (*Fixed Effect Model*), serta pendekatan efek acak (*Random Effect Model*). Tahap pertama yang perlu dilakukan dalam memilih model adalah uji *Chow*, dimana digunakan untuk mendapatkan model yang lebih tepat antara *common effect model* dengan *fixed effect model*. Jika hasil uji *chow* menunjukkan model *common effect* yang diterima, maka model tersebut yang akan digunakan untuk regresi, tetapi jika hasil menunjukkan model *fixed effect* yang diterima, maka perlu dilakukan pengujian tahap selanjutnya, yaitu Uji *Hausman*. Uji *Hausman* dilakukan untuk memilih model mana yang lebih tepat antara model FEM dengan REM. Berikut penjelasan untuk memilih salah satu model yang lebih tepat dari ketiganya:

a. *Common Effect Model vs Fixed Effect Model*

Tujuannya adalah untuk memilih model mana yang lebih tepat digunakan untuk meregresi data panel, apakah OLS biasa atau FEM dengan menggunakan *Chow Test*. Hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H0 : *Common Effect Model*

H1 : *Fixed Effect Model*

Keputusannya adalah jika nilai dari probabilitas *cross section* lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya *Fixed Effect Model* yang lebih tepat digunakan dan perlu dilakukan uji pemilihan model selanjutnya. Jika H0 diterima, maka *common effect* yang digunakan untuk meregresi data panel.

b. *Fixed Effect Model (FEM) vs Random Effect Model (REM)*

Uji ini dilakukan untuk memilih model yang paling tepat digunakan untuk meregresi data panel, yaitu antara *Fixed effect* dengan *Random Effect*. Uji ini disebut dengan *Hausman Test*. Ditentukan hipotesis sebagai berikut:

H0 : *Random Effect Model (REM)*

H1 : *Fixed Effect Model (FEM)*

Keputusannya adalah jika nilai probabilitas *cross section* < 0.05 , maka H0 ditolak dan H1 diterima dengan *Fixed Effect* sebagai model yang tepat digunakan. Jika nilai probabilitas > 0.05 , maka H0 diterima. Artinya model REM yang lebih tepat digunakan.

c. *Common Effect Model (CEM) vs Random Effect Model (REM)*

Uji *Lagrange Multiplier (LM)* digunakan untuk memilih model yang paling tepat digunakan untuk model regresi antara *common effect model (CEM)* atau *random effect model (REM)*. Hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H0 : *Common Effect Model (CEM)*

H1 : *Random Effect Model (REM)*

Keputusannya adalah jika nilai probabilitas cross-section < 0.05 , maka menolak H0 dan menerima H1 dengan model yang dipilih adalah REM. Sedangkan jika nilai probabilitas > 0.05 lebih dari 0.05, maka model yang dipilih adalah CEM.

3.5.2. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran terhadap data mengenai variabel yang telah diolah dalam penelitian ini. Statistik deskriptif terdiri dari data rata-rata, standar deviasi, nilai variasi, maksimum dan minimum, jumlah, serta kurtosis dan skewness (Ghozali, 2016: 19). Kinerja keuangan merupakan variabel dependen dalam penelitian ini dengan menggunakan *Return on Assets (ROA)* sebagai proksinya, sedangkan variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari 5 variabel, yaitu diversitas gender, diversitas kebangsaan, diversitas usia, diversitas pendidikan, serta kehadiran komisaris independen).

3.5.3. Melepaskan Uji Asumsi Klasik

Data panel merupakan gabungan antara data runtut waktu (*time series*) dan data silang (*cross section*). Dalam Gujarati & Porter (2012) disebutkan beberapa keunggulan data panel dibanding dengan data *time series* dan *cross section*, antara lain:

1. Data panel dapat mengatasi heterogenitas secara eksplisit dengan memberikan variabel spesifik-subjek pada data yang berhubungan dengan individu, perusahaan, negara dari waktu ke waktu.
2. Gabungan antara data *time series* dan *cross section* memberi lebih banyak informasi, variasi, sedikit kolinieritas antarvariabel, lebih banyak *degree of freedom*, dan lebih efisien.
3. Data panel cocok untuk mempelajari dinamika perubahan.
4. Data panel paling baik untuk mendeteksi dan mengukur dampak yang tidak dapat dilihat pada *time series* dan *cross section*.
5. Data panel dapat meminimumkan bias yang dapat terjadi jika mengagregasi individu atau perusahaan ke dalam agregasi besar.

Pengujian asumsi klasik bergantung pada model regresi yang terpilih. Model regresi *random effect* menggunakan metode *generalized least square* (GLS). Salah satu kelebihan metode GLS adalah tidak perlu memenuhi asumsi klasik. Jadi tidak perlu dilakukan uji asumsi klasik pada metode *generalized least square* (GLS). Sedangkan pada model panel pengaruh gabungan (*common*) dan model panel pengaruh tetap (*fixed effect*), metode yang digunakan adalah *ordinary least square* (OLS) (Gujarati & Porter, 2009) dalam (Handayani et al.,

2019). Pada regresi data panel metode OLS, tidak semua uji asumsi klasik dipakai, hanya multikolinieritas dan heterokedastisitas yang diperlukan (Basuki & Prawoto, 2016).

3.5.4. Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan regresi linier berganda (*Multiple Linier Regression*). Regresi linier berganda bertujuan untuk menguji dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel dependen. Teknik estimasi yang akan dipakai menggunakan *Ordinary Least Square* (OLS). Metode OLS mengestimasi garis regresi dengan minimalisasi jumlah kuadrat kesalahan tiap observasi pada garis. Pada penelitian ini digunakan model regresi *Analysis of Covariance* (ANCOVA). Model regresi ANCOVA merupakan model yang memasukkan gabungan dari variabel independen dengan data kualitatif dan kuantitatif. Model ANCOVA merupakan perluasan dari model ANOVA yang bertujuan untuk mengontrol variabel independen kuantitatif atau covariate (Ghozali & Ratmono, 2013).

Analisis ANCOVA yang digunakan adalah ANCOVA TIPE III, yaitu untuk mengetahui hubungan linier antara data kuantitatif dengan variabel terikat dan untuk mengetahui pengaruh perbedaan kategori data kualitatif terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda ini untuk menguji besarnya pengaruh variabel *board diversity* (gender, nationality, age, educational, outside director) terhadap variabel dependen kinerja keuangan (ROA). Berikut merupakan persamaan regresi berganda dalam penelitian ini:

$$ROA = \alpha + \beta_1 GEN + \beta_2 NAT + \beta_3 AGE + \beta_4 DEDU + \beta_5 INDP + \epsilon_t$$

Keterangan:

ROA = *Return on Assets*

α = Konstanta

β = Koefisien regresi dari setiap variabel bebas

GEN = diversitas gender dewan

NAT = diversitas kebangsaan dewan

AGE = diversitas usia dewan

DEDU = Dummy diversitas pendidikan dewan (bernilai 0 jika pendidikan terpusat dan 1 jika tersebar).

INDP = proporsi komisaris independen

ε_t = *Error term*

3.5.5. Uji Goodness of Fit Model

Ghozali (2016) mengatakan bahwa dalam sebuah penelitian, *Goodness of fit* berfungsi untuk mengukur seberapa tepat fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktualnya. Secara statistik *goodness of fit* dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik f, serta nilai statistik t.

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam penelitian, koefisien determinasi (R^2) ditujukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen atau terikat (Y). Besaran dari nilai koefisien determinasi adalah berkisar antara nol dan satu. Jika nilai R^2 mendekati nilai nol, maka dapat dibayangkan model memiliki kemampuan lemah dalam menjelaskan variabel dependen, sebaliknya, jika nilainya mendekati angka satu, maka dapat

diartikan model mampu menjelaskan secara kuat terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

Koefisien determinasi memiliki kelemahan dalam penggunaannya berupa bias terhadap jumlah variabel bebas yang baru dimasukkan ke dalam model regresi. Setiap bertambahnya satu variabel bebas ke dalam model, maka dipastikan R^2 mengalami peningkatan meskipun variabel independen yang dimasukkan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Maka untuk mengatasi kelemahan dari koefisien determinasi (R^2), digunakan nilai adjusted R^2 . Pada adjusted R^2 , nilai dapat naik atau turun ketika variabel bebas ditambahkan ke dalam model atau menyesuaikan dengan kondisi yang ada.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F merupakan uji regresi yang menunjukkan apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Keputusan dari uji statistik F ini dapat dilihat dari nilai probabilitas (sig.) pada hasil uji. Jika nilai signifikansinya $< \alpha$ (0.05) maka artinya model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $> \alpha$ (0.05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.5.6. Uji Hipotesis

3.5.6.1. Uji Statistik Parsial (Uji T)

Uji statistik T digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2016). Pada penelitian ini, uji statistik parsial untuk menguji pengaruh variabel diversitas gender, kebangsaan, usia, pendidikan, serta proporsi komisaris independen terhadap kinerja keuangan secara terpisah sendiri-sendiri atau individual. Keputusan dapat diambil dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas (sig.) < 0.05 , maka H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh secara individual antara variabel independen terhadap kinerja keuangan.
- b. Jika probabilitas (sig.) > 0.05 , maka H_0 diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh secara individual antara variabel independen terhadap kinerja keuangan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskriptif Objek Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data *pooled*. Dalam penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari laporan tahunan perusahaan perbankan dan properti & *real estate* yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia (BEI) selama tahun 2009-2018. Penelitian ini meneliti terkait pengaruh diversitas dewan (gender, kebangsaan, usia, pendidikan, dan proporsi komisaris independen) terhadap kinerja keuangan. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, sehingga didapatkan jumlah sampel sebanyak 190 data pengamatan untuk perusahaan perbankan dan 140 data pengamatan untuk perusahaan properti & *real estate*.

4.1.2. Pemilihan Model Regresi Data Panel

Dalam pemilihan model data panel, terdapat beberapa uji yang harus dilakukan untuk mendapatkan model yang tepat untuk digunakan sebagai model regresi data panel, yaitu uji *chow*, uji *hausman*, dan uji *lagrange multiplier* (LM). Uji *chow* dilakukan untuk memilih model yang sesuai antara *common effect model* (CEM) atau *fixed effect model* (FEM). Uji *Hausman* dilakukan untuk memilih model mana yang lebih tepat antara model FEM dengan REM.

Sedangkan uji LM dilakukan untuk memilih model regresi yang tepat antara model *common effect* atau *random effect*.

a. Uji Chow

Tujuannya adalah untuk memilih model mana yang lebih tepat digunakan untuk meregresi data panel, apakah OLS biasa atau FEM dengan menggunakan *Chow Test*. Hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H_0 : *Common Effect Model*

H_1 : *Fixed Effect Model*

Keputusannya adalah jika nilai dari probabilitas *cross section* lebih kecil dari tingkat signifikansi 5%, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya *Fixed Effect Model* yang lebih tepat digunakan dan perlu dilakukan uji pemilihan model selanjutnya. Berikut hasil uji *chow* perusahaan perbankan dan properti & *real estate*.

Tabel 4.1. Hasil Uji Chow Perusahaan Perbankan

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	7.336154	(18,166)	0.0000
Cross-section Chi-square	111.202448	18	0.0000

Sumber: Output Eviews 9 yang telah diolah, 2020

Tabel 4.2. Hasil Uji Chow Perusahaan Properti & Real Estate

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	3.483027	(13,121)	0.0001
Cross-section Chi-square	44.503016	13	0.0000

Sumber: Output Eviews 9 yang telah diolah, 2020

Dari tabel 4.1. di atas dapat dilihat bahwa nilai probabilitas *cross-section Chi-square* $< \alpha = 5\%$ dengan nilai $0.0000 < 0,05$. Berdasarkan hasil dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, antara *common effect model* (CEM) dan *fixed effect model* (FEM), model yang lebih tepat digunakan untuk model regresi pada perusahaan perbankan adalah model efek tetap (FEM).

Sedangkan pada perusahaan properti & *real estate*, nilai *cross-section Chi-square* juga terlihat $< \alpha = 5\%$ yaitu bernilai 0.0000, maka dapat disimpulkan sementara bahwa model regresi yang dipilih adalah *fixed effect model* (FEM).

Jika yang terpilih adalah model common effect, maka diperlukan uji *Lagrange Multiplier* (LM). Dikarenakan yang terpilih adalah model FEM, maka pengujian selanjutnya yaitu uji *hausman* untuk memilih model yang tepat antara FEM dan REM.

b. Uji Hausman

Uji ini dilakukan untuk memilih model yang paling tepat digunakan untuk meregresi data panel, yaitu antara *Fixed effect* dengan *Random Effect*. Hipotesisnya adalah sebagai berikut.

H_0 : *Random Effect Model* (REM)

H_1 : *Fixed Effect Model* (FEM)

Keputusannya adalah jika nilai probabilitas cross section $< 0,005$ atau 5%, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan Fixed Effect sebagai model

yang tepat digunakan dan jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima. Artinya model REM lebih tepat digunakan.

Tabel 4.3. Hasil Uji *Hausman* Perusahaan Perbankan

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
<i>Cross-section random</i>	8.985105	5	0.1097

Sumber: Output Eviews 9 yang telah diolah, 2020

Tabel 4.4. Hasil Uji *Hausman* Perusahaan Properti & *Real Estate*

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
<i>Cross-section random</i>	1.263693	5	0.9386

Sumber: Output Eviews 9 yang telah diolah, 2020

Pada tabel 4.3 dan 4.4 hasil uji *hausman* perusahaan perbankan menunjukkan bahwa nilai probabilitas *Cross-section random* adalah sebesar 0.1097. Sedangkan pada perusahaan properti & *real estate*, nilai *Cross-section random* sebesar 0.9386. Nilai dari kedua sampel perusahaan lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Berdasarkan hipotesis yang telah disusun, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Jadi model regresi yang paling tepat digunakan untuk meregresi data panel perusahaan perbankan dan properti & *real estate* adalah *random effect model* (REM).

Dari uji chow dan uji hausman pada kedua perusahaan, model model regresi data panel yang dipilih adalah *random effect model* (REM). Untuk memperkuat hasil, maka diperlukan uji selanjutnya yaitu uji *lagrange*

multiplier (LM) untuk memilih model akhir yang tepat digunakan untuk model regresi data panel, yaitu antara *common effect* atau *random effect*.

Tabel 4.5. Hasil Uji LM Perusahaan Perbankan

	Test Hypothesis		
	Cross-section	Time	Both
Breusch-Pagan	20.52488 (0.0000)	0.539395 (0.4627)	21.06427 (0.0000)

Sumber: Output Eviews 9 yang telah diolah, 2020

Tabel 4.6. Hasil Uji LM Perusahaan Properti & Real estate

	Test Hypothesis		
	Cross-section	Time	Both
Breusch-Pagan	88.76575 (0.0000)	1.840165 (0.1749)	90.60592 (0.0000)

Sumber: Output Eviews 9 yang telah diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 dan 4.6 hasil uji *lagrange multiplier* (LM) menunjukkan bahwa nilai *cross-section* Breusch-Pagan perusahaan perbankan dan properti & *real estate* sama-sama sebesar 0.0000. nilai tersebut kurang dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan sebesar 0.05, maka dari hasil tersebut peneliti menolak H0 dan menerima H1. Berdasarkan uji LM, model regresi data panel yang tepat digunakan untuk kedua perusahaan adalah *random effect model* (REM).

Dari ketiga uji yaitu uji *chow*, *hausman*, dan *lagrange multiplier*, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang paling tepat untuk perusahaan perbankan dan properti & *real estate* adalah model *random effect*.

4.1.3. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif menunjukkan atau memberikan gambaran terhadap data mengenai variabel yang telah diolah dalam penelitian ini. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain adalah kinerja keuangan (ROA), diversitas gender (GEN), diversitas kebangsaan (NAT), diversitas usia (AGE), diversitas pendidikan (EDU), dan proporsi komisaris independen. Analisis deskriptif memberikan gambaran distribusi data yang dapat dilihat melalui nilai rata-rata (*mean*), nilai tengah (*median*), maksimum, minimum, dan standar deviasi. Berikut hasil output perhitungan statistik deskriptif dengan menggunakan *software evIEWS 9* pada perusahaan perbankan dan properti & *real estate*.

Tabel 4.7.
Hasil Uji Statistik Deskriptif Perusahaan Perbankan

	ROA	GEN	NAT	AGE	EDU	INDP
Mean	0.017132	0.148414	0.142991	0.137751	0.436842	0.539408
Median	0.018500	0.125000	0.060662	0.134947	0.000000	0.500000
Maximum	0.051500	0.437500	0.500000	0.255630	1.000000	1.000000
Minimum	-0.111500	0.000000	0.000000	0.059328	0.000000	0.000000
Std. Dev.	0.021603	0.098227	0.165138	0.037558	0.497305	0.126910
Observations	190	190	190	190	190	190

Sumber: Output EvIEWS 9 yang telah diolah, 2020

Tabel 4.8.
Hasil Uji Statistik Deskriptif Perusahaan Properti & Real Estate

	ROA	GEN	NAT	AGE	EDU	INDP
Mean	0.040554	0.172257	0.055245	0.185697	0.492857	0.420323
Median	0.036100	0.166667	0.000000	0.186482	0.000000	0.400000
Maximum	0.196100	0.750000	0.333333	0.310497	1.000000	0.833333
Minimum	-0.103200	0.000000	0.000000	0.108884	0.000000	0.166667
Std. Dev.	0.038357	0.122922	0.068840	0.036940	0.501744	0.118193
Observations	140	140	140	140	140	140

Sumber: Output EvIEWS 9 yang telah diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 dan 4.8 dapat dilihat bahwa jumlah observasi pada penelitian ini adalah sebanyak 190 data penelitian untuk perusahaan perbankan dan 140 data penelitian untuk perusahaan properti & *real estate*. Jumlah data penelitian berasal dari sampel perusahaan perbankan yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia selama 5 tahun yaitu tahun 2009-2018. Berikut hasil statistik deskriptif dari masing-masing variabel.

1. *Return on Assets (ROA)*

Pada tabel 4.7 hasil statistik deskriptif perusahaan perbankan dapat dilihat bahwa nilai rata-rata *return on assets* (ROA) adalah sebesar 0.017132 atau 1.71% dengan besaran standar deviasi sebesar 0.021603. Nilai *mean* menjelaskan bahwa rata-rata perusahaan perbankan yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia 2009-2018, mampu menghasilkan laba bersih dari jumlah aset yang dimiliki dengan rasio sebesar 1,71%. Nilai maksimum ROA pada tabel di atas adalah sebesar 0.0515 atau 5.15%. Nilai maksimum ROA pada statistik deskriptif dimiliki oleh Bank Rakyat Indonesia, Tbk (BBRI) tahun 2012. Hal tersebut menunjukkan bahwa Bank Rakyat Indonesia, Tbk pada tahun 2012 menghasilkan laba bersih terhadap aset yang dimiliki cukup tinggi. Artinya, kinerja keuangan BBRI pada tahun 2012 sangat baik dengan ditunjukkan ROA yang bernilai tinggi dan positif. Nilai minimum ROA pada statistik deskriptif di atas adalah sebesar -0.111500 atau -11.5%. Nilai tersebut dimiliki oleh Bank of India Indonesia, Tbk (BSWD) tahun 2016. Nilai negatif pada ROA mengindikasikan bahwa bahwa Bank of India Indonesia, Tbk mengalami kerugian pada tahun 2016, sehingga jika dibagi dengan total aset akan menghasilkan rasio profitabilitas yang negatif. Nilai ROA negatif menggambarkan

bahwa Bank of India Indonesia memiliki kinerja atau profitabilitas yang buruk dibandingkan dengan perbankan lainnya. Nilai standar deviasi ROA pada hasil di atas adalah sebesar 0.021603. Artinya, pada variabel ROA telah terjadi penyimpangan terhadap rata-rata sebesar 0.0216. Nilai rata-rata ROA yang lebih besar dari standar deviasi mengindikasikan bahwa penyimpangan data ROA terhadap nilai rata-rata rendah.

Sedangkan pada perusahaan properti & *real estate* yang terlihat pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai rata-rata *return on assets* (ROA) adalah sebesar 0.040554 atau 4.05% dengan besaran standar deviasi sebesar 0.038357. Nilai *mean* menjelaskan bahwa rata-rata perusahaan properti & *real estate* yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia 2009-2018, mampu menghasilkan laba bersih dari jumlah aset yang dimiliki dengan rasio sebesar 4.05%. Nilai maksimum ROA pada tabel di atas adalah sebesar 0.196100 atau 19.61%. Nilai maksimum ROA pada tabel dimiliki oleh Bhuawanatala Indah Permai, Tbk (BIPP) tahun 2013. Hal tersebut menunjukkan bahwa Bhuawanatala Indah Permai, Tbk pada tahun 2013 menghasilkan laba bersih terhadap aset yang dimiliki cukup tinggi. Artinya, kinerja keuangan atau efektifitas menghasilkan laba yang dimiliki oleh BIPP pada tahun 2013 sangat baik dengan ditunjukkan ROA yang bernilai tinggi dan positif. Nilai minimum ROA pada statistik deskriptif di atas adalah sebesar -0.103200 atau -10,32% yang dimiliki oleh Bhuawanatala Indah Permai, Tbk (BIPP) tahun 2011. Nilai negatif pada ROA mengindikasikan bahwa bahwa Bhuawanatala Indah Permai, Tbk mengalami kerugian pada tahun 2011, sehingga jika dibagi dengan total aset akan menghasilkan rasio profitabilitas yang negatif. Nilai ROA negatif

menggambarkan bahwa BIPP memiliki kinerja atau profitabilitas yang buruk dibandingkan dengan properti & *real estate* lainnya. Nilai standar deviasi ROA pada hasil di atas adalah sebesar 0.038357. Artinya, pada variabel ROA telah terjadi penyimpangan terhadap rata-rata sebesar 0.038357. Nilai rata-rata ROA yang lebih besar dari standar deviasi mengindikasikan bahwa penyimpangan data ROA terhadap nilai rata-rata rendah.

2. Diversitas Gender (GEN)

Berdasarkan tabel 4.7 hasil statistik deskriptif perusahaan perbankan terlihat bahwa nilai rata-rata (*mean*) dewan wanita pada perusahaan perbankan yang terdaftar dalam BEI 2009-2018 adalah sebesar 0.148414. Artinya, rata-rata setiap perusahaan perbankan memiliki dewan wanita sebanyak 14,8% dalam dewan direksi dan komisasinya. Nilai maksimum data gender pada tabel menunjukkan angka 0.437500 atau 43,75%. proporsi dewan wanita terbanyak dimiliki oleh Maybank Indonesia, Tbk (BNII) pada tahun 2012. Artinya bank BNII memiliki keberagaman gender yang sangat baik dengan proporsi dewan wanita yang mendekati setengah dari total dewan. Nilai minimum gender adalah 0.0000 karena terdapat 17 data perusahaan yang tidak memiliki dewan wanita sama sekali dalam dewan perusahaan. Nilai standar deviasinya adalah sebesar 0.098227, artinya penyimpangan data terhadap nilai rata-ratanya adalah sebesar 0.098227. Penyimpangan datanya tergolong tinggi karena nilai standar deviasinya lebih tinggi dari nilai rata-rata data. Tingginya penyimpangan juga dapat dilihat dari selisih antara nilai maksimum dan minimum yang cukup lebar.

Sedangkan pada tabel 4.8 statistik deskriptif properti & *real estate* dapat dilihat bahwa nilai rata-rata (*mean*) dewan wanita sebesar 0.172257. Artinya, rata-rata setiap perusahaan properti & *real estate* memiliki dewan wanita sebanyak 17,22% dalam dewan direksi dan komisarisnya. Nilai maksimum data gender pada tabel menunjukkan angka 0.75 atau 75%. Proporsi dewan wanita terbanyak dimiliki oleh Cowell Development Tbk (COWL) pada tahun 2011. Artinya perusahaan properti memiliki keberagaman gender yang sangat baik dengan proporsi dewan wanita yang lebih dari setengah dari keseluruhan dewan, sedangkan nilai minimum gender adalah 0.0000 karena terdapat 26 data perusahaan yang tidak memiliki dewan wanita sama sekali dalam dewan perusahaan. Nilai standar deviasinya adalah sebesar 0.1222922, artinya penyimpangan data terhadap nilai rata-ratanya adalah sebesar 0.1222922. Penyimpangan datanya tergolong tinggi karena nilai standar deviasinya lebih tinggi dari nilai rata-rata data. Tingginya penyimpangan juga dapat dilihat dari selisih antara nilai maksimum dan minimum yang cukup lebar.

3. Diversitas Kebangsaan (NAT)

Pada tabel 4.7 statistik deskriptif perusahaan perbankan menunjukkan nilai *mean* NAT sebesar 0.142991 atau 14.29%. Artinya setiap perusahaan perbankan yang menjadi sampel memiliki dewan berkebangsaan asing sebanyak 14.29% dari total dewan dalam dewan perusahaan. Nilai maksimum pada tabel di atas adalah sebesar 0.50 atau 50%, yaitu pada Bank Danamon, Tbk (BDMN) tahun 2010. Artinya, Bank Danamon, Tbk pada tahun 2010 memiliki diversitas kebangsaan yang sangat baik dan memberi kesempatan kepada dewan asing untuk berkontribusi

pada perusahaan. Dewan asing pada Bank Danamon, Tbk 2010 jumlahnya setengah dari total keseluruhan dewan, sedangkan nilai minimum diversitas kebangsaan adalah sebesar 0.0000, karena terdapat perusahaan perbankan yang tidak memiliki dewan direksi dan komisaris berkebangsaan asing. Nilai standar deviasi pada NAT adalah sebesar 0.165138, artinya telah terjadi penyimpangan terhadap rata-rata (*mean*) sebesar 0.165138. Nilai tersebut lebih besar dari nilai rata-ratanya dan mengakibatkan penyimpangan dari nilai rata-rata yang cenderung tinggi.

Sedangkan pada tabel 4.8 statistik deskriptif properti & *real estate*, nilai *mean* NAT adalah sebesar 0.055245 atau 5.52%. Artinya setiap perusahaan properti & *real estate* yang menjadi sampel memiliki dewan berkebangsaan asing sebanyak 5.52% dari total dewan dalam dewan perusahaan. Nilai maksimum pada tabel di atas adalah sebesar 0.333 atau 33.3%, yaitu pada Bhuawanatala Indah Permai, Tbk (BIPP) tahun 2017. Artinya, BIPP pada tahun 2017 memiliki diversitas kebangsaan yang sangat baik dan memberi kesempatan kepada dewan asing untuk berkontribusi pada perusahaan, dimana jumlahnya sepertiga dari total keseluruhan dewan, sedangkan nilai minimum diversitas kebangsaan adalah sebesar 0.0000, karena terdapat perusahaan perbankan yang tidak memiliki dewan direksi dan komisaris berkebangsaan asing. Nilai standar deviasi pada NAT adalah sebesar 0.068840, artinya telah terjadi penyimpangan terhadap rata-rata (*mean*) sebesar 0.068840 atau lebih besar dari nilai rata-ratanya dan mengakibatkan penyimpangan dari nilai rata-rata yang cenderung tinggi.

4. Diversitas Usia (AGE)

Diversitas usia diukur dengan menggunakan nilai *coefficient of Variation* (CV). Semakin besar nilai CV maka menunjukkan nilai keberagaman yang besar pula atau dapat dikatakan terjadi diversitas usia yang baik. Pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai rata-rata CV (*mean*) variabel usia pada data observasi perusahaan perbankan yang terdaftar dalam BEI 2009-2018 adalah sebesar 0.137751. Artinya keberagaman usia yang terjadi pada tiap perusahaan perbankan 2009-2018 adalah sebesar 0.137 atau 13.7%. Nilai maksimum CV adalah sebesar 0.255630 atau 25.56%, yaitu pada Bank Mayapada, Tbk (MAYA) tahun 2012. Dari hasil dapat diartikan bahwa Bank Mayapada, Tbk memiliki keberagaman usia dalam dewan direksi dan komisaris yang baik dan paling tinggi diantara data observasi perbankan lainnya pada sampel penelitian, sedangkan nilai minimumnya adalah sebesar 0.059328 atau 5.9%, yaitu pada Bank Bukopin, Tbk (BBKP) tahun 2012 juga. Artinya, keberagaman usia pada Bank bukopin tahun 2012 merupakan yang paling rendah diantara data observasi pada sampel yang mencerminkan bahwa usia pada dewan direksi dan komisaris cenderung memiliki kesamaan atau berselisih sedikit diantara dewan perusahaan. Nilai standar deviasi variabel AGE menunjukkan angka 0.037558, berarti terjadi penyimpangan terhadap nilai rata-rata sebesar 0.037558. nilai standar deviasi lebih kecil dibandingkan dengan nilai rata-rata (*mean*). Artinya, standar deviasi yang terjadi cukup kecil.

Sedangkan pada tabel 4.8 perusahaan properti & *real estate*, nilai rata-rata CV variabel usia pada data observasi perusahaan properti & *real estate* yang terdaftar dalam BEI 2009-2018 adalah sebesar 0.185697. Artinya keberagaman usia yang

terjadi pada tiap perusahaan properti & *real estate* 2009-2018 adalah sebesar 18.56%. Nilai maksimum CV adalah sebesar 0.310497 atau 31%, yaitu pada Bhuawanatala Indah Permai, Tbk (BIPP) tahun 2017. Dapat diartikan bahwa Bhuawanatala Indah Permai, Tbk memiliki keberagaman usia dalam dewan direksi dan komisaris yang baik dan paling tinggi diantara data observasi perbankan lainnya pada sampel penelitian. Nilai minimumnya adalah sebesar 0.108884 atau 10,88%, yaitu pada Cowell Development Tbk (COWL) tahun 2017 juga. Artinya, keberagaman usia pada Cowell Development Tbk (COWL) pada tahun 2017 merupakan yang paling rendah diantara data observasi pada sampel yang mencerminkan bahwa usia pada dewan direksi dan komisaris cenderung memiliki kesamaan atau berselisih sedikit diantara dewan perusahaan. Nilai standar deviasi variabel NAT menunjukkan angka 0.036940, berarti terjadi penyimpangan terhadap nilai rata-rata sebesar 0.037558. nilai standar deviasi lebih kecil dibandingkan dengan nilai rata-rata (*mean*). Artinya, standar deviasi yang terjadi cukup kecil.

5. Proporsi Komisaris Independen (INDP)

Tabel 4.7 hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata (*mean*) variabel komisaris independen pada perusahaan perbankan sebesar 0.539408 atau 54%, berarti rata-rata perusahaan perbankan yang terdaftar dalam BEI 2009-2018 memiliki komisaris independen sebanyak 54% dalam dewan komisaris atau lebih dari yang ditetapkan OJK dalam peraturan *good corporate governance* (GCG) yang mensyaratkan proporsi komisaris independen paling sedikit sebesar 30% dalam dewan komisaris. Nilai maksimum dari variabel ini adalah sebesar 1 atau 100%,

terdapat beberapa data yang memiliki dewan komisaris independen sebanyak 100% dalam dewan komisaris, diantaranya adalah Bank MNC International, Tbk (BABP) pada tahun 2012 dan 2013, sedangkan nilai minimumnya adalah 0, karena ada data perusahaan yang tidak memiliki komisaris independen dalam susunan dewan komisaris, yaitu Bank Mayapada, Tbk (MAYA) pada tahun 2009, 2010, dan 2011. Nilai standar deviasinya adalah sebesar 0.126910. artinya, pada data variabel komisaris independen telah terjadi penyimpangan terhadap rata-rata sebesar 0.126910 dan penyimpangan rata-ratanya tergolong rendah karena nilai rata-rata (*mean*) lebih besar dari standar deviasinya.

Sedangkan pada perusahaan properti & *real estate* menunjukkan nilai *mean* variabel komisaris independen sebesar 0.420323 atau 42%, berarti rata-rata perusahaan properti & *real estate* yang terdaftar dalam BEI 2009-2018 memiliki komisaris independen sebanyak 42% dalam dewan komisaris atau lebih dari yang ditetapkan OJK dalam peraturan *good corporate governance* (GCG) yang mensyaratkan proporsi komisaris independen paling sedikit sebesar 30% dalam dewan komisaris. Nilai maksimum dari variabel ini adalah sebesar 0.8333 atau 84%. Data dengan proporsi komisaris independen tertinggi adalah pada Lippo Karawaci, Tbk (LPKR) tahun 2016. Artinya, pada LPKR pada tahun 2016 memiliki komposisi komisaris independen yang tinggi dan lebih tinggi dibanding data perusahaan properti & *real estate* lainnya. Dari data tersebut mengindikasikan bahwa pengawasan perusahaan pada LPKR 2016 tergolong sangat baik dan meningkatkan kinerja perusahaan, sedangkan nilai minimumnya adalah 0.16667, yaitu pada Duta Intiland, Tbk (DILD) tahun 2011, 2017, dan 2018. Dari rasio terendah dapat

dijelaskan bahwa angka proporsi komisaris independen sebesar 16.7% tergolong rendah karena masih dibawah persyaratan *good corporate governance* yang dipersyaratkan oleh OJK. Nilai standar deviasinya adalah sebesar 0.118193. artinya, pada data variabel komisaris independen telah terjadi penyimpangan terhadap rata-rata sebesar 0.118193 dan penyimpangan rata-ratanya tergolong rendah karena nilai rata-rata (*mean*) lebih besar dari standar deviasinya.

4.1.4. Model Regresi Dengan Variabel Dummy

Model regresi akhir yang digunakan dalam penelitian ini adalah model *analysis of covariance* (ANCOVA). Model regresi ANCOVA merupakan model yang memasukkan gabungan dari variabel independen dengan data kualitatif dan kuantitatif. Model ANCOVA merupakan perluasan dari model ANOVA yang bertujuan untuk mengontrol variabel independen kuantitatif atau covariate (Ghozali & Ratmono, 2013). Berikut merupakan hasil regresi dari kedua subsektor, perbankan dan properti & *real estate*.

Tabel 4.9. Hasil Regresi

Variabel	Perbankan		Properti & Real Estate	
	Koefisien	Sig.	Koefisien	Sig.
GEN	0.031012	0.2979	0.057766	0.0662
NAT	-0.025333	0.1876	0.028277	0.6262
AGE	0.122157	0.0014	-0.151677	0.2360
EDU	0.004297	0.0967	0.012925	0.0028
INDP	0.010184	0.4439	-0.040532	0.3285
C	-0.008046	0.5415	0.067873	0.0639

Sumber: Output Eviews 9 yang telah diolah, 2020

a. Analisis Regresi Perusahaan Perbankan

Berdasarkan tabel 4.9 hasil regresi dapat diperoleh persamaan regresi ancova pada perusahaan perbankan sebagai berikut.

$$ROA = -0.008046 + 0.031012GEN - 0.025333NAT + 0.122157AGE + 0.004297D_{EDU} + 0.010184INDP$$

Dari persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Diketahui bahwa nilai konstanta bernilai -0.008046. Artinya ketika variabel diversitas gender (GEN), diversitas kebangsaan (NAT), diversitas usia (AGE), diversitas pendidikan (EDU), dan komisaris independen (INDP) bernilai konstan atau tetap, maka nilai rata-rata kinerja perusahaan (ROA) adalah sebesar -0.008046 atau -0.8046%.
2. Koefisien regresi diversitas gender (GEN) adalah sebesar 0.031012. Dari nilai dapat dijelaskan bahwa ketika diversitas gender mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja (ROA) sebesar 0.03012 satuan. Variabel diversitas gender (GEN) dalam sampel perusahaan perbankan terjadi hubungan searah dengan kinerja keuangan. Semakin meningkat proporsi dewan wanita dalam dewan perusahaan mengakibatkan kinerja keuangan meningkat.
3. Nilai koefisien regresi diversitas kebangsaan (NAT) pada tabel adalah sebesar -0.025333. Artinya, ketika diversitas kebangsaan (NAT) yang diukur dengan proporsi dewan asing naik sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan kinerja keuangan (ROA) sebesar 0.025333 satuan. Antara diversitas kebangsaan dan kinerja keuangan terjadi hubungan yang

berlawanan arah. Kenaikan proporsi dewan asing justru akan dapat menurunkan kinerja keuangan.

4. Nilai koefisien regresi diversitas usia (AGE) adalah sebesar 0.122157. Artinya, ketika diversitas usia meningkat sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja keuangan (ROA) sebesar 0.122157. Diversitas usia yang diukur dengan *coefficient of variation* (CV) terjadi hubungan yang searah dengan kinerja perusahaan. Semakin meningkat keberagaman usia dalam perusahaan akan meningkatkan pula kinerja keuangan.
5. Dari persamaan regresi ANCOVA dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar -0.008046 dan koefisien regresi variabel diversitas pendidikan (EDU) adalah sebesar 0.004297. Diversitas pendidikan merupakan variabel kategorikal (*dummy*) yang memiliki kriteria nilai 1 jika pendidikan dewan tersebar dan 0 jika pendidikan tidak tersebar. Maka persamaan regresi variabel *dummy* adalah sebagai berikut.

1. Rata-rata nilai variabel ROA ketika *dummy* bernilai 1 (pendidikan dewan tersebar)

$$ROA = -0.008046 + 0.004297 (1)$$

$$ROA = -0.003749$$

2. Rata-rata nilai variabel ROA ketika *dummy* bernilai 0 (pendidikan dewan tidak tersebar)

$$ROA = -0.008046 + 0.004297 (0)$$

$$ROA = -0.008046$$

Dari hasil dapat dijelaskan bahwa ketika perusahaan memiliki dewan dengan pendidikan tersebar (1), maka akan menghasilkan ROA yang lebih besar dibandingkan dewan perusahaan dengan pendidikan yang tidak tersebar (0).

6. Dari persamaan regresi dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel INDP adalah sebesar 0.010184. Artinya, ketika nilai variabel naik sebesar 1 satuan, maka akan dapat meningkatkan kinerja keuangan sebesar 0.010184 satuan. Dari nilai dapat dijelaskan bahwa proporsi komisaris independen yang tinggi pada sebuah perusahaan akan menghasilkan *income* (ROA) yang lebih baik.

b. Analisis Regresi Perusahaan Properti & Real Estate

Pada perusahaan properti & *real estate*, persamaan regresi ancova adalah sebagai berikut.

$$ROA = 0.067873 + 0.057766GEN + 0.028277NAT - 0.151677AGE + 0.012925D_{EDU} - 0.040532INDP$$

Dari persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Diketahui bahwa nilai konstanta bernilai 0.067873. Artinya ketika variabel diversitas gender (GEN), diversitas kebangsaan (NAT), diversitas usia (AGE), diversitas pendidikan (EDU), dan komisaris independen (INDP) bernilai konstan atau tetap, maka nilai rata-rata kinerja perusahaan (ROA) adalah sebesar 0.067873 atau 6.78%.

2. Koefisien regresi diversitas gender (GEN) adalah sebesar 0.057766. Dari nilai dapat dijelaskan bahwa ketika diversitas gender mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja keuangan sebesar 0.057766 satuan. Variabel diversitas gender (GEN) dalam sampel perusahaan properti & *real estate* bersifat searah dengan kinerja keuangan. Semakin meningkat proporsi dewan wanita dalam dewan perusahaan, maka akan meningkatkan pula kinerja keuangan.
3. Nilai koefisien regresi diversitas kebangsaan (NAT) pada tabel di atas adalah sebesar 0.028277. Artinya, ketika diversitas kebangsaan (NAT) yang diukur dengan proporsi dewan asing naik sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja keuangan sebesar 0.028277 satuan. Antara diversitas kebangsaan dan kinerja keuangan bersifat searah. Kenaikan proporsi dewan asing akan dapat meningkatkan kinerja keuangan dalam perusahaan properti & *real estate*.
4. Nilai koefisien regresi diversitas usia (AGE) adalah sebesar -0.151677. Artinya, ketika diversitas usia meningkat sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan kinerja keuangan (ROA) sebesar 0.151677 satuan. Diversitas usia yang diukur dengan *coefficient of variation* (CV) berlawanan arah dengan kinerja perusahaan. Semakin meningkat keberagaman usia dalam perusahaan akan menurunkan kinerja keuangan perusahaan properti & *real estate*.
5. Dari persamaan regresi ANCOVA dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 0.067873 dan koefisien regresi variabel diversitas pendidikan (EDU) adalah sebesar 0.012925. Diversitas pendidikan merupakan variabel

kategorikal (*dummy*) yang memiliki kriteria nilai 1 jika pendidikan dewan tersebar dan 0 jika pendidikan tidak tersebar. Maka persamaan regresi variabel *dummy* adalah sebagai berikut.

1. Rata-rata nilai variabel ROA ketika *dummy* bernilai 1 (pendidikan dewan tersebar)

$$ROA = 0.067873 + 0.012925 (1)$$

$$ROA = 0.080798$$

2. Rata-rata nilai variabel ROA ketika *dummy* bernilai 0 (pendidikan dewan tidak tersebar)

$$ROA = 0.067873 + 0.012925 (0)$$

$$ROA = 0.067873$$

Dari hasil di atas dapat dijelaskan bahwa ketika perusahaan memiliki dewan dengan pendidikan tersebar (1), maka akan menghasilkan ROA yang lebih besar dibandingkan dewan perusahaan dengan pendidikan yang tidak tersebar (0).

6. Dari persamaan regresi dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi variabel INDP adalah sebesar -0.040532. Artinya, ketika proporsi komisaris independen naik sebesar 1 satuan, maka akan dapat menurunkan kinerja keuangan sebesar 0.040532 satuan. Dari nilai dapat dijelaskan bahwa proporsi komisaris independen berlawanan arah dengan kinerja perusahaan. Kenaikan proporsi komisaris independen dalam dewan komisiaris justru mengakibatkan penurunan *income* yang berakibat pula pada penurunan profitabilitas.

4.1.5. Uji *Goodness of Fit*

Ghozali (2016) mengatakan bahwa dalam sebuah penelitian, *Goodness of fit* berfungsi untuk mengukur seberapa tepat fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktualnya.

4.1.5.1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) ditujukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen atau terikat (Y), sisanya dijelaskan oleh variabel atau sebab lain diluar model (Ghozali, 2016: 95). Besaran dari nilai koefisien determinasi adalah berkisar antara nol dan satu. Berikut hasil koefisien determinasi (R^2) dan adjusted R^2 dari masing-masing sampel perusahaan perbankan dan properti & *real estate*.

Tabel 4.10. Hasil Uji *Goodness of Fit*

	Perbankan	Properti & <i>Real Estate</i>
R-squared	0.064733	0.052033
Adjusted R-squared	0.039318	0.016661
S.E of regression	0.016546	0.033751
F-statistic	2.547036	1.471012
Prob (F-statistic)	0.029543	0.203411

Sumber: Output Eviews 9 yang telah diolah, 2020

Untuk mengukur kelayakan model, yang paling relevan sebagai parameternya adalah menggunakan *adjusted R-square*. Pada adjusted R^2 , nilai dapat naik atau turun ketika variabel bebas ditambahkan ke dalam model atau menyesuaikan dengan kondisi yang ada. Berbeda dengan R^2 yang selalu naik jika ditambahkan variabel ke dalam model.

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji *goodness of fit*, nilai *adjusted R-squared* perusahaan perbankan adalah sebesar 0.039318. Dari hasil uji dapat

dijelaskan bahwa variabel bebas penelitian yang terdiri dari diversitas gender, kebangsaan, usia, pendidikan, dan proporsi komisaris independen mampu menjelaskan atau mempengaruhi variabel kinerja keuangan (Y) sebanyak 3.9%, sisanya sebesar 96.1% dijelaskan oleh variabel atau sebab lain diluar model yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

Sedangkan pada perusahaan properti & *real estate*, nilai *adjusted r-square* sebesar 0.016661. dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel diversitas dewan mampu menjelaskan kinerja keuangan sebesar 1.666%, sisanya sebesar 98.4% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

4.1.5.2. Uji Statistik F

Uji statistik F merupakan uji regresi yang menunjukkan apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Keputusan dari uji statistik F ini dapat dilihat dari nilai probabilitas (sig.) pada hasil uji. Jika nilai signifikansinya $< \alpha = 0.05$, artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji *goodness of fit* perusahaan perbankan dapat dilihat bahwa nilai probabilitas *F-statistic* pada perusahaan perbankan adalah sebesar 0.029543 atau lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebesar $\alpha = 0.05$ (5%). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen diversitas dewan (gender, kebangsaan, usia, pendidikan, dan proporsi komisaris independen) secara simultan dapat

mempengaruhi variabel kinerja keuangan dalam ruang lingkup sampel perbankan

Sedangkan pada perusahaan properti & *real estate*, nilai probabilitas *F-statistic* sebesar 0.203411 atau lebih dari tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$ (5%). Berdasarkan nilai probabilitas dapat disimpulkan bahwa variabel independen diversitas dewan pada perusahaan properti & *real estate* secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja keuangan.

4.1.6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji statistik t. Uji ini digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2016). Pengambilan keputusannya adalah jika nilai probabilitas < tingkat signifikansi 5%, maka H0 ditolak dan H1 diterima dan jika nilai probabilitas > 0.05, maka H0 diterima dan H1 ditolak. Uji statistik t ini menguji 5 (lima) variabel independen diversitas dewan dan 1 (satu) variabel dependen, yaitu kinerja keuangan. Berikut hasil uji statistik t yang pada perusahaan perbankan dan properti & *real estate*.

Tabel 4.11. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Perbankan			Properti & Real Estate		
	B	T	Sig.	B	T	Sig.
Constant	-0.008046	-0.611624	0.5415	0.067873	1.868285	0.0639
Diversitas Gender	0.031012	1.043901	0.2979	0.057766	1.851854	0.0662
Diversitas kebangsaan	-0.025333	-1.322565	0.1876	0.028277	0.488227	0.6262
Diversitas usia	0.122157	3.249289	0.0014	-0.151677	-1.190432	0.2360
Diversitas pendidikan	0.004297	1.669712	0.0967	0.012925	3.040677	0.0028
Komisaris independen	0.010184	0.767293	0.4439	-0.040532	-0.980663	0.3285
R ²		0.064733			0.052033	
Adjusted R ²		0.039318			0.016661	
F-statistic		0.029543			0.203411	

Sumber: Output Eviews 9 yang telah diolah, 2020

1. Uji T Perusahaan Perbankan

Pada tabel 4.11 hasil uji t menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel diversitas gender (GEN) sebesar 0.031012 dengan probabilitas sebesar 0.2979. Nilai koefisien regresi dengan nilai positif mengindikasikan bahwa diversitas gender (GEN) dengan proksi proporsi dewan wanita memiliki hubungan positif dengan kinerja keuangan (ROA). Artinya, kenaikan proporsi dewan wanita dalam perusahaan dapat menyebabkan kinerja keuangan menjadi naik. Dengan nilai probabilitas sebesar 0.2979 atau lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$ (5%), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa diversitas gender berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan **tidak terdukung**.

Nilai koefisien regresi variabel diversitas kebangsaan (NAT) pada hasil di atas adalah sebesar -0.025333 dengan nilai probabilitas sebesar 0.1876. Artinya, nilai negatif pada koefisien menunjukkan diversitas kebangsaan memiliki hubungan negatif dengan kinerja keuangan. Meningkatnya proporsi dewan asing dalam dewan perusahaan justru akan menurunkan kinerja keuangan pada perusahaan perbankan. Dengan nilai probabilitas sebesar 0.1876 atau > 0.05 , maka disimpulkan bawah hipotesis kedua yang menyatakan diversitas kebangsaan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan **tidak terdukung**.

Koefisien regresi variabel diversitas usia (AGE) pada uji regresi perusahaan perbankan adalah bernilai 0.122157, berarti antara diversitas usia (AGE) dan kinerja keuangan (ROA) terjadi hubungan positif. Semakin beragam usia pada dewan mampu meningkatkan kinerja keuangan. Nilai probabilitasnya

adalah sebesar 0.0014 atau kurang dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa diversitas usia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis tiga yang menyatakan diversitas usia berpengaruh positif **terdukung**.

Variabel berikutnya adalah diversitas pendidikan (EDU). Pada tabel hasil menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 0.004297 dengan nilai probabilitas sebesar 0.0967. Koefisien positif menandakan bahwa antara kedua variabel telah terjadi hubungan positif atau searah. Nilai probabilitasnya adalah sebesar 0.0967 atau lebih dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0.05. Berdasarkan hasil dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 (empat) yang menyatakan bahwa diversitas pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan **tidak terdukung**.

Nilai koefisien variabel proporsi komisaris independen (INDP) adalah sebesar 0.010184 dan probabilitasnya sebesar 0.4439. Nilai probabilitas > 0.05 (5%), sehingga antara variabel komisaris independen dan kinerja keuangan tidak signifikan. Nilai koefisien yang positif menandakan bahwa terjadi hubungan searah atau positif antara kedua variabel. Peningkatan proporsi komisaris independen akan meningkatkan pula kinerja keuangan. Berdasarkan nilai probabilitas variabel INDP, hipotesis 5 (lima) yang menyatakan proporsi komisaris independen berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan **tidak terdukung**.

2. Uji T Perusahaan Properti & Real Estate

Pada tabel 4.11 hasil uji t menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel diversitas gender (GEN) sebesar 0.057766 dengan probabilitas sebesar 0.0662. Nilai koefisien regresi dengan nilai positif mengindikasikan bahwa diversitas gender (GEN) dengan proksi proporsi dewan wanita memiliki hubungan positif dengan kinerja keuangan (ROA). Artinya, kenaikan proporsi dewan wanita dalam perusahaan dapat menyebabkan kinerja keuangan menjadi meningkat, tetapi nilai probabilitas sebesar 0.0662 atau lebih dari tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$ (5%). Dari hasil dapat disimpulkan bahwa diversitas gender (GEN) pada perusahaan properti & *real estate* tidak signifikan. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa diversitas gender berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan **tidak terdukung**.

Nilai koefisien regresi variabel diversitas kebangsaan (NAT) pada tabel hasil adalah sebesar 0.028277 dengan nilai probabilitas sebesar 0.6262. Artinya, nilai positif pada koefisien menunjukkan diversitas kebangsaan memiliki hubungan positif dengan kinerja keuangan. Meningkatnya proporsi dewan asing dalam dewan perusahaan akan meningkatkan pula kinerja keuangan pada perusahaan properti & *real estate*. Nilai probabilitas sebesar 0.6262 atau > 0.05 (5%). Hasil tersebut menunjukkan pengaruh diversitas kebangsaan terhadap kinerja keuangan tidak signifikan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan diversitas kebangsaan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan **tidak terdukung**.

Koefisien regresi variabel diversitas usia (AGE) pada uji regresi perusahaan perbankan adalah bernilai -0.151677, berarti antara diversitas usia (AGE) dan kinerja keuangan (ROA) terjadi hubungan negatif. Semakin beragam usia pada dewan justru akan menurunkan kinerja keuangan. Nilai probabilitasnya adalah sebesar 0.2360 atau lebih dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0.05 (5%). Berdasarkan hasil dapat disimpulkan bahwa diversitas usia berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja keuangan. Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa hipotesis 3 (tiga) yang menyatakan diversitas usia berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan **tidak terdukung**.

Variabel berikutnya adalah diversitas pendidikan (EDU). Pada tabel hasil menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 0.012925 dan probabilitas sebesar 0.0028. Nilai probabilitasnya $< \alpha = 5\%$, sehingga dapat dinyatakan signifikan atau memiliki pengaruh antara variabel diversitas pendidikan terhadap kinerja keuangan pada perusahaan peroperti & *real estate*. Koefisien positif menandakan bahwa antara kedua variabel telah terjadi hubungan positif atau searah. Berdasarkan hasil dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 (empat) yang menyatakan bahwa diversitas pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan **terdukung**.

Nilai koefisien variabel proporsi komisaris independen (INDP) adalah sebesar -0.040532 dan probabilitasnya sebesar 0.3285. Nilai probabilitasnya > 0.05 (5%), sehingga antara variabel komisaris independen dan kinerja keuangan tidak signifikan atau tidak berpengaruh. Nilai koefisien yang negatif

menandakan bahwa terjadi hubungan tidak searah antara kedua variabel. Peningkatan proporsi komisaris independen justru akan menurunkan kinerja keuangan pada perusahaan properti & *real estate*. Berdasarkan nilai probabilitas variabel INDP, hipotesis 5 (lima) yang menyatakan proporsi komisaris independen berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan **tidak terdukung**.

Tabel 4.12. Tabel Ringkasan Pengujian Hipotesis Perusahaan Perbankan dan Properti & Real Estate 2009-2018

No.	Hipotesis	Simpulan	
		Perbankan	Properti & Real Estate
1	Diversitas gender berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan	Tidak terdukung	Tidak terdukung
2	Diversitas kebangsaan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan	Tidak terdukung	Tidak terdukung
3	Diversitas usia berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan	Terdukung	Tidak terdukung
4	Diversitas pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan	Tidak terdukung	Terdukung
5	Proporsi komisaris independen berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan	Tidak terdukung	Tidak terdukung

Sumber: Data diolah, 2020

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Diversitas Gender Terhadap Kinerja Keuangan

Hipotesis pertama pada penelitian ini adalah adanya pengaruh positif antara diversitas gender (GEN) terhadap kinerja keuangan (ROA). Dalam tabel 4.11 hasil uji t menunjukkan bahwa terjadi pengaruh positif tidak signifikan antara diversitas gender dengan kinerja keuangan pada perusahaan perbankan maupun properti & *real estate*. Nilai koefisien regresi pada perusahaan perbankan sebesar

0.031012 dengan probabilitas sebesar 0.2979. Sedangkan pada perusahaan properti & *real estate*, nilai koefisien regresi sebesar 0.057766 dan probabilitas sebesar 0.0662. kedua hasil tersebut mencerminkan bahwa variabel diversitas gender memiliki hubungan positif terhadap kinerja keuangan. Meningkatnya proporsi dewan wanita (GEN) dalam perusahaan perbankan dapat meningkatkan pula kinerja keuangannya (ROA). Nilai probabilitas diversitas gender pada kedua sampel lebih besar dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan $\alpha = 5\%$.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa diversitas gender berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan tidak terdukung untuk perusahaan perbankan maupun properti & *real estate*. Diversitas gender menggambarkan keberagaman gender yang terjadi dalam perusahaan dan diukur menggunakan proporsi dewan direksi dan komisaris wanita dalam dewan. Meningkatnya proporsi dewan wanita akan meningkatkan pula kinerja keuangan pada kedua perusahaan. Dalam teori *nature*, antara perempuan dan laki-laki ditakdirkan memiliki bentuk fisik dan sifat yang berbeda. Perbedaan bukan berarti membuat saling bersaing, namun dapat dikolaborasikan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Berdasarkan hasil riset McKinsey di Eropa dan BRIC (Brasil, Rusia, India, China) yang disampaikan dalam buku Alisjahbana (2016) menjelaskan bahwa perusahaan-perusahaan yang memiliki banyak perempuan dalam eksekutifnya mencapai kinerja keuangan yang lebih baik. Alasan kinerja yang lebih baik ini dikarenakan perempuan cenderung memberikan perhatian lebih terhadap pengembangan sumber daya insani, memotivasi untuk capaian kinerja tinggi, sering melibatkan tim dalam pengambilan keputusan. Menurut Judi

B. Rosener dalam bukunya, *America's competitive Secret: Utilizing Women as a Managment Strategy* menjabarkan karakteristik pemimpin perempuan adalah cenderung mengolaborasikan pegawai, lebih menyukai gaya kepemimpinan yang kolaboratif dan interaktif, nyaman berbagi informasi, serta siap menerima ketidakpastian. Dari uraian karakter wanita yang disebutkan mampu meningkatkan kinerja perusahaan (Alisjahbana, 2016).

Arah yang tidak signifikan berarti besar kecilnya proporsi dewan wanita dalam dewan direksi dan komisaris perusahaan, tidak terlalu mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba. menurut Claessens et al. (2000), persentase dewan wanita pada perusahaan di Indonesia bersifat unik karena kehadiran dewan wanita dalam perusahaan lebih cenderung dihasilkan dari hubungan keluarga. Didukung temuan dari peneliti pada sampel yang menemukan bahwa perusahaan keluarga memiliki proporsi dewan wanita yang lebih tinggi dibanding perusahaan yang lain. Terdapatnya hubungan keluarga akan menyebabkan hadirnya dewan wanita menjadi tidak objektif, sehingga pengalaman dan kompetensi menjadi semu. Hal tersebut menyebabkan dewan wanita tidak signifikan berpengaruh pada kinerja keuangan.

Hasil ini sesuai dengan *Resource dependence theory* namun tidak signifikan. *Resource dependence theory* menjelaskan bahwa wanita dalam dewan diklaim mampu meyakinkan *stakeholders* mengenai keberagaman dewan, meningkatkan legitimasi, serta meningkatkan koneksi dengan lingkungan eksternal sehingga mengurangi ketergantungan sumber daya dan meningkatkan kinerja keuangan (Lückerath-Rovers, 2013). Hasil ini tidak sejalan dengan

penelitian Darmadi (2011) dan Rafinda et al. (2017) yang menyatakan bahwa diversitas gender berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan, namun memperkuat penelitian Ararat et al. (2010) dan Assenga et al. (2018), Aggarwal et al. (2018) dengan hasil adanya pengaruh positif tidak signifikan antara diversitas gender terhadap kinerja perusahaan.

4.2.2. Pengaruh Diversitas Kebangsaan Terhadap Kinerja Keuangan

Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah adanya pengaruh positif antara diversitas kebangsaan (NAT) terhadap kinerja keuangan. Dalam tabel 4.11 hasil uji t, pada perusahaan perbankan menunjukkan bahwa terjadi pengaruh negatif tidak signifikan antara diversitas gender dengan kinerja keuangan. Nilai koefisien regresi sebesar -0.0253 dengan probabilitas sebesar 0.1876. Hasil tersebut mencerminkan bahwa variabel diversitas kebangsaan memiliki hubungan negatif dengan kinerja keuangan. Meningkatnya proporsi dewan asing (NAT) dalam perusahaan perbankan justru dapat menurunkan kinerja keuangannya. Sedangkan pada perusahaan properti & *real estate*, nilai koefisien regresi sebesar 0.02827 dan probabilitas sebesar 0.6262. Artinya terjadi pengaruh positif tidak signifikan antara diversitas kebangsaan terhadap kinerja keuangan pada perusahaan properti & *real estate*. Nilai probabilitas pada kedua perusahaan lebih besar dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan $\alpha = 5\%$. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis kedua yang menyatakan diversitas kebangsaan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan tidak terdukung pada perusahaan perbankan maupun properti & *real estate*.

Pada perusahaan perbankan menunjukkan bahwa setiap kenaikan proporsi dewan asing sebesar 1 satuan justru akan menurunkan kinerja keuangan sebesar 0.0253 satuan. Peneliti menduga, menurunnya kinerja keuangan akibat kenaikan proporsi dewan asing dikarenakan masalah dalam perbedaan etnis. Perusahaan tidak mampu memfasilitasi perbedaan sehingga akan menurunkan kinerja perusahaan. Menurut Lehman & Dufrene (2008) dalam Tarigan et al. (2018), keberagaman kewarganegaraan dalam manajemen akan mengakibatkan masalah pada komunikasi lintas budaya, sehingga akan menyebabkan konflik interpersonal dalam manajemen. Hal itu menjadikan ketidakefektifan dalam dewan perusahaan, sehingga menurunkan kinerja perusahaan. Hasil penelitian (Rafinda et al., 2017) juga menunjukkan pengaruh negatif antara diversitas kebangsaan dan kinerja keuangan. Kehadiran direktur asing menyebabkan kinerja yang lebih buruk karena masalah jarak, ketidakmampuan untuk mendapatkan informasi terbaru, dan masalah komunikasi yang dapat mengakibatkan konflik. Hasil ini tidak sejalan dengan perspektif dari *resource dependence theory* yang menyatakan bahwa kehadiran dewan asing menawarkan fleksibilitas keuangan yang lebih besar, sehingga berpeluang mengurangi biaya modal dengan mengurangi kesenjangan informasi lintas batas (Ujunwa, 2012). Hasil ini menguatkan penelitian dari Kesaulya & Febriany (2018) dan Rafinda et al. (2017) yang menyatakan bahwa diversitas kebangsaan berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan.

Sedangkan pada perusahaan properti & *real estate*, Meningkatnya proporsi dewan asing sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan sebesar 0.028277 satuan. Meningkatnya kinerja keuangan akibat

naiknya proporsi dewan asing dikarenakan dewan asing mampu menambah pandangan, pengetahuan, pengalaman, serta perspektif yang berbeda dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dalam dewan yang mungkin tidak dimiliki oleh dewan domestik sehingga kolaborasi atau keberagaman yang terjadi menjadi keuntungan bagi perusahaan untuk menghasilkan keputusan yang strategik. Menurut Astuti (2017), dewan direksi dan komisaris berkebangsaan asing akan mampu mengangkat citra perusahaan karena terdapat kesan bahwa warga negara asing lebih memiliki profesionalitas, perspektif penyelesaian masalah, bahasa, keyakinan yang lebih beragam sehingga akan meningkatkan pengetahuan bisnis serta cara penyelesaian masalah yang kompleks.

Arah tidak signifikan pada perusahaan perbankan maupun properti & *real estate* berarti besar kecilnya proporsi dewan direksi & komisaris berkebangsaan asing dalam dewan perusahaan tidak terlalu mempengaruhi perusahaan dalam menghasilkan laba, karena manajemen perusahaan tidak memperhatikan komposisi orang berkebangsaan asing dalam dewan untuk meningkatkan kinerja keuangan. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan proporsi hampir 50% sampel perusahaan perbankan di Indonesia tidak menggunakan jasa dewan asing dalam dewan perusahaan. Selain itu menurut Darmadi (2011), pada pasar negara berkembang, perusahaan dengan pemegang saham asing yang besar memungkinkan terjadi heterogenitas kebangsaan dalam dewannya. didukung ditemukannya proporsi dewan asing yang tinggi dan berasal dari negara pemilik saham pengendali berstatus asing pada beberapa perusahaan perbankan, seperti Maybank Indonesia, Bank China Construction, Bank Danamon, Bank CIMB

Niaga, Bank Permata. Hal tersebut menjadikan keahlian dan kemampuan dewan asing menjadi tidak objektif sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan.

4.2.3. Pengaruh Diversitas Usia Terhadap Kinerja Keuangan

Hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah adanya pengaruh positif antara diversitas usia dewan terhadap kinerja keuangan. Dalam tabel 4.11 hasil uji t perusahaan menunjukkan bahwa pada perusahaan perbankan terjadi pengaruh positif signifikan antara diversitas usia dengan kinerja keuangan. Nilai koefisien regresi sebesar 0.122157 dengan probabilitas sebesar 0.0014. Hasil tersebut mencerminkan bahwa variabel diversitas usia memiliki hubungan positif signifikan dengan kinerja keuangan. Meningkatnya diversitas usia dewan dalam perusahaan perbankan mampu meningkatkan kinerja keuangannya. Sedangkan pada perusahaan properti & *real estate*, nilai koefisien regresi adalah sebesar -0.1516 dan probabilitas sebesar 0.2360. Artinya terjadi pengaruh negatif tidak signifikan antara diversitas usia terhadap kinerja keuangan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa diversitas usia berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan terdukung pada perusahaan perbankan, sedangkan pada properti & *real estate* tidak terdukung.

Diversitas usia diukur menggunakan *coefficient of variation* (CV) untuk mengetahui tingkat keberagamannya. Semakin besar nilai CV maka semakin beragam usia dalam dewan. Hasil uji t perusahaan perbankan menunjukkan bahwa meningkatnya diversitas usia mampu meningkatkan kinerja keuangan. Berdasarkan *resource dependence theory*, perbedaan usia dalam dewan mengarah

kepada variasi nilai dan perspektif karena perbedaan generasi menyebabkan perbedaan pengalaman sosial, politik, dan ekonomi. Selain itu, keberagaman usia mengarahkan kepada kinerja yang lebih baik dengan menyeimbangkan pengambilan risiko antara dewan muda dan tua, maka adanya keberagaman usia dalam dewan mampu menjadikan proses pengambilan keputusan menjadi tepat dan meningkatkan kinerja keuangan (Ararat et al., 2010). Hasil ini memperkuat penelitian dari Kagzi & Guha (2018) dan Darmadi (2011) dengan hasil adanya pengaruh positif diversitas usia terhadap kinerja keuangan.

Sedangkan pada perusahaan properti & *real estate*, terjadi hubungan pengaruh negatif tidak signifikan antara diversitas usia terhadap kinerja keuangan. Menurut Talavera et al. (2017) dalam riset penelitian diversitas dewan di China menjelaskan, menurunnya kinerja keuangan akibat naiknya keberagaman usia dalam dewan disebabkan karena diversitas usia dapat mengurangi kohesi atau koordinasi antarpersonal, menimbulkan permasalahan komunikasi, dan hambatan lainnya. Konflik semacam itu dapat berpotensi memperpanjang proses pengambilan keputusan dalam dewan, sehingga akan melemahkan efektifitas dewan. akibat lemahnya efektifitas dewan akan menyebabkan kurangnya profitabilitas perusahaan. Sementara penelitian Tarus & Aime (2014) memberikan hasil bahwa keberagaman usia dapat mengurangi perubahan strategis dikarenakan dewan dengan anggota usia muda dan tua tidak terlibat dalam perubahan strategis dikarenakan tidak sinkronnya antara kaum muda dan tua dalam ruang pengambilan keputusan.

Arah tidak signifikan berarti meningkat atau turunnya tingkat keberagaman usia dewan tidak terlalu berpengaruh pada kenaikan atau penurunan kinerja keuangan pada perusahaan properti & *real estate*. Peneliti menduga bahwa tidak berpengaruhnya keberagaman usia dewan terhadap kinerja keuangan dikarenakan perusahaan lebih mempertimbangkan keahlian dan pengalaman pada dewan direksi & komisaris dibandingkan dengan usia dewan. terbukti pada statistik deskriptif yang menunjukkan nilai rata-rata *coefficient of variation* yang cukup rendah, yaitu hanya sebesar 18.56%. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan *resource dependence theory* yang menyatakan bahwa perbedaan usia dalam dewan mengarah kepada variasi nilai dan perspektif karena perbedaan generasi menyebabkan perbedaan pengalaman sosial, politik, dan ekonomi. Selain itu, keberagaman usia mengarahkan kepada kinerja yang lebih baik dengan menyeimbangkan pengambilan risiko antara dewan muda dan tua (Ararat et al., 2010). Hasil penelitian ini memperkuat hasil dari Talavera et al. (2017) dan Tarus & Aime (2014) yang menyatakan bahwa diversitas usia berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja keuangan.

4.2.4. Pengaruh Diversitas Pendidikan Terhadap Kinerja Keuangan

Hipotesis keempat pada penelitian ini adalah adanya pengaruh positif antara diversitas pendidikan (EDU) terhadap kinerja keuangan. Dalam tabel 4.11 hasil uji t terlihat bahwa terjadi pengaruh positif tidak signifikan antara diversitas pendidikan terhadap kinerja keuangan. Nilai koefisien regresi sebesar 0.004297 dan probabilitas sebesar 0.0967. hasil tersebut mencerminkan bahwa variabel EDU memiliki hubungan positif dengan kinerja keuangan. Semakin terbarnya

pendidikan dewan dalam perusahaan perbankan, maka dapat meningkatkan kinerja keuangannya. Sedangkan pada perusahaan properti & *real estate*, nilai koefisien regresi sebesar 0.012925 dan probabilitas sebesar 0.0028 atau < 0.05 . Artinya terjadi pengaruh positif signifikan diversitas pendidikan terhadap kinerja keuangan. Dari penjelasan dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan diversitas pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan tidak terdukung pada perusahaan perbankan, namun terdukung pada perusahaan properti & *real estate*.

Pada perusahaan properti & *real estate*, hasil uji t dapat menggambarkan bahwa terjadi pengaruh positif antara variabel pendidikan dewan terhadap kinerja keuangan. Semakin tersebarnya pendidikan dewan, maka dapat meningkatkan kinerja keuangan di perusahaan perbankan. Konsep *resource dependence theory* menjelaskan bahwa dewan merupakan bagian dari organisasi dan lingkungannya. Dewan perusahaan yang terstruktur berpotensi mempengaruhi *outcomes* perusahaan (Siciliano, 1996). Dewan dengan diversitas etnis, gender, pengalaman, pendidikan memiliki banyak pengetahuan dan keterampilan yang berbeda. Dewan yang berada pada perusahaan dengan diversitas yang baik memiliki wawasan yang luas tentang pasar, pelanggan, karyawan, dan peluang bisnis, sehingga lebih baik dalam mengetahui kondisi bisnis dan mampu meningkatkan akses ke sumberdaya eksternal yang lebih luas untuk perusahaan, sehingga menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih baik (Thomsen & Conyon, 2012) dalam (Van Diepen, 2015).

Sementara arah tidak signifikan pada perusahaan perbankan berarti tersebar atau tidaknya pendidikan dewan direksi dan komisaris dalam dewan tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja perusahaan perbankan. Dalam hal pendidikan dewan direksi dan komisaris, perusahaan mungkin lebih cenderung mensyaratkan latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis, karena bagaimanapun perusahaan perbankan merupakan perusahaan beorientasi profit yang memerlukan pengambilan keputusan tentang ekonomis dalam dewan. Didukung dari temuan peneliti, pada perusahaan perbankan ditemukan latar belakang pendidikan yang cenderung tidak terbesar dibanding tersebar dengan proporsi sebesar 56% latar belakang pendidikan tidak tersebar.

Hasil penelitian pada properti & *real estate* sesuai dengan konsep *resource dependence theory* yang menjelaskan bahwa dewan merupakan bagian dari organisasi dan lingkungannya. Dewan perusahaan yang terstruktur berpotensi mempengaruhi *outcomes* perusahaan (Siciliano, 1996), namun hasil penelitian pada perbankan menunjukkan diversitas pendidikan yang tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hasil ini memperkuat penelitian dari Van Ness et al. (2010) dan Assenga et al. (2018) yang menyatakan bahwa diversitas pendidikan berpengaruh secara positif terhadap kinerja perusahaan.

4.2.5. Pengaruh Proporsi Komisaris Independen Terhadap Kinerja Keuangan

Hipotesis kelima pada penelitian ini adalah adanya pengaruh positif antara proporsi komisaris independen (INDP) terhadap kinerja keuangan. Dalam tabel 4.11 hasil uji t, pada perusahaan perbankan terjadi pengaruh positif tidak signifikan antara proporsi komisaris independen dengan kinerja keuangan. Nilai koefisien regresi sebesar 0.010184 dan probabilitas sebesar 0.4439. mencerminkan bahwa variabel INDP memiliki hubungan yang positif dengan kinerja keuangan. Meningkatnya proporsi komisaris independen dalam perusahaan perbankan dapat meningkatkan pula kinerja keuangannya (ROA). Sedangkan pada perusahaan properti & *real estate*, koefisien regresi sebesar -0.040532 dengan probabilitas sebesar 0.3285. Artinya terjadi hubungan negatif tidak signifikan antara proporsi komisaris independen terhadap kinerja keuangan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis kelima yang menyatakan proporsi komisaris independen (INDP) berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan tidak didukung pada perusahaan perbankan maupun properti & *real estate*.

Dalam penelitian ini, INDP diukur menggunakan proporsi komisaris independen dalam dewan komisaris perusahaan. Dari hasil uji t perusahaan perbankan menunjukkan bahwa setiap kenaikan proporsi komisaris independen sebesar 1 satuan, maka dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan perbankan sebesar 0.010184 satuan. Peneliti menduga bahwa kenaikan kinerja keuangan akibat dari naiknya proporsi komisaris independen dikarenakan faktor tata kelola perusahaan. Kusumatuti et al. (2007) mengungkapkan bahwa dewan

komisaris perusahaan yang didominasi oleh pihak eksternal dapat menghasilkan tata kelola yang lebih kuat, karena bersifat independen dalam mengawasi kinerja manajemen, sehingga mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Hasil pengaruh positif antara proporsi komisaris independen terhadap kinerja perusahaan sesuai dengan *agency theory* yang menyatakan bahwa salah satu upaya untuk mengurangi konflik keagenan adalah dengan meningkatkan tata kelola perusahaan, dimana kehadiran komisaris independen merupakan suatu bentuk tata kelola perusahaan atau *good corporate governance* (GCG) dalam fungsi *controlling*. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian dari Dewi & Dewi (2016), Choi et al. (2007), Assenga et al. (2018) yang menyatakan bahwa proporsi komisaris independen berpengaruh secara positif tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Sedangkan pada perusahaan properti & *real estate*, hasil uji t perusahaan properti & *real estate* menunjukkan bahwa setiap kenaikan proporsi komisaris independen sebesar 1 satuan, maka dapat menurunkan kinerja keuangan perusahaan sebesar 0.040532 satuan. Penjelasan yang mungkin dapat dijelaskan menurut Agrawal & Knoeber (1996) adalah menurunnya kinerja keuangan akibat dari naiknya proporsi komisaris independen dapat disebabkan karena adanya hubungan politik, aktivis lingkungan, maupun aktivis konsumen. Dewan komisaris eksternal dimasukkan kedalam dewan kadang-kadang alasan politik sehingga menyebabkan ketidakobjektifan dewan komisaris dalam melakukan pengawasan, sehingga dapat menurunkan kinerja perusahaan. Hasil penelitian dari

Agrawal & Knoeber (1996) dan Ararat et al. (2010) menunjukkan pengaruh negatif tidak signifikan antara *outside director* terhadap kinerja perusahaan.

Arah tidak signifikan pada kedua perusahaan berarti besar kecilnya proporsi komisaris independen dalam dewan komisaris tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dikarenakan fungsi pengawasan secara netral dan tidak berpihak didalam perusahaan tidak hanya berasal dari komisaris independen, namun ada berbagai pihak yang turut serta dalam fungsi pengawasan, antara lain komisaris internal perusahaan yang tidak terafiliasi, komite audit, serta auditor internal dan eksternal, sehingga menyebabkan pengawasan khusus dari komisaris independen menjadi tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Selain itu, berdasarkan pendapat dari Agrawal & Knoeber (1996) yang menyatakan bahwa dewan komisaris eksternal dimasukkan kedalam dewan kadang-kadang alasan politik juga berpeluang menyebabkan ketidakobjektifan dewan komisaris dalam melakukan pengawasan.

4.3. ANALISIS PERBANDINGAN

Analisis perbandingan dilakukan untuk membandingkan atau mengetahui perbedaan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen pada sampel yang berbeda, dimana variabel diversitas gender, kebangsaan, usia, pendidikan, komisaris independen sebagai variabel independen dan kinerja keuangan (ROA) sebagai variabel dependen. Analisis perbandingan antara kedua sampel akan dilihat dari berbagai sudut pandang, antara lain dari hubungan pengaruh variabel independen terhadap dependen, Adj. R-Square, dan prob (F *Statistic*).

Variabel pertama adalah diversitas gender. Diversitas gender menggambarkan proporsi dewan direksi dan komisaris wanita dalam dewan perusahaan. Besar kecilnya proporsi wanita dalam dewan direksi dan komisaris diduga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Hipotesis yang telah dikembangkan sesuai dengan *resource dependence theory* menyatakan bahwa diversitas gender berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan atau naiknya proporsi dewan wanita dapat mengakibatkan naiknya kinerja perusahaan. Tabel 4.11 menunjukkan bahwa terdapat hasil yang sama terkait diversitas gender pada perusahaan perbankan serta properti & *real estate*. Pada perusahaan perbankan dan properti & *real estate*, nilai *t-statistic* diversitas gender bernilai positif dengan nilai probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansi sebesar 0.05. Hasil tidak signifikan pada kedua perusahaan diduga karena adanya hubungan afiliasi keluarga atau keuangan antara dewan wanita dengan direksi, komisaris, maupun pemegang saham. Menurut Claessens et al. (2000), persentase dewan wanita pada perusahaan di Indonesia bersifat unik karena kehadiran dewan wanita dalam perusahaan lebih cenderung dihasilkan dari hubungan keluarga. Didukung penemuan pada sampel Bank Mayapada, Tbk dan Bank Victoria International, Tbk, sehingga kualitas dari dewan menjadi tidak objektif dan semu dalam pengambilan keputusan dan mengakibatkan tidak berpengaruh pada kinerja keuangan.

Pada variabel diversitas kebangsaan, terdapat perbedaan hasil pada nilai koefisien regresi namun sama-sama tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan antara diversitas kebangsaan terhadap kinerja keuangan pada perusahaan perbankan dengan properti & *real estate*. Pada perusahaan perbankan, nilai *t-statistic* bernilai

negatif, artinya diversitas kebangsaan berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan. Meningkatnya proporsi dewan asing pada perbankan justru menurunkan kinerja. Sedangkan pada perusahaan properti & *real estate*, nilai *t-statistic* nya adalah bernilai positif, artinya terdapat hubungan positif antara diversitas kebangsaan dengan kinerja perusahaan. Pada perusahaan properti & *real estate*, kehadiran dewan asing mampu memberi pandangan, pengetahuan, pengalaman, serta alternatif penyelesaian masalah yang mungkin tidak dimiliki oleh dewan asing, sehingga kolaborasi antar dewan mampu meningkatkan kinerja keuangan. Arah tidak signifikan pada kedua sub sektor disebabkan karena ketidakobjektifan dewan asing dalam dewan. Menurut Darmadi (2011), pada negara berkembang, perusahaan dengan pemegang saham asing terbesar mungkin memiliki keberagaman kebangsaan yang tinggi pada dewan. didukung penemuan proporsi dewan asing yang tinggi dan berasal dari negara pemilik saham pengendali berstatus asing pada beberapa perusahaan perbankan, seperti Maybank Indonesia, Bank China Construction, Bank Danamon, Bank CIMB Niaga, Bank Permata. Sehingga kehadiran dewan asing menjadikan tidak objektif dalam pengambilan keputusan, karena tidak berdasarkan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki.

Variabel diversitas usia menunjukkan hasil yang berbeda pada perusahaan perbankan dan properti & *real estate*. Pada perusahaan perbankan terjadi hubungan positif signifikan antara diversitas usia terhadap kinerja keuangan. perbedaan usia dalam dewan mengarah kepada variasi nilai dan perspektif karena perbedaan generasi menyebabkan perbedaan pengalaman sosial, politik, dan ekonomi. Selain itu, keberagaman usia mengarahkan kepada kinerja yang lebih baik dengan

menyeimbangkan pengambilan risiko antara dewan muda dan tua, maka adanya keberagaman usia dalam dewan mampu menjadikan proses pengambilan keputusan menjadi tepat dan meningkatkan kinerja keuangan (Ararat et al., 2010). Sedangkan pada perusahaan properti & *real estate*, terjadi hubungan negatif tidak signifikan antara diversitas usia terhadap kinerja keuangan. Peneliti menduga bahwa tidak berpengaruhnya keberagaman usia dewan terhadap kinerja keuangan pada perusahaan properti & *real estate* dikarenakan perusahaan lebih mempertimbangkan keahlian dan pengalaman pada dewan direksi & komisaris dibandingkan dengan usia dewan. Didukung dengan data deskriptif pada perbankan yang menunjukkan keberagaman usia dalam dewan cenderung kecil dengan CV sebesar 18.56 persen.

Diversitas pendidikan pada kedua sampel menunjukkan perbedaan hasil, pada perusahaan properti & *real estate*, diversitas pendidikan berpengaruh positif signifikan. Adanya prinsip *right man on the right place* pada dewan atau hasil dari diversitas pendidikan mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Sedangkan pada perusahaan perbankan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan antara diversitas pendidikan dan kinerja keuangan. Arah tidak signifikan pada perusahaan perbankan berarti tersebar atau tidaknya pendidikan dewan direksi dan komisaris dalam dewan tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja perusahaan perbankan. Dalam hal pendidikan dewan direksi dan komisaris, perusahaan mungkin lebih cenderung mensyaratkan latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis, karena bagaimanapun perusahaan perbankan merupakan perusahaan beorientasi profit yang memerlukan pengambilan keputusan tentang ekonomis

dalam dewan. Didukung dari temuan peneliti, pada perusahaan perbankan ditemukan latar belakang pendidikan yang cenderung tidak terbesar dibanding tersebar dengan proporsi sebesar 56% latar belakang pendidikan tidak tersebar.

Pada variabel proporsi komisaris independen, terdapat kesamaan hasil pada kedua sub sektor yaitu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan. namun berbeda pada arah koefisien regresinya. Pada perusahaan perbankan, nilai *t-stat* bernilai positif sedangkan pada perusahaan properti bernilai negatif. Arah tidak signifikan pada kedua perusahaan diduga dikarenakan fungsi pengawasan secara netral dan tidak berpihak didalam perusahaan tidak hanya berasal dari komisaris independen, namun ada berbagai pihak yang turut serta dalam fungsi pengawasan, antara lain komisaris internal perusahaan yang tidak terafiliasi, komite audit, serta auditor internal dan eksternal, sehingga menyebabkan pengawasan khusus dari komisaris independen menjadi tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Selain itu, berdasarkan pendapat dari Agrawal & Knoeber (1996) yang menyatakan bahwa dewan komisaris eksternal dimasukkan kedalam dewan kadang-kadang alasan politik juga berpeluang menyebabkan ketidakobjektifan dewan komisaris dalam melakukan pengawasan.

Sementara nilai *adjusted R-Squared* menunjukkan hasil yang berbeda pada sampel perbankan dan properti & *real estate*. *Adjusted R-Squared* pada perusahaan perbankan bernilai 0.039318 atau 3.93%, sedangkan pada properti & *real estate* bernilai 0.01666 atau 1.66%. Berarti kemampuan menjelaskan kelima variabel diversitas pada perusahaan perbankan lebih tinggi dibandingkan pada perusahaan

properti & *real estate*. Peneliti menduga bahwa adanya perbedaan nilai *adjusted R-squared* dikarenakan nilai yang terkandung dalam data proporsi dari kelima variabel pada perusahaan perbankan lebih sensitif atau berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Hal tersebut didukung dari nilai probabilitas pada perbankan yang lebih kecil dibanding dengan properti & *real estate*. Komposisi dari data variabel diversitas dewan pada perbankan dapat dipengaruhi adanya penjaminan dari OJK dalam proses pengangkatan dewan direksi dan komisaris yang tertuang dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No.55/POJK.03/2016 Tentang Penerapan Tata Kelola Bagi Bank Umum. Peraturan dari OJK yang membuat angka-angka pada komposisi dewan menjadi lebih menjelaskan atau berpengaruh pada kinerja keuangan.

Dari analisis perbandingan dapat disimpulkan bahwa pada perusahaan perbankan, hanya diversitas usia yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan, sedangkan pada perusahaan properti hanya diversitas pendidikan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1.Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh diversitas dewan (gender, kebangsaan, usia, pendidikan, dan komisaris independen) terhadap kinerja keuangan pada perusahaan perbankan dan properti & *real estate* yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2009-2018, dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Diversitas gender berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja keuangan pada perusahaan perbankan yang terdaftar dalam BEI tahun 2009-2018.
2. Diversitas kebangsaan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja keuangan pada perusahaan perbankan yang terdaftar dalam BEI tahun 2009-2018.
3. Diversitas usia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan pada perusahaan perbankan yang terdaftar dalam BEI tahun 2009-2018.
4. Diversitas pendidikan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja keuangan pada perusahaan perbankan yang terdaftar dalam BEI tahun 2009-2018.
5. Proporsi komisaris independen berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja keuangan pada perusahaan perbankan yang terdaftar dalam BEI tahun 2009-2018.

6. Diversitas gender berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja keuangan pada perusahaan properti & *real estate* yang terdaftar dalam BEI tahun 2009-2018.
7. Diversitas kebangsaan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja keuangan pada perusahaan properti & *real estate* yang terdaftar dalam BEI tahun 2009-2018.
8. Diversitas usia berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja keuangan pada perusahaan properti & *real estate* yang terdaftar dalam BEI tahun 2009-2018.
9. Diversitas pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan pada perusahaan properti & *real estate* yang terdaftar dalam BEI tahun 2009-2018.
10. Proporsi komisaris independen berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja keuangan pada perusahaan properti & *real estate* yang terdaftar dalam BEI tahun 2009-2018.

5.2. Saran

Beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan terkait pengaruh diversitas dewan terhadap kinerja berdasarkan hasil analisis dan pembahasan adalah sebagai berikut.

1. Bagi Manajemen Perusahaan

Manajemen perusahaan disarankan untuk mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja keuangan, seperti diversitas usia dan diversitas pendidikan dalam dewan. khususnya perusahaan perbankan harus mempertimbangkan faktor diversitas usia dan perusahaan

properti & *real estate* harus mempertimbangkan diversitas pendidikan. Pada hasil penelitian, diversitas usia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan pada perusahaan perbankan, sedangkan diversitas pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan pada properti & *real estate*. Hal ini sesuai dengan teori yang digunakan.

Semakin tinggi nilai *coefficient of variation* (CV) atau keberagaman usia menyebabkan kinerja keuangan semakin meningkat. Berdasarkan hasil penelitian, manajemen perusahaan perbankan disarankan untuk meningkatkan keberagaman usia dalam dewan direksi dan komisaris untuk dapat menghasilkan profit yang maksimal. Selain itu, diversitas pendidikan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja keuangan pada perusahaan properti & *real estate*. Semakin beragam pendidikan dalam dewan mampu meningkatkan kinerja keuangan pada perusahaan properti & *real estate*. Maka manajemen perusahaan properti & *real estate* disarankan untuk meningkatkan keberagaman pendidikan dalam dewan untuk menghasilkan profitabilitas yang maksimal.

2. Bagi Investor

Sebelum seorang investor melakukan investasi atau penyertaan modal usaha ke dalam sebuah perusahaan, maka perlu mempertimbangkan diversitas usia dan diversitas pendidikan dalam perusahaan dikarenakan hasil penelitian yang menunjukkan diversitas usia berpengaruh positif terhadap kinerja pada perusahaan perbankan dan pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan. Investor disarankan untuk

melihat komposisi usia dalam sebuah dewan perusahaan perbankan yang akan dilakukan investasi. Untuk memilih perusahaan subsektor perbankan dengan kinerja yang baik, maka investor disarankan untuk berinvestasi pada perusahaan dengan tingkat keberagaman usia yang tinggi karena diversitas usia berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan.

Selain itu, investor juga disarankan melihat komposisi pendidikan dalam dewan jika ingin berinvestasi pada perusahaan properti & *real estate*. Untuk memilih perusahaan dengan kinerja keuangan yang baik, maka disarankan untuk memilih perusahaan dengan latar belakang pendidikan yang beragam atau tersebar, karena hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara diversitas pendidikan terhadap kinerja keuangan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan objek penelitian pada perusahaan sektor lainnya untuk mengetahui kondisi pasar modal di Indonesia yang lebih kompleks terkait penelitian diversitas dewan dan kinerja perusahaan. Selain itu, nilai *adjusted R-Square* pada penelitian ini tergolong rendah, yaitu pada perusahaan perbankan sebesar 3.93% dan properti & *real estate* sebesar 1.66%. Artinya kemampuan menjelaskan variabel diversitas gender, kebangsaan, usia, pendidikan, dan komisaris independen terhadap kinerja keuangan adalah sebesar 3.93% untuk perusahaan perbankan dan 1.66% untuk perusahaan properti & *real estate*. Sisanya sekitar 96% (perbankan) dan 98.34% (properti & *real estate*)

dijelaskan oleh variabel lain diluar model, maka peneliti selanjutnya disarankan menambah variabel kontrol yang berpengaruh terhadap kinerja keuangan seperti hubungan politik dewan (*political connection*), kepemilikan manajerial, ukuran perusahaan, ukuran dewan, dll untuk meningkatkan nilai *adjusted R-square*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 94(2), 291–309.
- Aggarwal, R., Jindal, V., & Seth, R. (2018). Board diversity and firm performance: The role of business group affiliation. *International Business Review*, 28(6). <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2019.101600>
- Agrawal, A., & Knoeber, C. R. (1996). Firm Performance and Mechanisms to Control Agency Problems between Managers and Shareholders. *The Journal of Financial and Quantitative*, 31(3), 377–397.
- Agustina, D., & Ardiansari, A. (2019). The Effect of Good Corporate Governance Toward Company Financial Performance. *Management Analysis Journal*, 8(2). <https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-02.19>
- Alghifari, E. S., Triharjono, S., & Juhaeni, Y. S. (2013). Effect of Return on Assets (ROA) Against Tobin ' s Q : Studies in Food and Beverage Company in Indonesia Stock Exchange Years 2007-2011. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 2(1), 2011–2014.
- Alisjahbana, Betty. (2016). *Membangun Keluarga, Bisnis, dan Masyarakat*. Bandung: Penerbit Mizan.
- Amin, N. N., & Sunarjanto. (2016). Fokus manajerial. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(2), 121–132.
- Anggraeni, G., Kristanti, F. T., & Muslih, M. (2016). Pengaruh Intellectual Capital, Gender Diversity, Age Diversity, Dan Tenure Diversity Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *E-Proceeding of Management*, 3(2), 1656–1664.
- Ararat, M., Aksu, M. H., & Tansel Cetin, A. (2010). The Impact of Board Diversity on Boards' Monitoring Intensity and Firm Performance: Evidence from the Istanbul Stock Exchange. *SSRN Electronic Journal*, 90(216). <https://doi.org/10.2139/ssrn.1572283>
- Assenga, M. P., Aly, D., & Hussainey, K. (2018). The impact of board characteristics on the financial performance of Tanzanian firms. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 18(6), 1089–1106. <https://doi.org/10.1108/CG-09-2016-0174>

- Astuti, E. P. (2017). Pengaruh Diversitas Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2008-2011. In *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* (Vol. 4, Issue 2).
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Choi, J. J., Park, S. W., & Yoo, S. S. (2007). The Value of Outside Directors: Evidence from Corporate Governance Reform in Korea. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 42(4), 941–962. <https://doi.org/10.1017/s0022109000003458>
- Claessens, S., Djankov, S., & Lang, L. H. P. (2000). The Separation of Ownership and Control in East Asian Corporations. *Journal of Financial Economics*, 58, 81–112.
- Cox, T. H., Lobel, S. A., & McLeod, P. L. (1991). Effects of Ethnic Group Cultural Differences on Cooperative and Competitive Behavior On a Group Task. *Academy of Management Journal*, 34(4), 827–847. <https://doi.org/10.5465/256391>
- Darmadi, S. (2011). Board diversity and firm performance: the Indonesian evidence. *Journal Corporate Ownership and Control*, 8(38721).
- Davis, G. F., & Cobb, J. A. (2010). Resource Dependence Theory: Past and future. *Research in the Sociology of Organization*, 28, 21–42.
- Dewi, L. G. K., & Dewi, A. A. (2016). Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris Dan Direksi Pada Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Sektor Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2009-2013. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 16(1), 812–836.
- Fama, E. F., & Jensen, M. C. (1983). Separation of Ownership and Control. *Journal of Law and Economics*, 26(2), 301–325.
- Ghozali, Imam, dan Dwi Ratmono. (2013). *Analisis multivariate dan Ekonometrika (Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Eviews 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariant dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2012). *Dasar-Dasar Ekonometrika Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.

- Hambrick, D. C., Mason, P. A., & Mason, P. A. (2013). *Echelons : of Reflection The Its Organization as Top a*. 9(2), 193–206.
- Hambrick, D. C., & Mason, P. a. (1984). Upper Echelons : The Organization as a Reflection of Its Top Managers. *Academy of Management Review*, 9(2), 193–206. <https://doi.org/10.2307/258434>
- Handayani, C. A., Isfahani, R. N., & Widodo, E. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kriminalitas di Indonesia Tahun 2011-2016 dengan Regresi Data Panel. *Indonesian Journal of Applied Statistic*, 2(1), 10–20.
- Hassan, R., & Marimuthu, M. (2014). Gender Diversity on Boards and Market Performance : an Empirical Investigation on Malaysian Listed Companies. *Journal of Engineering, Science and Society*, 10(1), 17–25.
- Hillman, A. J., Withers, M., & Collins, B. J. (2009). Resource Dependence Theory : A Review. *Journal of Management*, 1–24.
- Hurst, D. K., Rush, J. C., & White, R. E. (1989). Top Management Teams and Organizational Renewal. *Strategic Management Journal*, 10, 87–105. <https://doi.org/10.1002/smj.4250100708>
- Iacoviello, G., Mazzei, M., & Riccardi, G. (2015). The gender composition of the board and firm performance. The role of regulatory measures. *Corporate Ownership and Control*, 13, 1385–1395.
- Indonesian Boardroom Diversity Report. 2012. *Female Footprints in IDX-Listed Companies*. Centre for Governance, Institutions & Organisations: National University of Singapore Business School.
- Iswadi. (2016). Kinerja Perusahaan Berkaitan Dengan Diversitas Gender Dalam Dewan Direksi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 16(01), 1–5.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of The Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305–360. <https://doi.org/10.1177/0018726718812602>
- Kagzi, M., & Guha, M. (2018). Does board demographic diversity influence firm performance? Evidence from Indian-knowledge intensive firms. *Benchmarking: An International Journal*, 25(3), 1028–1058. <https://doi.org/10.1108/BIJ-07-2017-0203>
- Kesaulya, F. A., & Febriany, N. (2018). Pengaruh Diversitas Kebangsaan Board of Director dan Kepemilikan Blockholders Terhadap Nilai Perusahaan: Studi Pada Perusahaan Publik Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, XVII(2), 60–68.

- Kusumatuti, S., Supatmi, & Sastra, P. (2007). Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan Dalam Perspektif Corporate Governance. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Universitas Kristen Petra*, 9(2), 88–98. <https://doi.org/10.9744/jak.9.2.pp.88-98>
- Lückerath-Rovers, M. (2013). Women on boards and firm performance. *Journal of Management and Governance*, 17(2), 491–509. <https://doi.org/10.1007/s10997-011-9186-1>
- Maghfiroh, V. D., & Utomo, D. C. (2019). Pengaruh Diversitas Gender Pada Struktur Dewan. *Diponegoro Journal of Accounting*, 8(3), 1–9.
- Nisasmara, P. W., & Musdholifah, M. (2016). Cash Holding, Good Corporate Governance and Firm Value. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(2), 117–128. <https://doi.org/10.15294/jdm.v7i2.8196>
- Nugroho, F. A., & Rahardjo, S. N. (2014). Analisis Pengaruh Corporate Social Responsibility Dan Karakteristik Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan. *Diponegoro Journal of Accounting*, 3(2), 477–486.
- Nurim, Y., Sunardi, & Raharti, R. (2017). The Type I Versus Type II Agency Conflict on Earnings Management. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 8(1), 44–58.
- Oxelheim, L., & Randøy, T. (2001). The Impact of Foreign Board Membership on Firm Value. *The Research Institute of Industrial Economics Stockholm*, 57.
- Oxelheim, L., & Randøy, T. (2003). The impact of foreign board membership on firm value. *Journal of Banking and Finance*, 27(12), 2369–2392. [https://doi.org/10.1016/S0378-4266\(02\)00395-3](https://doi.org/10.1016/S0378-4266(02)00395-3)
- Pajaria, Y., Meutia, I., & Widiyanti, M. (2016). Pengaruh Diversitas Dewan Direksi dan Komisaris, Ukuran Perusahaan, dan Profitabilitas Terhadap Perngungkapan Corporate Social Responsibility Perusahaan Sektor Manufaktur. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Akuntansi*, 10(2), 177–200.
- Pfeffer, J. (1972). Size and Composition of Corporate Boards of Directors : The Organization and its Environment. *Administrative Science Quarterly*, 17(2), 218–228.
- Prasetyo, D., & Dewayanto, T. (2019). Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Periode 2013-2015). *Diponegoro Journal of Accounting*, 8(2), 1–10.

- Pratiwi, R., & Yulianto, A. (2016). Pengaruh Struktur Kepemilikan Dan Komisaris Independen Terhadap Biaya Keagenan Perusahaan Yang Masuk Dalam Indonesia Most Trusted Companies. *Management Analysis Journal*, 5(3), 215–228.
- Rafinda, A., Rafinda, A., Witiastuti, R. S., Suroso, A., & Trinugroho, I. (2017). Board Diversity, Risk and Sustainability of Bank Performance: Evidence From India. *Journal of Security and Sustainability Issues*, 6(4), 627–636. [https://doi.org/10.9770/jssi.2016.6.1\(3\)JEL](https://doi.org/10.9770/jssi.2016.6.1(3)JEL)
- Rahmawati, D., & Khoiruddin, M. (2017). Pengaruh Corporate Governance Dan Kinerja Keuangan Dalam Memprediksi Kondisi Financial Distress. *Management Analysis Journal*, 6(1).
- Ramadhani, Z. I., & Adhariani, D. (2017). Semakin Beragam Semakin Baik? Isu Keberagaman Gender, Keuangan, Dan Investasi Perusahaan. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 21(1), 1–13. <https://doi.org/10.26905/jkdp.v21i1.1222>
- Raymond. (2017). *Pengaruh Likuiditas dan Solvabilitas Terhadap Profitabilitas Pada PT Indosat Tbk* (pp. 96–109).
- Safitri, R. D., & Yulianto, A. (2015). Pengaruh Kinerja Keuangan Perusahaan Terhadap Return Total Saham Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Management Analysis Journal*, 4(1).
- Siciliano, J. I. (1996). The Relationship of Board Member Diversity to Organizational Performance. *Journal of Business Ethics*, 15, 1313–1320.
- Smith, N., Smith, V., & Verner, M. (2006). Do women in top management affect firm performance? A panel study of 2,500 Danish firms. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 55(7), 569–593. <https://doi.org/10.1108/17410400610702160>
- Supriyono, R. A. (2006). Pengaruh Usia, Keinginan Sosial, Kecukupan Anggaran, Dan Partisipasi Penganggaran Terhadap Kinerja Manajer Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, (1), 59–74. <https://doi.org/10.22146/jieb.37113>
- Talavera, O., Yin, S., & Zhang, M. (2017). Age diversity, directors' personal values, and bank performance. *International Review of Financial Analysis*, 17. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2017.10.007>
- Tarigan, J., Hervindra, C., & Hatane, S. E. (2018). Does Board Diversity Influence Financial Performance ? *International Research Journal of Business Studies*, 11(3), 195–215.

- Tarus, D. K., & Aime, F. (2014). Board demographic diversity , firm performance and strategic change A test of moderation. *Management Research Review*, 37(12), 1110–1136. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2013-0056>
- Tertius, M. A., & Christiawan, Y. J. (2015). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Sektor Keuangan. *Business Accounting Review Universitas Petra*, 3(1), 223–232.
- Ujunwa, A. (2012). Board characteristics and the financial performance of Nigerian quoted firms. *International Journal of Business in Society*, 12(5), 656–674. <https://doi.org/10.1108/14720701211275587>
- Van Diepen, N. (2015). The effect of gender , age and nationality diversity on company performance – Evidence from the Netherlands Supervisors : In *5th IBA Bachelor Thesis Conference*.
- Van Ness, R. K., Miesing, P., & Kang, J. (2010). Board of Director Composition and Financial Performance in a Sarbanes-Oxley World. *Academy of Business and Economics Journal*, 10(5), 56–74.
- Veronica, T. M., & Wardoyo. (2013). Pengaruh Good Corporate Governance, CSR dan Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(2), 132–149. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm>
- Wahidah, S. A., & Ardiansari, A. (2019). The Effect of Board Commissioners And Independent Commissioners on Agency Cost Through Capital Structure. *Management Analysis Journal*, 8(1).
- Wahyudin, A., & Solikhah, B. (2017). Corporate governance implementation rating in Indonesia and its effects on financial performance. *The International Journal of Business in Society*, 17(2), 250–265. <https://doi.org/10.1108/CG-02-2016-0034>
- Wicaksana, K. A. B. (2010). Dampak Diversitas Kebangsaan Anggota Dewan Komisaris Dan Direksi Pada Kinerja Pasar Perusahaan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1(1), 9–17.
- Wijayanto, A. (2010). Analisis Pengaruh ROA, EPS, Financial Leverage, Proceed Terhadap Initial Return. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1(1), 68–78. <https://doi.org/10.15294/jdm.v1i1.2451>
- Winoto, P. J., & Supatmi. (2014). Pengaruh Diversitas Kebangsaan Board of Director Terhadap Nilai Perusahaan. 2008, 1–10.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Sampel Awal Perusahaan Perbankan

No.	Kode Perusahaan	Nama Perusahaan
1	BABP	Bank MNC International Tbk
2	BBCA	Bank Central Asia Tbk
3	BBKP	Bank Bukopin Tbk
4	BBNI	Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk
5	BBRI	Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk
6	BBTN	Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk
7	BCIC	Bank J Trust Indonesia Tbk
8	BDMN	Bank Danamon Tbk
9	BMRI	Bank Mandiri (Persero) Tbk
10	BNGA	Bank CIMB Niaga Tbk
11	BNII	Bank Maybank Indonesia Tbk
12	BNLI	Bank Permata Tbk
13	BSWD	Bank of India Indonesia Tbk
14	BTPN	Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk
15	BVIC	Bank Victoria International Tbk
16	MAYA	Bank Mayapada International Tbk
17	MCOR	Bank China Construction Indonesia Tbk
18	MEGA	Bank Mega Tbk
19	PNBN	Bank Pan Indonesia Tbk

Lampiran 2

Ringkasan Data Variabel Penelitian

TAHUN	KODE	Total Dewan	ROA	Gen	Nat	Age	Edu	Indp
2009	BABP	12	0,002	0,250	0,417	0,135	1,000	0,800
2010	BABP	13	0,005	0,231	0,462	0,129	1,000	0,667
2011	BABP	10	-0,016	0,100	0,400	0,133	0,000	0,800
2012	BABP	9	0,001	0,222	0,222	0,114	0,000	1,000
2013	BABP	6	-0,009	0,167	0,167	0,128	0,000	1,000
2014	BABP	9	-0,008	0,222	0,000	0,099	0,000	0,667
2015	BABP	7	0,001	0,143	0,000	0,105	0,000	0,667
2016	BABP	8	0,001	0,250	0,000	0,097	0,000	0,667
2017	BABP	7	-0,075	0,286	0,000	0,081	0,000	0,667
2018	BABP	6	0,007	0,333	0,000	0,089	0,000	0,667
2009	BBCA	14	0,034	0,071	0,214	0,168	1,000	0,600
2010	BBCA	14	0,035	0,071	0,214	0,165	1,000	0,600
2011	BBCA	15	0,038	0,067	0,200	0,159	1,000	0,600

TAHUN	KODE	Total Dewan	ROA	Gen	Nat	Age	Edu	Indp
2012	BBCA	15	0,036	0,067	0,200	0,156	1,000	0,600
2013	BBCA	15	0,038	0,067	0,200	0,154	1,000	0,600
2014	BBCA	15	0,039	0,067	0,133	0,136	1,000	0,600
2015	BBCA	15	0,038	0,067	0,133	0,133	1,000	0,600
2016	BBCA	16	0,040	0,125	0,063	0,139	1,000	0,600
2017	BBCA	16	0,039	0,125	0,063	0,137	1,000	0,600
2018	BBCA	17	0,040	0,176	0,059	0,135	1,000	0,600
2009	BBKP	11	0,015	0,091	0,000	0,078	0,000	0,500
2010	BBKP	11	0,017	0,091	0,000	0,076	0,000	0,500
2011	BBKP	12	0,019	0,167	0,000	0,060	0,000	0,400
2012	BBKP	12	0,018	0,167	0,000	0,059	0,000	0,400
2013	BBKP	11	0,018	0,091	0,000	0,066	0,000	0,600
2014	BBKP	11	0,012	0,091	0,000	0,083	0,000	0,500
2015	BBKP	13	0,014	0,077	0,000	0,141	0,000	0,500
2016	BBKP	14	0,005	0,071	0,000	0,142	0,000	0,500
2017	BBKP	14	0,001	0,071	0,000	0,139	0,000	0,571
2018	BBKP	16	0,002	0,063	0,125	0,176	0,000	0,500
2009	BBNI	16	0,017	0,063	0,000	0,079	0,000	0,429
2010	BBNI	17	0,025	0,059	0,000	0,111	1,000	0,429
2011	BBNI	17	0,029	0,059	0,000	0,109	1,000	0,571
2012	BBNI	17	0,029	0,059	0,000	0,097	1,000	0,571
2013	BBNI	17	0,034	0,059	0,000	0,096	0,000	0,571
2014	BBNI	18	0,035	0,056	0,000	0,092	0,000	0,500
2015	BBNI	18	0,026	0,111	0,000	0,105	1,000	0,556
2016	BBNI	18	0,027	0,111	0,000	0,111	1,000	0,625
2017	BBNI	18	0,027	0,056	0,000	0,108	1,000	0,500
2018	BBNI	20	0,028	0,100	0,000	0,108	1,000	0,556
2009	BBRI	16	0,037	0,125	0,000	0,090	0,000	0,667
2010	BBRI	17	0,046	0,118	0,000	0,111	0,000	0,571
2011	BBRI	17	0,049	0,118	0,000	0,081	0,000	0,500
2012	BBRI	19	0,052	0,105	0,000	0,081	0,000	0,500
2013	BBRI	19	0,050	0,105	0,000	0,080	0,000	0,500
2014	BBRI	18	0,047	0,056	0,000	0,077	0,000	0,714
2015	BBRI	19	0,042	0,053	0,000	0,080	0,000	0,625
2016	BBRI	20	0,038	0,050	0,000	0,076	0,000	0,556
2017	BBRI	20	0,037	0,200	0,000	0,090	0,000	0,556
2018	BBRI	19	0,037	0,158	0,000	0,085	0,000	0,625
2009	BBTN	10	0,015	0,000	0,000	0,115	0,000	0,500
2010	BBTN	11	0,021	0,000	0,000	0,111	0,000	0,600

TAHUN	KODE	Total Dewan	ROA	Gen	Nat	Age	Edu	Indp
2011	BBTN	12	0,020	0,000	0,000	0,107	0,000	0,500
2012	BBTN	20	0,019	0,100	0,000	0,104	0,000	0,400
2013	BBTN	13	0,018	0,077	0,000	0,097	0,000	0,333
2014	BBTN	12	0,011	0,083	0,000	0,093	0,000	0,500
2015	BBTN	15	0,016	0,133	0,000	0,112	0,000	0,571
2016	BBTN	15	0,018	0,133	0,000	0,117	0,000	0,429
2017	BBTN	16	0,017	0,063	0,000	0,127	1,000	0,500
2018	BBTN	18	0,013	0,056	0,000	0,138	1,000	0,556
2009	BCIC	7	0,038	0,000	0,000	0,161	0,000	0,667
2010	BCIC	7	0,025	0,000	0,000	0,158	0,000	0,667
2011	BCIC	8	0,022	0,000	0,000	0,147	0,000	0,500
2012	BCIC	8	0,011	0,000	0,000	0,139	1,000	0,667
2013	BCIC	9	-0,076	0,000	0,000	0,133	0,000	0,667
2014	BCIC	5	-0,050	0,200	0,200	0,094	0,000	0,500
2015	BCIC	7	-0,054	0,000	0,429	0,105	1,000	0,750
2016	BCIC	13	-0,050	0,000	0,308	0,109	1,000	0,500
2017	BCIC	12	0,007	0,000	0,333	0,099	0,000	0,600
2018	BCIC	10	-0,023	0,000	0,400	0,128	1,000	0,500
2009	BDMN	16	0,015	0,125	0,438	0,148	1,000	0,571
2010	BDMN	16	0,028	0,125	0,500	0,149	1,000	0,571
2011	BDMN	20	0,026	0,150	0,400	0,155	1,000	0,500
2012	BDMN	19	0,027	0,158	0,421	0,156	1,000	0,375
2013	BDMN	19	0,025	0,158	0,421	0,153	1,000	0,500
2014	BDMN	15	0,014	0,200	0,400	0,120	1,000	0,167
2015	BDMN	14	0,012	0,143	0,357	0,135	1,000	0,571
2016	BDMN	15	0,025	0,200	0,400	0,151	1,000	0,500
2017	BDMN	13	0,031	0,154	0,462	0,155	1,000	0,333
2018	BDMN	17	0,031	0,118	0,471	0,135	1,000	0,500
2009	BMRI	17	0,031	0,059	0,000	0,118	0,000	0,667
2010	BMRI	17	0,035	0,118	0,000	0,125	1,000	0,571
2011	BMRI	17	0,034	0,118	0,000	0,127	1,000	0,571
2012	BMRI	18	0,036	0,111	0,000	0,117	1,000	0,571
2013	BMRI	18	0,037	0,111	0,000	0,117	1,000	0,571
2014	BMRI	18	0,036	0,111	0,000	0,088	1,000	0,571
2015	BMRI	19	0,032	0,105	0,000	0,120	0,000	0,500
2016	BMRI	18	0,020	0,111	0,000	0,122	0,000	0,500
2017	BMRI	22	0,027	0,091	0,000	0,116	0,000	0,545
2018	BMRI	20	0,032	0,050	0,000	0,134	1,000	0,500
2009	BNGA	17	0,021	0,235	0,294	0,155	0,000	0,500

TAHUN	KODE	Total Dewan	ROA	Gen	Nat	Age	Edu	Indp
2010	BNGA	20	0,028	0,300	0,350	0,140	1,000	0,500
2011	BNGA	21	0,029	0,190	0,381	0,138	1,000	0,444
2012	BNGA	19	0,032	0,263	0,421	0,143	1,000	0,500
2013	BNGA	20	0,028	0,300	0,400	0,157	0,000	0,500
2014	BNGA	19	0,013	0,263	0,368	0,174	0,000	0,500
2015	BNGA	17	0,005	0,294	0,235	0,185	1,000	0,500
2016	BNGA	18	0,011	0,389	0,278	0,138	1,000	0,500
2017	BNGA	20	0,017	0,350	0,300	0,138	1,000	0,500
2018	BNGA	19	0,019	0,368	0,263	0,132	1,000	0,500
2009	BNII	15	0,001	0,133	0,400	0,195	0,000	0,500
2010	BNII	16	0,011	0,313	0,313	0,165	0,000	0,571
2011	BNII	14	0,011	0,357	0,357	0,155	0,000	0,571
2012	BNII	16	0,016	0,438	0,375	0,155	0,000	0,571
2013	BNII	14	0,017	0,429	0,357	0,124	0,000	0,500
2014	BNII	14	0,007	0,429	0,357	0,145	0,000	0,500
2015	BNII	15	0,010	0,333	0,333	0,145	0,000	0,500
2016	BNII	14	0,016	0,286	0,357	0,145	0,000	0,500
2017	BNII	13	0,015	0,308	0,231	0,141	0,000	0,500
2018	BNII	14	0,017	0,214	0,143	0,133	0,000	0,500
2009	BNLI	16	0,014	0,125	0,438	0,147	1,000	0,500
2010	BNLI	18	0,020	0,167	0,389	0,124	0,000	0,556
2011	BNLI	18	0,017	0,167	0,389	0,122	1,000	0,556
2012	BNLI	19	0,017	0,211	0,421	0,109	1,000	0,556
2013	BNLI	18	0,016	0,167	0,333	0,113	1,000	0,222
2014	BNLI	17	0,012	0,235	0,353	0,120	1,000	0,500
2015	BNLI	18	0,002	0,222	0,389	0,132	1,000	0,500
2016	BNLI	18	-0,049	0,167	0,389	0,125	1,000	0,500
2017	BNLI	17	0,006	0,176	0,353	0,129	1,000	0,500
2018	BNLI	16	0,008	0,188	0,313	0,115	1,000	0,500
2009	BSWD	12	0,035	0,167	0,417	0,170	0,000	0,500
2010	BSWD	10	0,029	0,200	0,400	0,170	0,000	0,600
2011	BSWD	8	0,037	0,250	0,375	0,172	0,000	0,750
2012	BSWD	8	0,031	0,250	0,375	0,169	1,000	0,600
2013	BSWD	10	0,038	0,200	0,400	0,139	0,000	0,600
2014	BSWD	11	0,034	0,182	0,273	0,217	1,000	0,667
2015	BSWD	7	-0,008	0,000	0,143	0,139	0,000	0,667
2016	BSWD	9	-0,112	0,000	0,333	0,139	0,000	0,500
2017	BSWD	8	-0,034	0,000	0,250	0,084	0,000	0,500
2018	BSWD	8	0,002	0,000	0,250	0,082	0,000	0,500

TAHUN	KODE	Total Dewan	ROA	Gen	Nat	Age	Edu	Indp
2009	BTPN	14	0,034	0,071	0,143	0,218	0,000	0,500
2010	BTPN	14	0,040	0,071	0,143	0,223	1,000	0,500
2011	BTPN	15	0,044	0,067	0,133	0,212	1,000	0,500
2012	BTPN	16	0,047	0,063	0,125	0,210	1,000	0,500
2013	BTPN	16	0,045	0,063	0,125	0,206	1,000	0,500
2014	BTPN	15	0,036	0,067	0,133	0,210	1,000	0,500
2015	BTPN	17	0,031	0,118	0,235	0,187	1,000	0,500
2016	BTPN	12	0,031	0,167	0,333	0,122	1,000	0,600
2017	BTPN	12	0,021	0,167	0,250	0,110	1,000	0,400
2018	BTPN	10	0,031	0,200	0,200	0,113	1,000	0,600
2009	BVIC	7	0,011	0,286	0,000	0,176	0,000	0,667
2010	BVIC	7	0,010	0,286	0,000	0,173	0,000	0,667
2011	BVIC	7	0,016	0,143	0,000	0,141	1,000	0,667
2012	BVIC	9	0,014	0,111	0,000	0,133	1,000	0,750
2013	BVIC	10	0,014	0,100	0,000	0,145	1,000	0,750
2014	BVIC	10	0,008	0,100	0,000	0,142	1,000	0,750
2015	BVIC	9	0,007	0,111	0,000	0,146	1,000	0,500
2016	BVIC	9	0,005	0,222	0,000	0,203	0,000	0,500
2017	BVIC	9	0,006	0,222	0,000	0,199	0,000	0,500
2018	BVIC	8	0,003	0,125	0,000	0,195	1,000	0,667
2009	MAYA	10	0,009	0,200	0,000	0,219	0,000	0,000
2010	MAYA	10	0,012	0,200	0,000	0,200	0,000	0,000
2011	MAYA	10	0,021	0,200	0,000	0,179	0,000	0,000
2012	MAYA	12	0,024	0,167	0,000	0,256	0,000	0,500
2013	MAYA	11	0,025	0,182	0,000	0,217	1,000	0,600
2014	MAYA	10	0,020	0,200	0,000	0,216	0,000	0,600
2015	MAYA	13	0,021	0,154	0,231	0,191	1,000	0,400
2016	MAYA	13	0,020	0,231	0,308	0,186	0,000	0,400
2017	MAYA	14	0,013	0,214	0,214	0,206	0,000	0,500
2018	MAYA	14	0,007	0,214	0,214	0,203	0,000	0,500
2009	MCOR	9	0,010	0,222	0,000	0,082	0,000	0,333
2010	MCOR	9	0,011	0,222	0,000	0,116	0,000	0,500
2011	MCOR	7	0,010	0,286	0,000	0,131	0,000	0,333
2012	MCOR	9	0,020	0,222	0,000	0,113	1,000	0,500
2013	MCOR	8	0,017	0,375	0,000	0,139	0,000	0,667
2014	MCOR	8	0,008	0,375	0,000	0,136	0,000	0,667
2015	MCOR	8	0,010	0,375	0,000	0,134	0,000	0,667
2016	MCOR	11	0,007	0,273	0,273	0,144	0,000	0,667
2017	MCOR	11	0,005	0,273	0,364	0,161	1,000	0,600

TAHUN	KODE	Total Dewan	ROA	Gen	Nat	Age	Edu	Indp
2018	MCOR	10	0,009	0,100	0,300	0,168	0,000	0,500
2009	MEGA	10	0,018	0,100	0,100	0,137	0,000	0,667
2010	MEGA	11	0,025	0,091	0,000	0,124	0,000	0,500
2011	MEGA	10	0,023	0,100	0,000	0,122	0,000	0,667
2012	MEGA	11	0,027	0,000	0,000	0,128	1,000	0,667
2013	MEGA	13	0,011	0,077	0,000	0,130	1,000	0,500
2014	MEGA	13	0,012	0,154	0,000	0,143	0,000	0,500
2015	MEGA	14	0,020	0,214	0,000	0,132	1,000	0,500
2016	MEGA	12	0,024	0,167	0,000	0,136	1,000	0,500
2017	MEGA	12	0,022	0,167	0,000	0,128	0,000	0,400
2018	MEGA	14	0,025	0,214	0,000	0,118	0,000	0,600
2009	PNBN	15	0,018	0,067	0,067	0,200	0,000	0,500
2010	PNBN	15	0,019	0,067	0,067	0,196	0,000	0,500
2011	PNBN	15	0,020	0,067	0,067	0,193	0,000	0,500
2012	PNBN	15	0,020	0,067	0,067	0,190	0,000	0,500
2013	PNBN	15	0,019	0,067	0,067	0,186	0,000	0,250
2014	PNBN	16	0,022	0,125	0,063	0,173	0,000	0,600
2015	PNBN	17	0,013	0,118	0,059	0,166	0,000	0,500
2016	PNBN	17	0,017	0,118	0,059	0,165	0,000	0,500
2017	PNBN	17	0,016	0,118	0,059	0,162	0,000	0,500
2018	PNBN	15	0,022	0,133	0,067	0,149	1,000	0,500

Lampiran 3

Uji Statistik Deskriptif Perusahaan Perbankan

	ROA	GEN	NAT	AGE	EDU	INDP
Mean	0.017132	0.148414	0.142991	0.137751	0.436842	0.539408
Median	0.018500	0.125000	0.060662	0.134947	0.000000	0.500000
Maximum	0.051500	0.437500	0.500000	0.255630	1.000000	1.000000
Minimum	-0.111500	0.000000	0.000000	0.059328	0.000000	0.000000
Std. Dev.	0.021603	0.098227	0.165138	0.037558	0.497305	0.126910
Skewness	-2.515035	0.711553	0.610425	0.417096	0.254671	-0.791882
Kurtosis	12.93399	3.184237	1.746050	2.917976	1.064858	8.586873
Jarque-Bera	981.5541	16.30179	24.24769	5.562277	31.69997	266.9615
Probability	0.000000	0.000288	0.000005	0.061968	0.000000	0.000000
Sum	3.255100	28.19872	27.16822	26.17267	83.00000	102.4875
Sum Sq. Dev.	0.088201	1.823582	5.154142	0.266598	46.74211	3.044062
Observations	190	190	190	190	190	190

Lampiran 4

Uji Chow Perbankan

Redundant Fixed Effects Tests

Equation: Untitled

Test cross-section fixed effects

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	7.336154	(18,166)	0.0000
Cross-section Chi-square	111.202448	18	0.0000

Cross-section fixed effects test equation:

Dependent Variable: ROA

Method: Panel Least Squares

Date: 04/12/20 Time: 18:00

Sample: 2009 2018

Periods included: 10

Cross-sections included: 19

Total panel (balanced) observations: 190

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
GEN	0.012404	0.016607	0.746900	0.4561
NAT	-0.035518	0.010364	-3.427014	0.0008
AGE	0.062753	0.041755	1.502902	0.1346
EDU	0.010109	0.003252	3.108645	0.0022
INDP	-0.011800	0.012076	-0.977092	0.3298
C	0.013675	0.009498	1.439679	0.1517

R-squared	0.094499	Mean dependent var	0.017132
Adjusted R-squared	0.069893	S.D. dependent var	0.021603
S.E. of regression	0.020834	Akaike info criterion	-4.873391
Sum squared resid	0.079866	Schwarz criterion	-4.770853
Log likelihood	468.9721	Hannan-Quinn criter.	-4.831855
F-statistic	3.840467	Durbin-Watson stat	0.802123
Prob(F-statistic)	0.002472		

Lampiran 5

Uji *Hausman* Perbankan

Correlated Random Effects - Hausman Test

Equation: Untitled

Test cross-section random effects

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	8.985105	5	0.1097

Cross-section random effects test comparisons:

Variable	Fixed	Random	Var(Diff.)	Prob.
GEN	0.045813	0.031012	0.000096	0.1317
NAT	-0.017747	-0.025333	0.000059	0.3249
AGE	0.147045	0.122157	0.000647	0.3279
EDU	0.002518	0.004297	0.000001	0.0987
INDP	0.014037	0.010184	0.000019	0.3785

Cross-section random effects test equation:

Dependent Variable: ROA

Method: Panel Least Squares

Date: 04/12/20 Time: 18:03

Sample: 2009 2018

Periods included: 10

Cross-sections included: 19

Total panel (balanced) observations: 190

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.016057	0.010098	-1.590039	0.1137
GEN	0.045813	0.021173	2.163742	0.0319
NAT	-0.017747	0.014749	-1.203261	0.2306
AGE	0.147045	0.054393	2.703376	0.0076
EDU	0.002518	0.003390	0.742846	0.4586
INDP	0.014037	0.012617	1.112519	0.2675

Effects Specification

Cross-section fixed (dummy variables)

R-squared	0.495679	Mean dependent var	0.017132
Adjusted R-squared	0.425803	S.D. dependent var	0.021603
S.E. of regression	0.016370	Akaike info criterion	-5.269193
Sum squared resid	0.044482	Schwarz criterion	-4.859043
Log likelihood	524.5734	Hannan-Quinn criter.	-5.103047
F-statistic	7.093717	Durbin-Watson stat	1.389006
Prob(F-statistic)	0.000000		

Lampiran 6

Uji *Lagrange Multiplier (LM)* Perbankan

Lagrange Multiplier Tests for Random Effects

Null hypotheses: No effects

Alternative hypotheses: Two-sided (Breusch-Pagan) and one-sided
(all others) alternatives

	Test Hypothesis		
	Cross-section	Time	Both
Breusch-Pagan	88.76575 (0.0000)	1.840165 (0.1749)	90.60592 (0.0000)
Honda	9.421558 (0.0000)	1.356527 (0.0875)	7.621257 (0.0000)
King-Wu	9.421558 (0.0000)	1.356527 (0.0875)	6.547138 (0.0000)
Standardized Honda	11.18359 (0.0000)	1.607374 (0.0540)	4.712490 (0.0000)
Standardized King-Wu	11.18359 (0.0000)	1.607374 (0.0540)	3.592495 (0.0002)
Gourierioux, et al.*	--	--	90.60592 (< 0.01)

*Mixed chi-square asymptotic critical values:

1%	7.289
5%	4.321
10%	2.952

Lampiran 7

Uji Regresi (Uji F & Uji T) *Random Effect* Perusahaan Perbankan

Dependent Variable: ROA

Method: Panel EGLS (Cross-section random effects)

Date: 06/06/20 Time: 17:53

Sample: 2009 2018

Periods included: 10

Cross-sections included: 19

Total panel (balanced) observations: 190

Swamy and Arora estimator of component variances

White cross-section standard errors & covariance (d.f. corrected)

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
GEN	0.031012	0.029708	1.043901	0.2979
NAT	-0.025333	0.019154	-1.322565	0.1876
AGE	0.122157	0.037595	3.249289	0.0014
EDU	0.004297	0.002574	1.669712	0.0967
INDP	0.010184	0.013273	0.767293	0.4439
C	-0.008046	0.013155	-0.611624	0.5415

Effects Specification		S.D.	Rho
Cross-section random		0.012889	0.3827
Idiosyncratic random		0.016370	0.6173

Weighted Statistics			
R-squared	0.064733	Mean dependent var	0.006385
Adjusted R-squared	0.039318	S.D. dependent var	0.016881
S.E. of regression	0.016546	Sum squared resid	0.050373
F-statistic	2.547036	Durbin-Watson stat	1.215583
Prob(F-statistic)	0.029543		

Unweighted Statistics			
R-squared	0.039281	Mean dependent var	0.017132
Sum squared resid	0.084737	Durbin-Watson stat	0.722621

Lampiran 8

Sampel Perusahaan Properti & Real Estate

No.	Kode Perusahaan	Nama Perusahaan
1	ASRI	Alam Sutera Realty Tbk
2	BIPP	Bhuawanatala Indah Permai Tbk
3	BKSL	Sentul City Tbk
4	BSDE	Bumi Serpong Damai Tbk
5	COWL	Cowell Development Tbk
6	CTRA	Ciputra Development Tbk
7	DART	Duta Anggada Realty Tbk
8	DILD	Intiland Development Tbk
9	DUTI	Duta Pertiwi Tbk
10	GPRA	Perdana Gapura Prima Tbk
11	KIJA	Kawasan Industri Jababeka Tbk
12	LPKR	Lippo Karawaci Tbk
13	PLIN	Plaza Indonesia Realty Tbk
14	SMRA	Summarecon Agung Tbk

Lampiran 9

Ringkasan Data Variabel Penelitian Properti & Real Estate

TAHUN	KODE	Total Dewan	ROA	Gen	Nat	Age	Edu	Indp
2009	ASRI	10	0,030	0,100	0,100	0,212	0	0,400
2010	ASRI	8	0,060	0,125	0,000	0,205	1	0,400
2011	ASRI	9	0,090	0,111	0,111	0,202	1	0,400
2012	ASRI	10	0,100	0,100	0,100	0,187	0	0,400
2013	ASRI	10	0,060	0,100	0,100	0,163	1	0,400
2014	ASRI	11	0,070	0,182	0,091	0,180	1	0,333
2015	ASRI	9	0,040	0,222	0,111	0,168	0	0,400
2016	ASRI	9	0,030	0,222	0,111	0,165	0	0,400
2017	ASRI	9	0,070	0,222	0,111	0,163	0	0,400
2018	ASRI	9	0,050	0,222	0,111	0,160	0	0,400
2009	BIPP	8	0,025	0,000	0,000	0,175	0	0,500
2010	BIPP	8	-0,026	0,000	0,000	0,172	0	0,500
2011	BIPP	8	-0,103	0,000	0,000	0,169	0	0,500
2012	BIPP	6	-0,085	0,167	0,000	0,214	0	0,333
2013	BIPP	6	0,196	0,167	0,000	0,210	0	0,333
2014	BIPP	6	0,028	0,167	0,167	0,255	1	0,333
2015	BIPP	6	0,092	0,167	0,167	0,250	1	0,333
2016	BIPP	6	0,017	0,167	0,167	0,245	1	0,333

TAHUN	KODE	Total Dewan	ROA	Gen	Nat	Age	Edu	Indp
2017	BIPP	6	-0,009	0,333	0,333	0,310	1	0,333
2018	BIPP	6	-0,023	0,500	0,167	0,252	0	0,333
2009	BKSL	11	0,001	0,273	0,000	0,226	0	0,500
2010	BKSL	13	0,014	0,385	0,077	0,212	0	0,400
2011	BKSL	14	0,026	0,143	0,071	0,168	1	0,500
2012	BKSL	16	0,036	0,250	0,063	0,191	1	0,429
2013	BKSL	13	0,057	0,231	0,000	0,233	1	0,429
2014	BKSL	11	0,004	0,091	0,000	0,219	1	0,400
2015	BKSL	10	0,006	0,100	0,000	0,219	1	0,333
2016	BKSL	9	0,050	0,000	0,222	0,218	1	0,500
2017	BKSL	8	0,031	0,000	0,250	0,213	1	0,500
2018	BKSL	7	0,023	0,000	0,286	0,159	0	0,500
2009	BSDE	15	0,033	0,200	0,000	0,219	1	0,429
2010	BSDE	17	0,034	0,176	0,000	0,206	0	0,429
2011	BSDE	18	0,066	0,167	0,000	0,202	1	0,375
2012	BSDE	17	0,077	0,176	0,000	0,205	0	0,429
2013	BSDE	17	0,129	0,176	0,000	0,201	1	0,375
2014	BSDE	17	0,142	0,176	0,000	0,197	1	0,375
2015	BSDE	13	0,065	0,231	0,000	0,213	1	0,400
2016	BSDE	13	0,053	0,231	0,000	0,209	1	0,400
2017	BSDE	13	0,112	0,231	0,000	0,206	1	0,400
2018	BSDE	13	0,033	0,231	0,000	0,202	1	0,400
2009	COWL	5	0,062	0,400	0,000	0,151	1	0,500
2010	COWL	5	0,032	0,600	0,000	0,150	0	0,500
2011	COWL	4	0,086	0,750	0,000	0,119	0	0,500
2012	COWL	6	0,039	0,333	0,000	0,150	1	0,333
2013	COWL	5	0,025	0,400	0,000	0,114	0	0,333
2014	COWL	6	0,045	0,333	0,000	0,147	1	0,333
2015	COWL	8	-0,051	0,250	0,000	0,113	1	0,500
2016	COWL	8	0,007	0,250	0,000	0,111	1	0,500
2017	COWL	8	0,019	0,250	0,000	0,109	1	0,500
2018	COWL	6	-0,060	0,167	0,000	0,130	1	0,333
2009	CTRA	15	0,016	0,267	0,000	0,231	1	0,500
2010	CTRA	15	0,028	0,267	0,000	0,227	1	0,500
2011	CTRA	15	0,028	0,267	0,000	0,223	1	0,500
2012	CTRA	13	0,039	0,231	0,000	0,220	1	0,400
2013	CTRA	12	0,049	0,250	0,000	0,210	1	0,500
2014	CTRA	12	0,057	0,250	0,000	0,207	1	0,500

TAHUN	KODE	Total Dewan	ROA	Gen	Nat	Age	Edu	Indp
2015	CTRA	8	0,063	0,375	0,000	0,217	1	0,333
2016	CTRA	8	0,035	0,375	0,000	0,211	1	0,333
2017	CTRA	20	0,028	0,250	0,000	0,173	0	0,375
2018	CTRA	19	0,035	0,263	0,000	0,174	0	0,375
2009	DART	9	0,009	0,222	0,111	0,191	1	0,500
2010	DART	8	0,011	0,125	0,125	0,189	0	0,333
2011	DART	8	0,016	0,125	0,125	0,185	0	0,333
2012	DART	8	0,042	0,125	0,125	0,182	0	0,333
2013	DART	8	0,038	0,125	0,125	0,178	0	0,333
2014	DART	7	0,080	0,143	0,000	0,186	0	0,333
2015	DART	7	0,031	0,143	0,000	0,183	0	0,333
2016	DART	7	0,032	0,143	0,000	0,175	0	0,333
2017	DART	7	0,005	0,143	0,000	0,172	0	0,333
2018	DART	7	0,002	0,143	0,000	0,169	0	0,333
2009	DILD	14	0,012	0,143	0,071	0,194	0	0,333
2010	DILD	14	0,050	0,143	0,071	0,190	0	0,333
2011	DILD	14	0,027	0,143	0,071	0,185	0	0,167
2012	DILD	14	0,031	0,214	0,071	0,182	0	0,333
2013	DILD	14	0,051	0,143	0,071	0,179	0	0,333
2014	DILD	14	0,052	0,143	0,071	0,175	1	0,333
2015	DILD	13	0,042	0,154	0,077	0,177	0	0,333
2016	DILD	13	0,027	0,077	0,154	0,196	0	0,333
2017	DILD	13	0,022	0,077	0,154	0,193	0	0,167
2018	DILD	14	0,014	0,143	0,071	0,187	0	0,167
2009	DUTI	15	0,048	0,200	0,000	0,211	1	0,500
2010	DUTI	14	0,057	0,143	0,000	0,211	1	0,400
2011	DUTI	15	0,067	0,200	0,000	0,207	1	0,333
2012	DUTI	14	0,080	0,143	0,000	0,207	1	0,333
2013	DUTI	13	0,083	0,154	0,000	0,214	1	0,333
2014	DUTI	13	0,072	0,154	0,000	0,210	1	0,333
2015	DUTI	9	0,074	0,222	0,000	0,166	0	0,500
2016	DUTI	9	0,087	0,222	0,000	0,163	0	0,500
2017	DUTI	9	0,061	0,222	0,000	0,160	0	0,500
2018	DUTI	9	0,089	0,222	0,000	0,158	0	0,500
2009	GPRA	8	0,024	0,125	0,125	0,238	0	0,400
2010	GPRA	8	0,030	0,125	0,125	0,230	0	0,400
2011	GPRA	6	0,036	0,000	0,167	0,230	1	0,333
2012	GPRA	6	0,043	0,000	0,167	0,226	1	0,333

TAHUN	KODE	Total Dewan	ROA	Gen	Nat	Age	Edu	Indp
2013	GPRA	6	0,080	0,000	0,167	0,222	1	0,333
2014	GPRA	6	0,035	0,000	0,167	0,218	1	0,333
2015	GPRA	7	-0,005	0,000	0,000	0,241	0	0,333
2016	GPRA	7	0,030	0,000	0,000	0,236	0	0,333
2017	GPRA	7	0,025	0,000	0,000	0,234	0	0,333
2018	GPRA	7	0,033	0,000	0,000	0,306	1	0,333
2009	KIJA	7	0,005	0,000	0,000	0,174	0	0,500
2010	KIJA	7	0,019	0,000	0,000	0,171	0	0,500
2011	KIJA	7	0,058	0,000	0,000	0,168	0	0,500
2012	KIJA	6	0,054	0,000	0,000	0,145	0	0,500
2013	KIJA	9	0,012	0,000	0,000	0,120	0	0,500
2014	KIJA	9	0,046	0,000	0,000	0,220	1	0,500
2015	KIJA	10	0,030	0,000	0,000	0,203	1	0,400
2016	KIJA	10	0,040	0,000	0,000	0,200	1	0,400
2017	KIJA	10	0,010	0,000	0,000	0,196	1	0,400
2018	KIJA	10	0,010	0,000	0,000	0,205	0	0,250
2009	LPKR	13	0,030	0,077	0,000	0,146	1	0,750
2010	LPKR	13	0,030	0,077	0,000	0,146	1	0,750
2011	LPKR	14	0,040	0,071	0,071	0,128	0	0,571
2012	LPKR	15	0,040	0,133	0,067	0,130	0	0,714
2013	LPKR	14	0,040	0,214	0,071	0,133	1	0,750
2014	LPKR	15	0,070	0,267	0,067	0,139	1	0,667
2015	LPKR	16	0,010	0,250	0,063	0,145	1	0,625
2016	LPKR	14	0,020	0,071	0,143	0,157	1	0,833
2017	LPKR	11	0,010	0,000	0,091	0,153	0	0,800
2018	LPKR	11	0,010	0,000	0,000	0,169	0	0,750
2009	PLIN	10	0,066	0,100	0,100	0,118	0	0,500
2010	PLIN	9	0,114	0,222	0,111	0,126	0	0,500
2011	PLIN	9	0,020	0,222	0,111	0,124	0	0,500
2012	PLIN	8	0,059	0,250	0,125	0,154	0	0,333
2013	PLIN	8	0,008	0,250	0,125	0,151	0	0,333
2014	PLIN	9	0,079	0,222	0,111	0,142	0	0,333
2015	PLIN	10	0,060	0,200	0,100	0,136	0	0,250
2016	PLIN	10	0,158	0,200	0,100	0,133	0	0,250
2017	PLIN	11	0,062	0,182	0,182	0,125	0	0,250
2018	PLIN	10	0,043	0,300	0,100	0,205	0	0,250
2009	SMRA	12	0,040	0,250	0,000	0,198	1	0,333
2010	SMRA	12	0,040	0,250	0,083	0,191	1	0,400

TAHUN	KODE	Total Dewan	ROA	Gen	Nat	Age	Edu	Indp
2011	SMRA	11	0,050	0,273	0,091	0,195	1	0,500
2012	SMRA	11	0,070	0,273	0,091	0,193	1	0,500
2013	SMRA	13	0,080	0,231	0,077	0,175	1	0,500
2014	SMRA	13	0,080	0,231	0,077	0,172	1	0,500
2015	SMRA	12	0,060	0,250	0,083	0,176	1	0,500
2016	SMRA	12	0,030	0,250	0,083	0,172	0	0,500
2017	SMRA	12	0,020	0,250	0,083	0,169	0	0,500
2018	SMRA	12	0,030	0,333	0,000	0,178	1	0,500

Lampiran 10

Uji Statistik Deskriptif Perusahaan Properti & Real Estate

	ROA	GEN	NAT	AGE	EDU	INDP
Mean	0.040554	0.172257	0.055245	0.185697	0.492857	0.420323
Median	0.036100	0.166667	0.000000	0.186482	0.000000	0.400000
Maximum	0.196100	0.750000	0.333333	0.310497	1.000000	0.833333
Minimum	-0.103200	0.000000	0.000000	0.108884	0.000000	0.166667
Std. Dev.	0.038357	0.122922	0.068840	0.036940	0.501744	0.118193
Skewness	0.150999	0.973033	1.201012	0.220802	0.028574	1.035784
Kurtosis	6.629375	6.197436	4.439859	3.511323	1.000816	4.886014
Jarque-Bera	77.37079	81.72952	45.75035	2.662715	23.33334	45.78256
Probability	0.000000	0.000000	0.000000	0.264118	0.000009	0.000000
Sum	5.677500	24.11597	7.734252	25.99754	69.00000	58.84524
Sum Sq. Dev.	0.204510	2.100264	0.658713	0.189678	34.99286	1.941782
Observations	140	140	140	140	140	140

Lampiran 11

Uji Chow Properti & Real estate

Redundant Fixed Effects Tests

Equation: Untitled

Test cross-section fixed effects

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	3.483027	(13,121)	0.0001
Cross-section Chi-square	44.503016	13	0.0000

Cross-section fixed effects test equation:

Dependent Variable: ROA

Method: Panel Least Squares

Date: 04/16/20 Time: 07:44

Sample: 2009 2018

Periods included: 10

Cross-sections included: 14

Total panel (balanced) observations: 140

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
GEN	0.033546	0.027190	1.233744	0.2195
NAT	0.009937	0.047885	0.207525	0.8359
AGE	-0.113103	0.103769	-1.089951	0.2777
EDU	0.012055	0.007130	1.690727	0.0932
INDP	-0.045267	0.030766	-1.471358	0.1435
C	0.068314	0.027766	2.460313	0.0152
R-squared	0.047262	Mean dependent var		0.040554
Adjusted R-squared	0.011712	S.D. dependent var		0.038357
S.E. of regression	0.038132	Akaike info criterion		-3.653604
Sum squared resid	0.194845	Schwarz criterion		-3.527533
Log likelihood	261.7523	Hannan-Quinn criter.		-3.602372
F-statistic	1.329460	Durbin-Watson stat		1.444360
Prob(F-statistic)	0.255498			

Lampiran 12

Uji Hausman Properti & Real Estate

Correlated Random Effects - Hausman Test

Equation: Untitled

Test cross-section random effects

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	1.263693	5	0.9386

Cross-section random effects test comparisons:

Variable	Fixed	Random	Var(Diff.)	Prob.
GEN	0.076932	0.057766	0.000406	0.3417
NAT	0.031871	0.028277	0.000411	0.8592
AGE	-0.217546	-0.151677	0.008991	0.4873
EDU	0.014889	0.012925	0.000010	0.5264
INDP	-0.038013	-0.040532	0.000583	0.9169

Cross-section random effects test equation:

Dependent Variable: ROA

Method: Panel Least Squares

Date: 04/16/20 Time: 07:46

Sample: 2009 2018

Periods included: 10

Cross-sections included: 14

Total panel (balanced) observations: 140

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.074578	0.038652	1.929478	0.0560
GEN	0.076932	0.038198	2.014016	0.0462
NAT	0.031871	0.055825	0.570920	0.5691
AGE	-0.217546	0.163972	-1.326728	0.1871
EDU	0.014889	0.007796	1.909838	0.0585
INDP	-0.038013	0.045884	-0.828473	0.4090

Effects Specification

Cross-section fixed (dummy variables)

R-squared	0.306701	Mean dependent var	0.040554
Adjusted R-squared	0.203566	S.D. dependent var	0.038357
S.E. of regression	0.034231	Akaike info criterion	-3.785768
Sum squared resid	0.141787	Schwarz criterion	-3.386545
Log likelihood	284.0038	Hannan-Quinn criter.	-3.623536
F-statistic	2.973774	Durbin-Watson stat	1.986880
Prob(F-statistic)	0.000203		

Lampiran 13

Uji Lagrange Multiplier (LM) Properti & Real Estate

Lagrange Multiplier Tests for Random Effects

Null hypotheses: No effects

Alternative hypotheses: Two-sided (Breusch-Pagan) and one-sided
(all others) alternatives

	Test Hypothesis		
	Cross-section	Time	Both
Breusch-Pagan	20.52488 (0.0000)	0.539395 (0.4627)	21.06427 (0.0000)
Honda	4.530439 (0.0000)	0.734435 (0.2313)	3.722828 (0.0001)
King-Wu	4.530439 (0.0000)	0.734435 (0.2313)	3.462244 (0.0003)
Standardized Honda	5.866631 (0.0000)	0.969497 (0.1661)	0.746299 (0.2277)
Standardized King-Wu	5.866631 (0.0000)	0.969497 (0.1661)	0.467211 (0.3202)
Gourieriou, et al.*	--	--	21.06427 (< 0.01)
*Mixed chi-square asymptotic critical values:			
	1%	7.289	
	5%	4.321	
	10%	2.952	

Lampiran 14

Uji Regresi (Uji F & Uji T) *Random Effect* Perusahaan Properti & Real Estate

Dependent Variable: ROA

Method: Panel EGLS (Cross-section random effects)

Date: 06/06/20 Time: 17:56

Sample: 2009 2018

Periods included: 10

Cross-sections included: 14

Total panel (balanced) observations: 140

Swamy and Arora estimator of component variances

White cross-section standard errors & covariance (d.f. corrected)

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
GEN	0.057766	0.031194	1.851854	0.0662
NAT	0.028277	0.057918	0.488227	0.6262
AGE	-0.151677	0.127414	-1.190432	0.2360
EDU	0.012925	0.004251	3.040677	0.0028
INDP	-0.040532	0.041331	-0.980663	0.3285
C	0.067873	0.036329	1.868285	0.0639

Effects Specification		S.D.	Rho
Cross-section random		0.022224	0.2965
Idiosyncratic random		0.034231	0.7035

Weighted Statistics			
R-squared	0.052033	Mean dependent var	0.017758
Adjusted R-squared	0.016661	S.D. dependent var	0.034036
S.E. of regression	0.033751	Sum squared resid	0.152642
F-statistic	1.471012	Durbin-Watson stat	1.843285
Prob(F-statistic)	0.203411		

Unweighted Statistics			
R-squared	0.038271	Mean dependent var	0.040554
Sum squared resid	0.196684	Durbin-Watson stat	1.430534