

***GOOD CORPORATE GOVERNANCE* DAN KEBIJAKAN**

DIVIDEN: PENGARUH KERAGAMAN GENDER

(Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di

Bursa Efek Indonesia Tahun 2013-2016)



SKRIPSI

Oleh:

Nama: Nurul Sulistyaningsih

No. Mahasiswa: 14312148

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2018

***GOOD CORPORATE GOVERNANCE* DAN KEBIJAKAN DIVIDEN:
PENGARUH KERAGAMAN GENDER
(Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek
Indonesia Tahun 2013-2016)**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai
derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi Pada Fakultas Ekonomi UII

Oleh :

Nama: Nurul Sulistyaningsih

No.Mahasiswa: 14312148

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2018

PERNYATAAN BEBAS PLAGIATISME

“ Dengan ini saya menyatakan dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sangsi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 7 September 2018

Penulis,



(Nurul Sulistyaningsih)

HALAMAN PENGESAHAN

GOOD CORPORATE GOVERNANCE DAN KEBIJAKAN DIVIDEN:
PENGARUH KERAGAMAN GENDER
(Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek
Indonesia Tahun 2013-2016)

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Nama : Nurul Sulistyaningsih

No. Mahasiswa : 14312148

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada tanggal 24-9-2018

Dosen Pembimbing



(Dra. Reni Yendrawati, M.Si.,CFrA)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR / SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**GOOD CORPORATE GOVERNANCE DAN KEBIJAKAN DIVIDEN: PENGARUH
KERAGAMAN GENDER**

**(Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia
Tahun 2013-2016)**

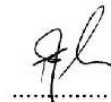
Disusun oleh : **NURUL SULISTYANINGSIH**

Nomer Mahasiswa : **14312148**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Senin, tanggal: 15 Oktober 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Reni Yendrawati, Dra., M.Si.



Penguji : Erna Hidayah, Dra., M.Si., Ak., CA.



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

KATA PENGANTAR



Assalamua'laikum warahmatullahi wabarakatuh

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT dengan segala rahmat, nikmat, rezeki, serta karunia-Nya. Shawat dan salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah SAW. Berkat limpahan dan rahmat-Nya penyusun mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“GOOD CORPORATE GOVERNANCE DAN KEBIJAKAN DIVIDEN: PENGARUH KERAGAMAN GENDER” (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013-2016)**. Penyusunan skripsi ini untuk mendapatkan gelar sarjana pada Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis tidak lepas dari bimbingan, bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak sampai skripsi ini terselesaikan. Oleh karenanya, dengan segala bentuk hormat penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah melimpahkan rahmatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orangtua tercinta yang selalu memberikan dukungan dan kebutuhan bagi penulis, selalu mendoakan yang terbaik, senantiasa selalu memberikan

semangat dan motivasi untuk terus berjuang. Tiada kata yang mampu menggambarkan segala hal yang mama papa berikan. Hanya mampu memberikan yang terbaik dan semampunya untuk terus membahagiakan papa dan mama. Penulis juga mendoakan supaya papa dan mama diberikan kesehatan, keselamatan dunia dan akhirat.

3. Indah virginia dan Fitri Budhiani selaku adik kandung dan adik sepupu penulis yang selalu menemani dan mengerti penulis dalam mengerjakan skripsi hingga skripsi ini terselesaikan, selalu memberi semangat untuk tidak menyerah dan memberikan motivasi tiadahenti. Terimakasih untuk pengertiannya selama ini semoga kita semua bisa sukses dalam menggapai cita-cita masing-masing dan selalu diberikan perlindungan oleh Allah SWT
4. Keluarga besar Sodjono dan keluarga besar Bambang Sumantri yang selalu mendukung, mendoakan, dan selalu memberi masukan bagi penulis. Semoga keluarga semuanya diberikan kesehatan supaya keluarga besar dapat melihat penulis sukses dan dapat membalas jasa-jasa yang di berikan keluarga.
5. Bapak Dr. Jaka Sriyana, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
6. Dosen pembimbing Ibu Reni Yendrawati, Dra., M.Si., CFA yang telah bersedia membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi. Terimakasih untuk ilmu dan nasehat yang diberikan untuk penulis. Selalu mengajarkan kesabaran dan pantang menyerah. Semoga Allah selalu melimpahkan rezeki,

kesehatan serta rahmatnya untuk Ibu dan diberikan kemudahan dalam segala urusan.

7. Bapak Mahmudi, S.E, M.Si., CMA selaku Ketua Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
8. Putri Amira gulnara, S.M, Ravensta Rahma Putri selaku sahabat saya yang selalu hadir di kala suka dan duka. Terima kasih sudah membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi dengan memberikan semangat, memberikan ide, memberikan nasehat, serta selalu menemaniku. Semoga persahabatan kita awet sampai akhir hayat dan kita selalu dapat menjalani silaturahmi dimanapun dan kapanpun.
9. Riza Bagus Maulana selaku teman dekat saya yang selalu memberikan motivasi dan menjadi tempat berkeluh kesah. Terimakasih sudah selalu mendampingi sampai penulis menyelesaikan skripsi dan tidak pernah lelah untuk memberikan yang terbaik buat penulis. Semoga kita dapat selalu bersama.
10. Nepzie pungky, Zana Maharani, Eltin Salama, Devina Fitria, Salsabila Putri selaku sahabat saya selama di kampus. Terimakasih selalu bersama-sama di kala ujian datang dan saling menguatkan selama menyelesaikan skripsi. Semoga persahabatan kita terus berjalan dan semoga kita semua diberi kesuksesan.
11. Maya Shanintya selaku teman kelas saya yang selalu sabar menghadapi penulis mendengarkan keluh kesah dan memberikan motivasi untuk

menyelesaikan skripsi. Terimakasih untuk ilmu dan pengalaman yang diberikan selama ini. Sukses untuk kita semua.

12. Semua pihak yang telah membantu dalam terselesaikannya penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu .

Terimakasih atas segala bantuan dan doa yang telah di berikan oleh semua pihak untuk penulis. Semoga Allah membalas segala kebaikan dan memberikan karunianya pada dikita semua.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Yogyakarta, 7 September 2018

Penulis

(Nurul Sulistyaningsih)

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Sampul	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiatisme	iii
Halaman Pengesahan	iv
Berita Acara Ujian Skripsi.....	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar.....	xv
Daftar Lampiran	xvi
<i>Abstract</i>	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Sistematika Pembahasan	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12

2.1	Landasan Teori	12
2.1.1	Teori Bird-in-The Hand	12
2.1.2	Teori Keagenan	12
2.1.3	Teori Nurture	13
2.1.4	Dividen	15
2.1.5	Kebijakan Dividen	16
2.1.6	Good Corporate Governance	18
2.1.7	Keragaman Gender	19
2.1	Penelitian Terdahulu	20
2.2	Hipotesis Penelitian	27
2.2.1	Pengaruh Keragaman Gender Dengan Keberadaan Wanita Dalam Dewan Direksi Terhadap Kebijakan Dividen.	27
2.2.2	Pengaruh Keragaman Gender Dengan Keberadaan Wanita Dalam Dewan Komisaris Terhadap Kebijakan Dividen	28
2.2.3	Pengaruh Keragaman Gender Dengan Keberadaan Wanita Dalam Direktur Independen Terhadap Kebijakan Dividen.	29
2.2.4	Pengaruh Keragaman Gender Dengan Keberadaan Wanita Dalam Masa Jabatan Dewan Direksi Terhadap Kebijakan Dividen	30
2.3	Kerangka Pemikiran	33
BAB III METODE PENELITIAN		34
3.1	Populasi dan Sampel Penelitian	34
3.2	Variabel Penelitian	34

3.2.1	Variabel Dependen	35
3.2.2	Variabel Independen	35
3.2.3	Variabel Kontrol	36
3.3	Metode Pengumpulan Data	37
3.4	Metode Analisis Data	38
3.4.1	Analisis Statistik Deskriptif	38
3.4.2	Uji Asumsi Klasik	38
3.4.3	Pengujian Hipotesis	40
BAB IV DATA DAN PEMBAHASAN		43
4.1	Hasil Pengumpulan Data	43
4.2	Analisis Statistik Deskriptif	44
4.3	Uji Asumsi Klasik	49
4.3.1	Uji Normalitas	49
4.3.2	Uji Multikolinearitas	51
4.3.3	Uji Autokorelasi	52
4.3.4	Uji Heteroskedastisitas	53
4.4	Pengujian Hipotesis	54
4.4.1	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	54
4.4.2	Uji F	56
4.4.3	Uji Koefisien Determinasi	57
4.4.4	Uji T	58
4.5	Pembahasan	59

4.5.1	Pengaruh Keragaman Gender Dengan Keberadaan Wanita Dalam Dewan Direksi Terhadap Kebijakan Dividen	60
4.5.2	Pengaruh Keragaman Gender Dengan Keberadaan Wanita Dalam Dewan Komisaris Terhadap Kebijakan Dividen	61
4.5.3	Pengaruh Keragaman Gender Dengan Keberadaan Wanita Dalam Direktur Independen Terhadap Kebijakan Dividen	63
4.5.4	Pengaruh Keragaman Gender Dengan Keberadaan Wanita Dalam Masa jabatan Terhadap Kebijakan Dividen	64
BAB VSIMPULAN DAN SARAN		67
5.1	Kesimpulan.....	67
5.2	Saran	68
5.3	Implikasi Penelitian	68
DAFTAR PUSTAKA		70
LAMPIRAN		75

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Kriteria Sampel Penelitian	44
Tabel 4.2 Hasil Analisis Statistika Deskriptif Variabel Dependen dan Kontrol... 45	45
Tabel 4.3 Hasil Analisis Statistika Deskriptif Variabel Dewan Direksi	47
Tabel 4. 4 Hasil Analisis Statistika Deskriptif Variabel Dewan Komisaris	47
Tabel 4.5 Hasil Analisis Statistika Deskriptif Variabel Direktur Independen	48
Tabel 4.6 Hasil Analisis Statistika Deskriptif Variabel Masa Jabatan Dewan Direksi	48
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Normalitas	49
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	51
Tabel 4. 9 Hasil Uji Autokorelasi	52
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
Tabel 4.11 Hasil Uji F.....	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	57
Tabel 4.13 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis	59

DAFTAR GAMBAR

Halaman	
Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian	33
Gambar 4. 1 Grafik Uji Normalitas.....	50
Gambar 4. 2 Plot Uji Heteroskadastisitas	53

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1: Daftar Perusahaan Sampel.....	76
Lampiran 2: Data Penelitian.....	78
Lampiran 3: Hasil Penelitian	83

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of gender diversity on dividend policy. This study uses empathy variables that can influence dividend policy, namely the female council on the board of directors, the board of commissioners, the independent director, and the term of office of the board of directors. This research uses purposive sampling method in sample selection, with company samples distributed on the Indonesia Stock Exchange (IDX) during the 2013-2016 period. Based on these criteria, a sample of 33 companies was obtained. Samples selected 132 data with 33 companies that consistently paid dividends for 4 years from 2013-2016. Data is collected using secondary data. The test was carried out by multiple linear regression analysis. The results of the study show that women on the board of directors and the term of office of the directors are not dependent on dividend policy.

Keywords: Dividend Policy, Gender Diversity, Good Corporate Governance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keragaman gender terhadap kebijakan dividen. Penelitian ini menggunakan empat variabel yang diduga dapat mempengaruhi kebijakan dividen, yaitu keberadaan wanita dalam dewan direksi, dewan komisaris, direktur independen, dan masa jabatan dewan direksi. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dalam pemilihan sampel, dengan kriteria sampel merupakan perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2013-2016. Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh sampel yang mendapatkan 33 perusahaan. Sampel yang diuji sebanyak 132 data dengan 33 perusahaan yang konsisten membayar dividen selama 4 tahun dari 2013-2016. Data dikumpulkan menggunakan data sekunder. Pengujian dilakukan dengan analisis uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberadaan wanita dalam dewan direksi dan masa jabatan dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kebijakan dividen. Sedangkan keberadaan wanita dalam dewan komisaris dan direktur independen berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen.

Kata kunci : Kebijakan Dividen, Keragaman Gender, *Good Corporate Governance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti sekarang ini investasi menjadi salah satu hal yang penting agar perusahaan dapat menjalankan kegiatan usahanya. Investasi dapat menjadi aktivitas yang menguntungkan dalam melakukan kegiatan investasi namun juga akan dihadapkan oleh resiko dan ketidakpastian yang sulit diprediksi oleh para investor. Kondisi suatu perusahaan juga menentukan besar kecilnya resiko yang dihadapi oleh perusahaan tersebut. Maka dari itu diperlukan ilmu dan pengetahuan yang cukup untuk menekan besar kecilnya kesalahan dan kerugian yang akan terjadi di masa mendatang dalam berinvestasi (Simbolon & Sampurno, 2017). Tujuan investor menanamkan dana ke suatu perusahaan adalah untuk mendapatkan pendapatan berupa deviden. Manajer yang dipilih oleh pemegang saham sebagai pihak pengelola perusahaan diharapkan bisa mengoptimalkan laba yang diperoleh perusahaan dari hasil investasi yang dilakukan oleh perusahaan untuk nantinya akan dibagikan sebagai dividen atau akan ditahan untuk keperluan investasi perusahaan di masa yang akan datang.

Menurut Sartono dalam Fadilla (2016) menyatakan kebijakan dividen merupakan keputusan perusahaan apakah laba yang dihasilkan akan di bagikan kepada pemegang saham atau ditahan untuk pengembangan perusahaan dimasa mendatang. Dividen sendiri bisa dibayarkan dalam bentuk tunai (kas) atau saham. Investor lebih banyak menginginkan pembayaran dengan tunai (kas) karna

mengurangi tingkat ketidakpastian atas investasi yang dilakukan dalam perusahaan tersebut. Para investor relatif menginginkan pembagian dividen yang stabil dan meningkat dari waktu ke waktu karena dengan stabilnya dividen dapat mengurangi ketidakpastian dalam investasi dan memberikan kepercayaan terhadap perusahaan tersebut. Salah satu indikator yang bisa digunakan untuk menilai kesejahteraan perusahaan adalah kebijakan pembayaran dividen di perusahaan itu sendiri apabila perusahaan tersebut membagikan dividen secara stabil maka hal ini merupakan sinyal baik bagi para investor dan investor juga akan tertarik untuk menanamkan modalnya pada perusahaan tersebut (Afas, Wardiningsih, & Utami, 2017).

Kebijakan dividen merupakan hal yang sangat penting bagi investor karena melibatkan pihak pemegang saham dengan manajer perusahaan yang mengharapkan dividen tersebut. Kebijakan dividen adalah keputusan yang diberikan oleh pemegang saham kepada manajer bahwa besar kecilnya laba yang diperoleh perusahaan yang nantinya akan di bagikan berupa dividen atau ditahan untuk investasi maupun keperluan perusahaan dimasa yang akan datang. Menurut Arilaha (2009) dalam penelitiannya menyatakan bahwa besar kecilnya dividen yang akan dibagikan atau ditahan tergantung pada kebijakan masing-masing perusahaan dan tingkat kepercayaan dari para investor terhadap perusahaan tersebut dalam berinvestasi. Manajemen perusahaan harus bisa mengoptimalkan kebijakan tersebut supaya menghasilkan keseimbangan antara pemegang saham melalui dividen dan kepentingan perusahaan dalam pertumbuhannya.

Masalah yang terdapat dalam kebijakan dividen dapat berdampak buruk apabila masalah tersebut tidak bisa teratasi karena akan mempengaruhi kepercayaan para investor dalam berinvestasi di perusahaan tersebut dan dapat membuat reputasi perusahaan tersebut menurun. Beberapa perusahaan masih banyak yang tidak konsisten dalam membagikan dividen kepada para pemegang saham maupun laba yang ditahan untuk kepentingan pertumbuhan suatu perusahaan yang mengakibatkan terjadinya konflik antara pemegang saham dengan manajer perusahaan. Kebijakan dividen mempunyai beberapa faktor untuk mengatasi masalah yang akan terjadi nantinya. Agar para investor bisa meningkatkan investasinya dan mendapatkan return berupa dividen. Begitu pula untuk perusahaan agar bisa meningkatkan pertumbuhan perusahaan dari waktu ke waktu dan memberikan kesejahteraan bagi para pemegang saham (Afas, Wardiningsih, & Utami, 2017).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Hanif dan Bustamam (2017) menjelaskan bahwa kebijakan dividen dapat dilihat dari dividen payout ratio keputusan berapa jumlah dividen yang akan dibayarkan kepada pemegang saham dari total laba bersih perusahaan, dan jumlah yang tidak dibayarkan sebagai dividen atau yang ditahan akan dipang oleh perusahaan digunakan untuk mengembangkan perusahaan di masa mendatang. Menurut Pucheta-Martinez (2014) besarnya dividen tidak dilihat pada sisi keuangan saja tetapi dilihat dari sisi non keuangannya yang terdiri dari aspek pengelolaan perusahaan (*corporate governance*). *Good corporate governance* merupakan sistem yang melindungi pemegang saham dari penyalahgunaan wewenang manajemen. *Good corporate*

governance menjadi penting untuk diimplementasikan kepada setiap perusahaan go public karena *good corporate governance* merupakan sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan dalam menciptakan nilai tambah untuk semua *stakeholder*. Stabilitasnya perusahaan tergantung pada pihak yang berkepentingan dalam mengelola perusahaan tersebut baik dari pemilik perusahaan maupun pengelola perusahaan (pihak manajemen). Konflik kepentingan antara pemilik dan pengelola perusahaan akan muncul karena adanya perbedaan kepentingan, pemilik perusahaan menginginkan memperoleh keuntungan dari perusahaannya tetap stabil sedangkan pihak manajemen menginginkan keuntungan bagi dirinya berupa gaji, bonus atau dividen. Konflik tersebut dapat teratasi apabila perusahaan mendasarkan pada prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (Hidayati & Sunaryo, 2016).

Good corporate governance merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kebijakan dividen. Didalam *Good Corporate Governance* terdapat implementasi *corporate governance* seperti keberadaan wanita dalam perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Menurut Adams & Ferreira (2009) menyatakan bahwa perusahaan dengan direktur wanita lebih banyak memberikan insentif dan mendatangkan omset perusahaan kepada perusahaan yang lebih besar sehingga meningkatkan dividen. Implementasi *corporate governance* ditunjukkan dengan adanya keragaman gender dalam posisi manajemen perusahaan. Keragaman gender merupakan keberadaan wanita, laki-laki yang terdapat dalam dewan direksi, dewan komisaris, yang akan mempengaruhi implementasi *corporate governance*. Adanya keragaman gender dalam perusahaan lebih

menekankan keberadaan wanita diharapkan dapat meningkatkan kinerja dalam perusahaan untuk memaksimalkan dividen. Keberadaan wanita dalam posisi manajemen puncak dianggap mampu memberikan keputusan yang stabil dalam perusahaan. Penelitian Chen, Leung, & Goergen (2017) membuktikan bahwa keberadaan wanita dalam perusahaan memberikan keputusan yang lebih inovatif dan berdampak lebih baik untuk kinerja keuangan. Ketika dalam suatu perusahaan terdapat variasi gender dalam posisi manajemen dan dapat dikelola dengan baik akan menghasilkan keputusan yang lebih inovatif dan meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan adanya keberadaan wanita dalam perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kinerja perusahaan khususnya dalam pengambilan keputusan kebijakan dividen. Menurut Al-rahahleh (2017) juga membuktikan bahwa keberadaan wanita dalam perusahaan selain dapat meningkatkan kinerja perusahaan, wanita juga memiliki pengaruh terhadap kualitas pelaporan keuangan perusahaan dan dapat menghindari resiko dalam pengambilan keputusan.

Adanya variasi gender dalam struktur manajemen perusahaan dilihat dari beberapa variasi gender yaitu keberadaan wanita dalam dewan direksi, keberadaan wanita dalam dewan komisaris, keberadaan wanita dalam direksi independen, dan masa jabatan wanita dalam dewan direksi. Menurut Martinez-Pucheta & Oms-Bel (2015) menyampaikan bahwa dewan direksi wanita dan dewan komisaris wanita perannya bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan demi kepentingan perusahaan dan dapat memantau perusahaan, mengawasi perusahaan dan menjalankan operasional manajemen dengan lebih efektif dari pada laki-laki. Karena wanita dianggap lebih banyak melibatkan bawahannya dan menghargai

usaha bawahaanya. Sehingga sifat yang dimiliki wanita menimbulkan kenyamanan dalam bekerja dan para bawahan akan lebih meningkatkan kinerjanya untuk memaksimalkan laba yang akan berdampak besar dengan membayarkan dividen.

Keberadaan wanita dalam direktur independen sangat penting untuk mengambil keputusan melakukan monitoring dan pengawasan dalam pengelolaan perusahaan agar keseimbangan antara kepentingan pemegang saham minoritas dan mayoritas terjaga dengan baik. Direktur independen wanita juga diharapkan mampu melaksanakan tugasnya secara independen semata-mata demi kepentingan perusahaan dan terlepas dari pengaruh berbagai pihak yang memiliki kepentingan yang dapat berbenturan dengan kepentingan perusahaan. Dengan adanya direktur independen wanita maka pengelolaan perusahaan akan baik, sehingga kehadiran wanita dalam direktur independen diharapkan dapat meningkatkan pembayaran dividen kepada pemegang saham (Chen, Leung, & Goergen, 2017).

Masa jabatan dewan direksi wanita dalam suatu perusahaan yang terlalu lama akan berdampak buruk dalam menjalankan manajemen perusahaan karena mereka tidak maksimal untuk mengawasi jalannya manajemen suatu perusahaan dan tidak efektif dalam mengawasi pembayaran dividen, sehingga berdampak buruk bagi para investor. Maka diperlukan waktu yang efektif dalam pengelolaan perusahaan agar berdampak baik bagi para investor. Sehingga perusahaan harus mengkritisi para direktur dengan masa jabatan yang lama dalam suatu perusahaan

Keragaman gender masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Menurut Chen, Leung, & Goergen(2017) dan Djan , Zehou, & Bawuah

(2017) mengatakan bahwa keragamangender dengan keberadaan wanita dalam dewan direksi berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen, berbeda dengan Martinez-Puchetan & Oms-Bel (2014) mengatakan keragamangender dengan keberadaan wanita dalam dewan direksi berpengaruh negatif terhadap kebijakan dividen. Selain itu terkait dengan proksi keragamangender dengan keberadaan wanita dalam dewan komisaris. Menurut Chen, Leung, & Goergen (2017) mengatakan bahwa keragamangender dengan keberadaan wanita dalam dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen, namun berbeda dengan Pucheta 2014 mengatakan bahwa keragamangender dengan keberadaan wanita dalam dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap kebijakan dividen. Menurut Martinez-Pucheta & Oms-Bel (2014) mengatakan bahwa keragamangender dengan keberadaan wanita dalam direktur independen berpengaruh negatif terhadap kebijakan dividen, berbeda dengan O'Connor 2013, Prasanna 2014 mengatakan bahwa keragamangender dengan keberadaan wanita dalam direktur independen berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen. Selain itu masa jabatan wanita dalam dewan direksi menurut Sharma (2011) berpengaruh negatif terhadap kebijakan dividen, berbeda dengan Chen, Leung, & Goergen (2017) yang mengatakan bahwa masa jabatan wanita dalam dewan direksi berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen.

Penelitian ini merujuk pada penelitian Setiawan & Phua (2013) yang menggunakan variabel GCG, dan dewan direksi. Penulis memproksikan GCG dengan sebagian dari mekanisme *good corporate governance* secara umum, yaitu dengan mengimplementasi keragamangender. Variabel ukuran

perusahaan,profitabilitas dan pertumbuhan perusahaan ditambahkan sebagai variabel kontrol untuk menambah signifikansi pengaruh *good corporate governance* terhadap kebijakan dividen. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada penambahan proksi variabel independen dan sampel penelitian. Penulis memproksi variabel independen *good corporate governance* menggunakan keragamangenderdengankeberadaan wanita dalam dewan direksi dan dewan komisaris,keberadaan wanita dalam direktur independen,dan masa jabatan wanita dalam dewan direksi. Penelitian ini menggunakan perusahaan manufaktur karena perusahaan manufaktur lebih berkembang sehingga mampu bersaing di pasar domestik maupun pasar internasional sehingga kemampuan perusahaan manufaktur ini lebih baik dalam pembagian dividen kepada investor.

Berdasarkan fenomena, teori, dan masih terjadi gap yang diungkapkan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk membahas kebijakan dividen. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **“GOOD CORPORATE GOVERNANCE DAN KEBIJAKAN DIVIDEN: PENGARUH KERAGAMAN GENDER”**(Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013-2016).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penelitian ini akan menguji apakah keragaman gender pada perusahaan go publik di Bursa Efek Indonesia maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian inisebagai berikut:

1. Apakah keragaman gender dengan keberadaan wanita dalam dewan direksi mempengaruhi kebijakan dividen?
2. Apakah keragaman gender dengan keberadaan wanita dalam dewan komisaris mempengaruhi kebijakan dividen?
3. Apakah keragaman gender dengan keberadaan wanita dalam direktur independen mempengaruhi kebijakan dividen?
4. Apakah keragaman gender dengan keberadaan wanita dalam masa jabatan direktur mempengaruhi kebijakan dividen?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas penelitian mempunyai tujuan sebagaiberikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh keragaman gender dengan keberadaan wanita dalam dewan direksi terhadap kebijakan dividen
2. Untuk menganalisis pengaruh keragaman gender dengan keberadaan wanita dalam dewan komisaris terhadap kebijakan dividen
3. Untuk menganalisis pengaruh keragaman gender dengan keberadaan wanita dalam direktur independen terhadap kebijakan dividen
4. Untuk menganalisis pengaruh keragaman gender dengan keberadaan wanita dalam masa jabatan direktur terhadap kebijakan dividen

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan beberapa manfaat antara lain:

1. Memberikan masukan kepada investor untuk acuan dalam pengambilan keputusan dalam berinvestasi sehubungan dengan harapan tingkat pengembalian berupa dividen yang akan dibayarkan perusahaan.
2. Memberikan masukan kepada manajer untuk acuan dalam mempertimbangkan keputusan tentang kebijakan dividen agar dapat mengoptimalkan nilai perusahaan.
3. Memberi masukan kepada peneliti selanjutnya agar bisa menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya supaya lebih baik dan memperoleh hasil yang bermanfaat di masa mendatang.

1.5 Sistematika Pembahasan

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan peneliti, manfaat peneliti dan sistematika pembahasan.

BAB 2: KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori, pembahasan hasil penelitian sebelumnya, dan pengembangan hipotesis

BAB 3: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang berisi tentang populasi, sampel penelitian, jenis dan sumber data, dan metode pengumpulan data. Menjelaskan tentang metode yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB 4: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang hasil pengolahan data yang telah dilakukan dan menjelaskan analisis data penelitian. Dalam bab ini membahas hasil analisis data penelitian yang telah dibuat terbukti atau tidak.

BAB 5: PENUTUP

Bab ini akan menguraikan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan penelitian, serta saran untuk penelitian berikutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Bird-in-The Hand

Teori ini dikemukakan oleh Gordon dan Lintner (1959) dalam Gumanti (2013) yang menyatakan bahwa dividen tunai lebih disukai daripada keuntungan modal di masa mendatang. Para investor yang menerima dividen tunai cenderung mengurangi ketidakpastian yang berarti mengurangi resiko. Investor percaya bahwa pendapatan dividen memiliki nilai yang lebih besar daripada keuntungan modal, karena dividen memiliki kepastian yang lebih tinggi dibandingkan keuntungan modal. Para investor lebih memilih pendapatan yang sudah pasti jumlah nominalnya daripada yang diharapkan dari keuntungan modal yang masih berubah-ubah. Gordon berpendapat bahwa sesungguhnya investor lebih menghargai pendapatan yang diharapkan dari dividen daripada pendapatan yang diharapkan dari keuntungan modal. Kesimpulan dari teori ini, investor lebih menyukai satu burung ditangan atau kepastian (*bird in the hand*) dalam bentuk dividen tunai dibandingkan dijanjikan keuntungan yang belum pasti yaitu *capital gains* (Gumanti, 2013).

2.1.2 Teori Keagenan

Teori Keagenan ini dikembangkan oleh Jansen dan Meckling (1976) dalam Gumanti (2013) beranggapan bahwa teori keagenan merupakan hubungan antara pemegang saham (*shareholders*) sebagai pemilik saham dan manajemen

sebagai agen. Manajemen merupakan pihak yang dikontrak oleh pemegang saham untuk bekerja demi kepentingan pemegang saham tersebut. Maka dari itu manajemen harus mempertanggung jawabkan pekerjaannya kepada pemegang saham. Perbedaan kepentingan antara manajemen dengan pemegang saham akan menimbulkan konflik apabila hubungan antara pemegang saham dengan manajemen tidak berjalan baik. Salah satu penyebab adanya konflik tersebut adalah adanya informasi yang tidak simetris, dan tidak tepat waktu antara pemilik perusahaan (*principal*) dengan manajemen (agen). Pemegang saham tidak menyukai keputusan manajer apabila menginvestasikan dananya yang tidak menguntungkan karena akan berdampak pada penurunan pembagian dividen kepada para pemegang saham, sehingga menimbulkan tidak percaya lagi kepada manajer dan pihak yang memiliki kepentingan. Pemegang saham berharap manajemen bertindak sesuai dengan kepentingannya sehingga mampu mendelegasikan wewenang kepada manajemen (agen) (Arifin & Asyik, 2015). Agar manajemen dapat melakukan fungsi dengan benar maka diperlukan pengawasan dan diberi pengarahan yang memadai. Maka dari itu agar terhindar dari konflik tersebut teori agensi ini dapat menjadi dasar yang digunakan untuk mencari solusi dalam menyelesaikan konflik. Pemilik perusahaan (*principal*) dan manajemen (agen) harus bekerja sama dan membangun komunikasi yang baik untuk mengelola perusahaan dengan baik dan tidak terjadi konflik.

2.1.3 Teori Nurture

Teori nurture dikembangkan oleh Barlow & Silverberg (1980) yang menyatakan bahwa karakter yang dimiliki oleh laki-laki dan wanita bukan berasal

dari biologis namun dapat dibentuk sesuai dengan lingkungan yang ada di sekitarnya. Perbedaan laki-laki dan wanita dikarenakan oleh latar belakang pendidikannya, pengalaman yang dimiliki, dan kehidupan sosial serta budaya. Penelitian Loring & Powell (1988) menjelaskan bahwa laki-laki cenderung lebih agresif dan tegas dibandingkan wanita, sehingga laki-laki lebih memberikan hukuman kepada seseorang yang melakukan kesalahan daripada wanita yang lebih memilih memberikan kesempatan dan pelatihan untuk memperbaiki kesalahan yang dilakukan seseorang. Menurut Barlow & Silverberg (1980) menyatakan bahwa wanita lebih bisa menunjukkan kepemimpinan interaktif ketika situasional menghendakinya. Pandangan laki-laki dan wanita tentang diri mereka masing-masing merupakan pengkondisian yang dibentuk oleh masyarakat. Laki-laki dan wanita sama memiliki emosi dan sifat pengasih serta sensitivitas namun cara yang dilakukan untuk mengembangkan potensi kondrat laki-laki sesungguhnya sama dengan wanita, diperlukan dorongan kepada laki-laki dan wanita untuk berlatih mengekspresikan dirinya secara ilmiah. Laki-laki memiliki pengkondisian sosial yang cukup besar dari paksaan sosial untuk bertindak sesuai aturan sosial yang berjalan (Purnomo, 2005).

Perbedaan kebudayaan berpengaruh terhadap perbedaan laki-laki dan wanita, pembagian tugas dan kerja tidak bergantung pada jenis kelamin tertentu tetapi peran merupakan khas setiap kebudayaan yang berjalan dan gender juga khas untuk setiap kebudayaan. Gender tidak hanya berbeda antara kebudayaan yang berbeda, namun berbeda dari waktu ke waktu dalam kebudayaan yang sama. Kebudayaan merupakan sesuatu yang berkembang seiring dengan berlakunya

waktu dan berjalannya sejarah. Peran laki-laki dan wanita tidak lagi hanya ditentukan oleh kebudayaan, tetapi oleh ideologi yang mendominasi pada suatu masa dan faktor-faktor sosial, ekonomi dan politik (Ivan, 2001 dalam Purnomo, 2005).

2.1.4 Dividen

Dividen adalah suatu keputusan dalam melakukan pembayaran yang dilakukan oleh perusahaan kepada para pemegang saham atas keuntungan yang diperoleh. Selain itu dividen adalah distribusi yang biasa berbentuk uang tunai, properti, atau saham kepada pemegang saham dan jumlahnya diumumkan pada basis per-saham (Priadi & Sampurno, 2012). Menurut (Warsono dalam Fadilla & Alteza, 2016), dividen dibagi menjadi tiga macam, yaitu:

a. Dividen Tunai (*Cash Dividend*)

Merupakan metode pembayaran keuntungan secara tunai yang perlu diperhatikan perusahaan sebelum membagikan dividen secara tunai, perusahaan harus bisa memastikan bahwa uang kas yang digunakan untuk membagikan dividen kepada para pemegang saham sudah mencukupi.

b. Dividen Saham (*Stock Dividend*)

Dividen saham adalah metode pembagian dividen yang dibayarkan melalui penambahan jumlah saham atau dibayarkan dalam bentuk saham bukan dalam bentuk uang tunai. Dividen saham tidak merubah proporsi kepemilikan saham dan aktiva perusahaan karena pembayaran dividen ini bukan merupakan bagian dari arus kas perusahaan.

c. Dividen Kekayaan (*Property Dividend*)

Dividen property adalah metode pembagian dividen yang dibayarkan melalui bentuk aset seperti pada bisnis properti atau dalam bentuk aktiva selain kas, serta diberikan apabila jumlah pemegang saham masih sedikit di perusahaan tersebut.

2.1.5 Kebijakan Dividen

Kebijakan dividen pada perusahaan merupakan suatu kebijakan yang menentukan seberapa besar atau kecil alokasi laba untuk diberikan kepada pemegang saham sebagai dividen. Menurut Pribadi & Sampurno (2012) mendefinisikan kebijakan dividen adalah pengambilan keputusan untuk membagikan laba yang menjadi hak pemegang saham dalam bentuk dividen atau menahan laba yang digunakan untuk investasi kembali dalam perusahaan. Alokasi laba yang digunakan untuk pembayaran dividen akan menjadi perhatian bagi investor karena investor menyukai pembagian dividen yang besar, namun hal tersebut tidak dikehendaki oleh manajemen yang memilih untuk menahan labanya. Menurut Hanafi (2014) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi dividen, yaitu:

a. Kesempatan Investasi

Kesempatan investasi merupakan hal yang diinginkan oleh perusahaan untuk menambah laba yang dimiliki perusahaan agar bisa digunakan sebagai pertumbuhan perusahaan dimasa mendatang, namun semakin besar kesempatan investasi yang dilakukan perusahaan maka akan semakin kecil dividen yang di

bagikan kepada para pemegang saham yang menginvestasikan dana nya di perusahaan tersebut.

b. Posisi likuiditas perusahaan

Posisi likuiditas perusahaan merupakan pertimbangan keputusan seberapa besar pembayaran dividen kepada pemegang saham. Semakin besar posisi likuiditas perusahaan maka akan semakin besar kemampuan perusahaan untuk membayar dividen kepada para pemegang saham. Perusahaan yang sedang mengalami pertumbuhan memerlukan dana yang sebar untuk membiayai proses pertumbuhannya, maka dari itu kemungkinan posisi likuiditasnya tidak begitu kuat karena dana yang diperoleh lebih banyak diinvestasikan dalam aktiva tetap dan modal kerja sehingga kemampuan perusahaan dalam membayarkan dividen juga terbatas. Likuiditas perusahaan sangat lah penting pengaruhnya terhadap investasi perusahaan sehingga dibutuhkan keputusan dalam investasi dan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan dananya.

c. Kebutuhan dana untuk membayar hutang

Apabila perusahaan mengambil hutang untuk membiayai perluasan perusahaan maka perusahaan mempunyai kewajiban harus membayar hutang tersebut. Ketika perusahaan memilih untuk mengambil hutang maka manajer diharapkan sudah memiliki srategi bagaimana cara untuk melunasi hutang yang dipinjam perusahaan. Jika keputusan manajer membayar hutang tersebut dengan menahan laba untuk melunasi hutang, maka sisa dari laba perusahaan untuk dibayarkan sebagai dividen akan semakin kecil.

d. Stabilitas pendapatan

Perusahaan yang memiliki pendapatan yang stabil sering kali dapat memperkirakan keuntungan dimasa yang akan datang. Perusahaan yang bisa menstabilkan labanya akan membayar dividen dengan lebih tinggi. Begitupula apabila perusahaan tidak memiliki pendapatan yang stabil maka akan membatasi kemampuan perusahaan dalam membayar dividen yang lebih rendah.

2.1.6 Good Corporate Governance

Good corporate governance merupakan sistem yang melindungi pemegang saham dari penyalahgunaan wewenang manajemen. *Good corporate governance* juga sebagai tata kelola perusahaan yang baik apabila dapat dengan memastikan bahwa asas GCG diterapkan pada setiap aspek bisnis *Good corporate governance* menjadi penting untuk diimplementasikan kepada setiap perusahaan go public karena *good corporate governance* merupakan sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan dalam menciptakan nilai tambah untuk semua *stakeholder*. Perusahaan yang melaksanakan *Good Corporate Governance* tidak baik akan memberikan dividen yang lebih kepada investor. Sehingga diharapkan tindakan ini akan memberikan insentif bagi para investor untuk berinvestasi. Sedangkan perusahaan yang memiliki mekanisme *good corporate governance* yang baik akan memberikan perlindungan bagi pemegang saham, dan akan memberikann dividen kepada pemegang saham. Oleh karena itu apabila mekanisme *good corporate governance* semakin kuat yang dimiliki perusahaan maka semakin tinggi kebijakan dividen yang diterapkan dan semakin tinggi pula dividen yang diberikan. Sesungguhnya *good corporate governance* dapat

berpengaruh negatif maupun positif terhadap kebijakan dividen karena hal tersebut tergantung pada hubungan antara manajer dengan direksinya serta memaksimalkan tujuan perusahaan yaitu meningkatkan profit atau memaksimalkan nilai pemegang saham. Alasan ini akan berpengaruh terhadap besarnya *dividen payout ratio* nilai suatu perusahaan (Hidayati & Sunaryo, 2016).

2.1.7 Keragaman Gender

Keragaman gender merupakan keberadaan laki-laki dan wanita dalam dewan direksi, dewan komisaris yang akan mempengaruhi implementasi tata kelola perusahaan. Keragaman gender merupakan salah satu bagian dari tata kelola perusahaan yang baik apabila diterapkan dengan baik sehingga akan meningkatkan nilai perusahaan dalam jangka panjang. Dalam pelaksanaan tata kelola dalam suatu perusahaan keberadaan laki-laki dan wanita dinilai berbeda dalam melakukan suatu inovatif dan pengambilan keputusan. Hal tersebut terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, perbedaan sudut pandang, perbedaan pengetahuan, perbedaan pengalaman, dan perbedaan cara untuk menyelesaikan masalah. Dalam penelitian ini berfokus pada keberadaan wanita pada posisi dewan direksi dan dewan komisaris, keberadaan wanita dalam direktur independen, dan masa jabatan wanita dalam dewan direksi karena keberadaan wanita diharapkan dapat melakukan pengambilan keputusan yang baik, dapat meminimalkan resiko dalam perusahaan dan lebih memiliki ide-ide yang lebih banyak serta inovatif (Martinez-Pucheta & Oms-Bel, 2014). Menurut Adams & Ferreira (2009) menjelaskan bahwa keberadaan wanita mampu meningkatkan fungsi dan efisiensi serta kinerja perusahaan.

Berdasarkan teori ini, perusahaan dengan beragam variasi gender dalam posisi manajemen apabila dikelola dengan baik maka akan menghasilkan keputusan yang lebih inovatif dan mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Hal tersebut dapat mengungkapkan bahwa perusahaan yang memiliki keragaman gender dapat meningkatkan nilai perusahaan sehingga berdampak lebih baik bagi perusahaan, sehingga keberadaan wanita dalam dewan direksi dan keberadaan wanita dalam dewan komisaris, keberadaan wanita dalam direktur independen, dan masa jabatan wanita dalam dewan direksi akan meningkatkan pembayaran dividen untuk para investor (Catalyst, 2013).

2.1 Penelitian Terdahulu

Djan, Zehou, & Bawuah(2017)meneliti pengaruh *board gender diversity* terhadap kebijakan dividen. Sampel dalam penelitian ini adalah 1.011 perusahaan yang ada di Ghana tahun 2014-2015. Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu gender dan struktur modal. Hasil dari penelitian ini adalah keberadaan wanita dalam dewan direksi berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen dan struktur modal berpengaruh negatif terhadap kebijakan dividen.

Setiawan& Phua(2013)meneliti tentang *corporate governance and dividend policy in Indonesia*. Sampel dalam penelitian ini adalah perusahaan non keuangan di Austria tahun 2004-2006. Penelitian ini juga menggunakan variabel independen yaitu *good corporate governance* yang diproksikan dengan dewan direksi. Penelitian ini menggunakan variabel kontrol yaitu profitabilitas, pertumbuhan, dan ukuran perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *good corporate governance* berpengaruh negatif terhadap

kebijakan dividen, sedangkan profitabilitas dan pertumbuhan berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen. Serta ukuran perusahaan berpengaruh negatif terhadap kebijakan dividen.

Martinez-Pucheta& Oms-Bel(2014)meneliti tentang *the board of directors and dividend policy: the effect of gender diversity*. Sampel dalam penelitian ini adalah perusahaan non keuangan di Spanish yang terdaftar di Bursa Efek Spanish tahun 2004-2012. Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu keberadaan wanita dalam dewan direksi dan keberadaan wanita dalam dewan komisaris. *Investment opportunity*, kepemilikan institusional, kepemilikan manajerial dan ukuran perusahaan merupakan variabel kontrol yang digunakan pada penelitian ini. Hasil penelitian ini adalah keberadaan wanita dalam dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap kebijakan dividen, dan keberadaan wanita dalam dewan direksi berpengaruh negatif terhadap kebijakan dividen.

Al-rahahleh (2017)meneliti pengaruh *corporate governance* dan *board gender diversity* terhadap kebijakan dividen. Sampel dalam penelitian ini adalah perusahaan jasa dan industri yang terdaftar di *Amman Stock Exchange (ASE)* tahun 2009-2015. Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu kualitas *corporate governance* dan *board gender diversity* dengan keberadaan wanita dalam dewan direksi. Variabel kontrol yang digunakan adalah ukuran perusahaan, *leverage* dan ROA. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kualitas *corporate governance* berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen dan *board gender diversity* dengan keberadaan wanita dalam dewan direksi berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen.

Abor & Fiador (2013) meneliti tentang Does corporate governance explain dividend policy in Sub-Saharan Africa?. Sampel dalam penelitian ini adalah perusahaan terdaftar di Bursa Efek Johannesburg, bursa saham Nigeria, bursa Nairobi, dan bursa saham Ghana di sub-Sahara Afrika tahun 1997-2006. Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu komposisi dewan, ukuran dewan, dualitas CEO, dan kepemilikan institusional. Penelitian ini menggunakan variabel kontrol yaitu rasio utang, pertumbuhan, profitabilitas, dan ukuran perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemegang saham institusional di Afrika Selatan dan Kenya mempengaruhi kebijakan dividen. Sehubungan dengan Nigeria, semua variabel tata kelola perusahaan menunjukkan efek negatif pada kebijakan dividen. Komposisi dewan berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen.

Chen, Leung, & Georgen (2017) meneliti pengaruh *board gender composition* terhadap kebijakan dividen. Sampel yang digunakan yaitu perusahaan industri di China tahun 1997-2011. Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu *board gender composition* dengan keberadaan wanita dalam dewan direksi dan keberadaan wanita dalam dewan komisaris. Terdapat variabel kontrol dalam penelitian ini yaitu *leverage, firm size, cash, ROA, return volatility, current ratio, aset*, dan *board size*. Hasil dari penelitian ini adalah *board gender composition* dengan keberadaan wanita dalam dewan direksi berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen sedangkan keberadaan wanita dalam dewan komisaris juga berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen.

Pelt (2013) meneliti tentang *board gender diversity* terhadap kebijakan dividen. Sampel dalam penelitian ini adalah perusahaan S&P selama periode 2008-2011. Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu ukuran dewan direksi, keberadaan wanita dalam dewan direksi, kepemilikan manajerial dan masa jabatandirektur. Penelitian ini menggunakan variabel kontrol yaitu ROA, *debt*, *cash*, *growth*, kepemilikan, dan ukuran perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ukuran dewan direksi, keberadaan wanita dalam dewan direksi, kepemilikan manajerial dan masa jabatandirektur berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen.

Dharmastuti (2013) meneliti hubungan GCG terhadap kebijakan dividen. Sampel dalam penelitian ini adalah perusahaan non keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2007-2010. Penelitian ini menggunakan variabel independen komisaris independen, kompensasi eksekutif, biaya kompensasi direksi, stabilitas kepemilikan institusi, konsentrasi kepemilikan institusi. Peneliti ini menggunakan profitabilitas sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komisaris independen dan kompensasi eksekutif tidak memiliki pengaruh terhadap kebijakan dividen. Stabilitas kepemilikan institusi tidak berpengaruh terhadap kebijakan dividen dan konsentrasi kepemilikan institusi memiliki pengaruh terhadap kebijakan dividen, sedangkan profitabilitas tidak berpengaruh terhadap kebijakan dividen.

Arilaha (2009) meneliti hubungan GCG dan karakteristik perusahaan terhadap kebijakan dividen. Sampel penelitian ini adalah perusahaan yang mengikuti survei yang dilakukan oleh *The Indonesian Institute for Corporate*

Governance (IICG) tahun 2006-2008. Peneliti ini menggunakan variabel independen adalah *corporate governance*, profitabilitas, ukuran perusahaan, pertumbuhan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan variabel *corporate governance* memiliki hubungan positif terhadap kebijakan dividen, tetapi tidak signifikan, profitabilitas dan ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen, sedangkan pertumbuhan perusahaan berpengaruh negatif terhadap kebijakan dividen.

Pradnyani, Badera, & Astika (2013) meneliti hubungan GCG dan implikasinya terhadap kebijakan dividen. Sampel penelitian ini adalah pemeringkatan penerapan *corporate governance* yang dilakukan oleh *The Indonesian Institute for Corporate Governance* (IICG) pada tahun 2007-2011. Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu *good corporate governance*. Variabel mediasi adalah kinerja keuangan dan variabel kontrol adalah jenis industri. Hasil penelitian menyatakan *Good Corporate Governance* berpengaruh positif pada kinerja keuangan, kinerja keuangan berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen, *Good Corporate Governance* tidak berpengaruh terhadap kebijakan dividen, dan kinerja keuangan memediasi pengaruh *Good Corporate Governance* pada kebijakan dividen.

Septiani (2013) meneliti hubungan GCG dan faktor fundamental terhadap kebijakan dividen dan implikasinya pada nilai perusahaan. Sampel dalam penelitian ini adalah perusahaan yang terdaftar di LQ 45 tahun 2008-2011. Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu dewan komisaris, dewan direksi, komisaris independen, komite audit, kepemilikan institusional, rasio

utang, rasio pendapatan, rasio lancar. Kebijakan dividen merupakan variabel intervening dan nilai perusahaan merupakan variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan kepemilikan institusional, komite audit dan *return on asset* berpengaruh positif signifikan terhadap kebijakan dividen, komisaris independen dan *current ratio* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kebijakan dividen. Dewan komisaris dan dewan direksi berpengaruh negatif terhadap kebijakan dividen, kebijakan dividen berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan.

Suryani (2014) meneliti hubungan GCG terhadap kebijakan dividen. Sampel dalam penelitian ini adalah perusahaan yang terdaftar di LQ45 dan terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2009-2012. Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu *good corporate governance* yang diproksikan dengan ukuran dewan direksi, ukuran dewan komisaris, proporsi komisaris independen, kepemilikan manajerial. Serta variabel kontrol adalah *return on assets* (ROA), *growth*, dan *firm size*. Hasil penelitian menyatakan bahwa ukuran dewan komisaris, proporsi komisaris independen, dan kepemilikan manajerial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kebijakan dividen. Sedangkan ukuran dewan direksi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kebijakan dividen. Untuk variabel kontrol ROA berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kebijakan dividen, *growth* dan *firm size* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kebijakan dividen.

Situmorang (2017) meneliti tentang pengaruh profitabilitas, *debt to equity ratio*, *firm size*, *growth*, dan *cash ratio* terhadap kebijakan dividen. Sampel pada

penelitian ini yaitu pada sektor barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2011-2014. Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu profitabilitas, *debt to equity*, *firm size*, *growth*, *cash ratio*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan variabel profitabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebijakan dividen, *debt to equity ratio* tidak berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen, ukuran perusahaan (*firm size*) tidak berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen, *growth* tidak berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen, dan *cash ratio* tidak berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen.

Fadilla & Alteza (2016) meneliti tentang analisis faktor determinan keputusan pembagian dividen. Sampel penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2013-2014. Penelitian ini menggunakan variabel independen adalah pertumbuhan perusahaan, struktur modal, profitabilitas. Hasil penelitian menunjukkan variabel pertumbuhan perusahaan, dan struktur modal berpengaruh negatif terhadap keputusan pembagian dividen, sedangkan profitabilitas berpengaruh positif terhadap keputusan pembagian dividen.

2.2 Hipotesis Penelitian

2.2.1 Pengaruh Keragaman Gender Dengan Keberadaan Wanita Dalam Dewan Direksi Terhadap Kebijakan Dividen.

Keragaman gender merupakan komposisi wanita dan laki-laki di dalam dewan direksi. Dewan direksi adalah bagian dari implementasi tata kelola perusahaan. Dewan direksi merupakan organ perusahaan yang paling berwenang dalam mengambil keputusan dalam suatu perusahaan. Menurut Pelt (2013) menyatakan bahwa dewan direksi wanita dapat memantau dan menjalankan operasional manajemen secara lebih efektif dari pada dewan laki-laki. Byoun, Kiyoun, & Kim (2011) menyatakan bahwa perusahaan dengan keragaman gender dalam mengelola perusahaan dapat memungkinkan untuk membagikan dividen yang lebih besar dengan salah satunya keberadaan dewan direksi wanita yang memiliki sifat berpengaruh dalam bertingkah laku di perusahaan dan melakukan pekerjaannya. Sifat yang dimiliki oleh dewan direksi wanita salah satunya adalah tekun, semangat tinggi dalam bekerja dan lebih banyak melibatkan bawahannya dan menghargai usaha bawahannya. Sifat kepemimpinan wanita menimbulkan kenyamanan dalam bekerja sehingga karyawan tidak merasa tertekan dan akan lebih meningkatkan kinerjanya untuk memaksimalkan laba perusahaan. Maka dapat disimpulkan ketika dalam suatu perusahaan terdapat dewan direksi wanita dan mampu bekerja dengan baik kesejahteraan perusahaan juga akan meningkat, sehingga laba perusahaan akan meningkat dan dividen yang dibayarkan kepada para pemegang saham juga akan meningkat.

Berdasarkan penelitian Pelt (2013) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara keberadaan wanita dalam dewan direksi terhadap kebijakan dividen. Maka berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Keragaman gender dengan keberadaan wanita dalam dewan direksi berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen.

2.2.2 Pengaruh Keragaman Gender Dengan Keberadaan Wanita Dalam Dewan Komisaris Terhadap Kebijakan Dividen

Keragaman gender merupakan keberadaan wanita dan laki-laki di dalam dewan komisaris. Dewan komisaris adalah salah satu bagian dari implementasi tata kelola perusahaan. Dewan komisaris suatu organ perusahaan yang memiliki fungsi kontrol dalam perusahaan. Fungsi kontrol dalam dewan komisaris dilakukan untuk melakukan pengawasan secara umum atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi pertimbangan-pertimbangan kepada direksi. Dewan komisaris sebagai organ perusahaan bertugas dan bertanggung jawab secara kolektif dalam melakukan pengawasan dan memberikan nasehat kepada direksi serta memastikan bahwa perusahaan melakukan tata kelola perusahaan dengan baik. Keberadaan wanita dalam dewan komisaris sangat berpengaruh pada proses keberhasilan perusahaan dan penentuan kebijakan perusahaan. Wanita dan laki-laki memiliki perbedaan seperti latar belakang pendidikannya, kehidupan sosial dan budaya. Kehidupan sosial wanita dianggap lebih menunjukkan sifat semangat tinggi dalam bekerja dan tekun dibandingkan dengan laki-laki. Menurut Faccio, Marchica, & Mura (2016) menyatakan bahwa wanita lebih berani dalam

mengambil resiko dan ketekunan yang dimiliki wanita mendorong dewan komisaris wanita untuk fokus dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu meningkatkan kesejahteraan perusahaan. Keberadaan wanita dalam dewan komisaris dapat meningkatkan kesejahteraan bagi pemegang saham, maka dividen yang dibagikan akan lebih besar. Berdasarkan penelitian Chen, Leuang, & Goergen (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara keberadaan wanita dalam dewan komisaris terhadap kebijakan dividen. Maka dari itu berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Keragaman gender dengan keberadaan wanita dalam dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen.

2.2.3 Pengaruh Keragaman Gender Dengan Keberadaan Wanita Dalam Direktur Independen Terhadap Kebijakan Dividen.

Menurut Prasanna (2014) menyampaikan bahwa direktur independen wanita merupakan organ perusahaan yang bertugas untuk melakukan pemantauan jalannya tata kelola manajemen perusahaan serta memberikan nasihat kepada direksi dalam melakukan perseroan serta tidak memiliki hubungan keluarga dan tidak memiliki hubungan antara pegawai, direktur dan komisaris. Direktur independen wanita juga tidak bekerja rangkap sebagai direksi pada perusahaan lain dan tidak menjadi orang dalam pada lembaga. Direktur independen wanita diharapkan bersikap netral terhadap segala kebijakan yang dibuat oleh direksi. Keberadaan direktur independen wanita dimaksudkan untuk menciptakan iklim yang lebih objektif dan menjadi kesetaraan serta mampu memberikan keseimbangan antara

kepentingan pemegang saham mayoritas dan perlindungan terhadap kepentingan pemegang saham minoritas. Pada dasarnya direktur independen wanita bersifat independen, dalam pengertiannya mereka diharapkan mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara independen semata-mata demi kepentingan perusahaan dan terlepas dari pengaruh berbagai pihak yang memiliki kepentingan yang dapat berbenturan dengan kepentingan perusahaan. Direktur independen wanita dianggap memiliki sifat yang objektif sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya untuk kesejahteraan perusahaan. Menurut Sharma (2011) menyampaikan bahwa direktur independen wanita dapat melakukan pemantauan yang baik bagi kepentingan pemegang saham. Prasanna (2014) juga menyampaikan bahwa direktur independen wanita dapat melindungi kepentingan pemegang saham. Hal yang sama disampaikan oleh O'Connor (2013) bahwa direktur independen wanita berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen. Maka dari itu berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Keragamangender dengan keberadaan wanita dalam direktur independen berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen.

2.2.4 Pengaruh Keragaman Gender Dengan Keberadaan Wanita Dalam Masa Jabatan Dewan Direksi Terhadap Kebijakan Dividen

Menurut Suryani (2014) dewan direksi bertugas dan bertanggung jawab untuk mengelola perusahaan. Dewan direksi berwenang dalam mengambil keputusan demi kepentingan perusahaan. Dalam dewan direksi ada juga wanita yang menjabat di perusahaan tersebut dan memiliki masa jabatan yang dianggap

dapat berpengaruh terhadap pembayaran dividen. Wanita yang menjabat sebagai dewan direksi dengan masa jabatan yang terlalu lama dianggap inovatif dan lebih berpengalaman namun digunakan untuk perkembangan perusahaan dan lebih berfokus untuk menahan laba demi kesejahteraan perusahaan, sehingga mengakibatkan dividen yang dibagikan kecil karena dewan direksi wanita lebih mengutamakan untuk pengembangan perusahaan, maka dividen yang dibagikan lebih sedikit. Masa jabatan dewan direksi wanita yang terlalu lama juga memiliki kesempatan untuk memasukkan orang luar ke dalam perusahaan yang berhubungan keluarga maupun berhubungan dengan para dewan lainnya seperti dewan komisaris, dewan direksi dengan mudah ke dalam perusahaan. Dewan direksi wanita yang memiliki hubungan keluarga tersebut akan menggunakan kesempatan itu untuk memiliki tujuan yang sama dengan para dewan yaitu menahan laba yang diperoleh perusahaan dan digunakan sebagai pertumbuhan perusahaan. Memiliki hubungan keluarga di dalam perusahaan lebih beresiko untuk para investor karena dewan direksi lebih menginginkan investasi itu di jadikan modal untuk pengembangan perusahaan supaya lebih besar lagi dan berdampak tidak baik untuk pembagian dividen karena akan lebih berfokus untuk kemajuan perusahaan terlebih dahulu dari pada untuk membagikan dividen.

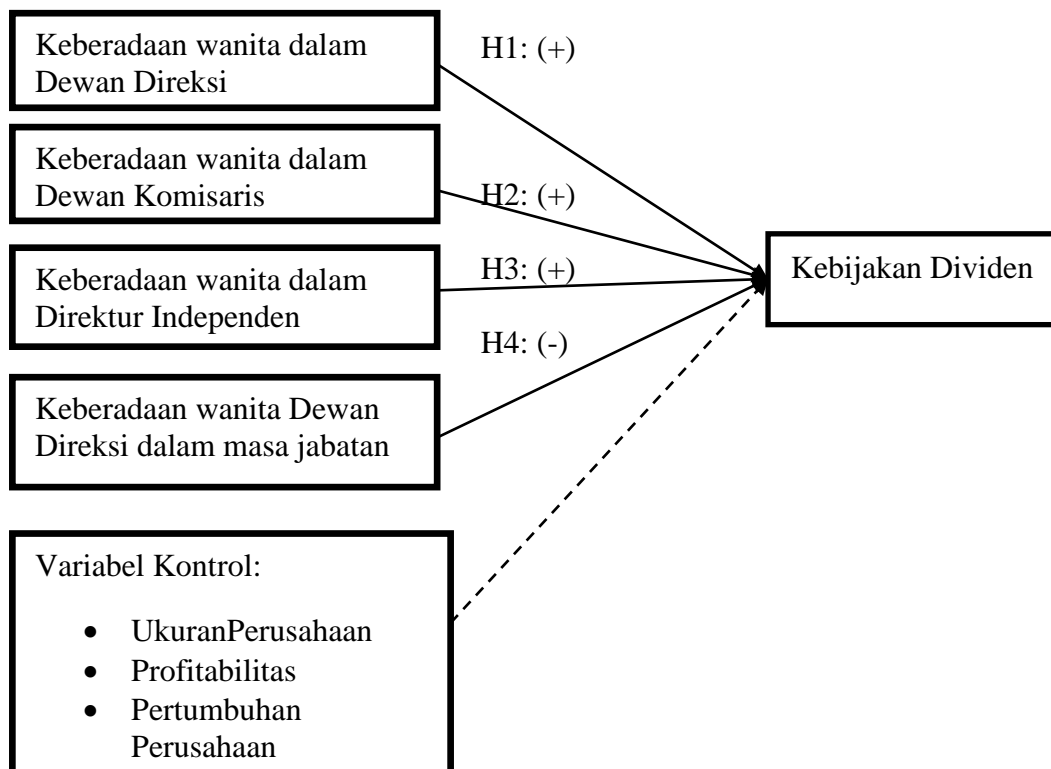
Karena itu masa jabatan dewan direksi wanita yang terlalu lama akan lebih banyak menahan laba dan akan menimbulkan penurunan pembagian dividen kepada para investor karena perusahaan akan menggunakan laba untuk meningkatkan pertumbuhan perusahaan. Peningkatan aset ini nantinya akan mengurangi laba perusahaan sehingga dividen yang dibagikan kepada investor

semakin rendah. Maka dividen yang di bagikan kepada para pemegang saham juga akan menurun, namun pengaruhnya hanya kecil. Perusahaan harus mengkritisi para dewan direksi dengan masa jabatan yang lebih lama (Sharma, 2011). Penelitian Sharma (2011) menyatakan bahwa masa jabatan dewan direksi wanita dapat memberikan dampak negatif terhadap kebijakan dividen. Maka dari itu berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Keragaman gender dengan keberadaan wanita dalam masa jabatan dewan direksi berpengaruh negatif terhadap kebijakan dividen.

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan perumusan hipotesis maka dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil populasi di seluruh perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2013-2016. Tidak semua dari perusahaan tersebut yang dijadikan sampel karena penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Purposive Sampling*. *Purposive sampling* adalah hanya berdasarkan pada objek yang memenuhi kriteria-kriteria tertentu yang dapat digunakan sebagai sampel yaitu:

1. Perusahaan manufaktur go public yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2013-2016 secara berturut-turut.
2. Perusahaan yang konsisten dalam membayarkan dividen selama periode 2013-2016 secara berturut-turut.
3. Perusahaan yang menghasilkan laba selama periode 2013-2016 secara berturut-turut.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen yaitu keberadaan wanita dalam dewan direksi, keberadaan wanita dalam dewan komisaris, keberadaan wanita dalam direktur independen, masa jabatan wanita dalam dewan direksi. Sedangkan untuk variabel dependen yaitu kebijakan dividen. Selain itu, ukuran perusahaan, profitabilitas, dan pertumbuhan digunakan sebagai variabel kontrol untuk menambah signifikansi hubungan variabel independen dengan variabel dependen.

3.2.1 Variabel Dependen

3.2.1.1 Dividend Payout Ratio

Kebijakan dividen merupakan hal yang sangat penting bagi investor karena melibatkan pihak pemegang saham dengan manajer perusahaan yang mengharapkan dividen tersebut. Kebijakan dividen adalah keputusan yang diberikan oleh pemegang saham kepada manajer bahwa besar kecilnya laba yang diperoleh perusahaan yang nantinya akan di bagikan berupa dividen atau ditahan untuk investasi maupun keperluan perusahaan dimasa yang akan datang. Kebijakan dividen dalam penelitian ini menggunakan pengukuran *dividend payout ratio*(DPR) merupakan rasio laba yang diberikan perusahaan sebagai dividen kepada para investor. Adapun perhitungan *Dividen payout Ratio* dapat menggunakan rumus sebagai berikut(Damayanti & Achyani, 2006):

$$DividendPayoutRatio(DPR) = \frac{\text{Dividen per lembar saham}}{\text{Laba per lembar saham}}$$

3.2.2 Variabel Independen

3.2.2.1 Keragaman Gender

Keragaman gender dengan adanya keberadaan wanita di dalam dewan direksi dan keberadaan wanita di dalam dewan komisaris yang mempengaruhi tata kelola perusahaan. Pengukuran dilakukan dengan keragaman gender diukur menggunakan *dummy* yaitu nilai 1 (satu) jika terdapat wanita di dalam direksi, dewan komisaris, dan dewan direktur independen. Jika tidak terdapat wanita di dalam dewan direksi, dewan komisaris, dan direktur independen, maka diberi nilai 0 (nol) apabila keberadaan dewan direksi, dan dewan komisaris seluruhnya adalah laki-laki (Martinez-Pucheta & Oms-Bel, 2014). Keragaman gender dengan

adanya masa jabatan wanita di dalam dewan direksi, menggunakan pengukuran rata-rata yaitu jumlah masa jabatan seluruh wanita di dalam dewan direksi dibagi dengan jumlah wanita dalam dewan direksi (Pelt, 2013).

3.2.3 Variabel Kontrol

3.2.3.1 Ukuran Perusahaan

Ukuran perusahaan merupakan ukuran atau besarnya aset yang dimiliki perusahaan. Semakin besar ukuran yang dimiliki perusahaan maka semakin tinggi akses menuju pasar modal sehingga mudah mendapatkan dana dan meningkatkan pembagian dividen. Ukuran perusahaan di proksikan dengan *natural log* dari total assets (Afas, Wardiningsih, & Utami, 2017). Ukuran perusahaan dapat diukur dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$UkuranPerusahaan = \text{LogNaturalTotalAset}$$

3.2.3.2 Profitabilitas

Profitabilitas adalah kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba yang diukur dengan persentase. Profitabilitas sesuatu yang dihasilkan oleh perusahaan kemudian dikurangi dengan biaya-biaya yang dikeluarkan. Profitabilitas dapat diproksikan dengan *Return On Asset (ROA)* (Arifin & Asyik, 2015). ROA dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

3.2.3.3 Pertumbuhan

Pertumbuhan perusahaan merupakan tingkat pertumbuhan aktiva yang digunakan dalam aktiva operasional. Pertumbuhan aktiva dihitung dengan satuan presentase. Pertumbuhan perusahaan dapat diukur dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Arifin & Asyik, 2015):

$$\text{Pertumbuhan Perusahaan} = \frac{\text{TotalAktiva}_t - \text{TotalAktiva}_{t-1}}{\text{TotalAktiva}_{t-1}}$$

3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data kuantitatif dengan pengolahan angka menggunakan rumus-rumus statistik. Dalam penelitian ini juga metode pengumpulan data adalah metode dokumentasi. Peneliti mendapatkan penelitian dari banyak sumber, seperti:

1. Data Sekunder

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah laporan keuangan dan *annual report* perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode penelitian 2013-2016.

2. Studi pustaka

Dalam penelitian ini, penulis membaca, mengumpulkan artikel, jurnal, literatur dari buku, dan penelitian-penelitian terdahulu untuk dipelajari dan menganalisis.

3.4 Metode Analisis Data

3.4.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif menggambarkan suatu data yang dilihat dari masing-masing variabel antara lain: nilai rata-rata (*mean*), nilai minimum (*minimum*), maksimum (*maximum*), dan standar deviasi. Statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui variabel keuangan yang diungkapkan perusahaan dalam laporan keuangan dengan kurun waktu 2013-2016. Dengan demikian statistik deskriptif dapat mendeskripsikan menjadi informasi yang mudah dipahami (Ghozali, 2013).

3.4.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji regresi terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik, dimana asumsi ini merupakan yang mendasari analisis regresi. Uji asumsi klasik dilakukan untuk mendapatkan hasil agar hasil analisis tidak bias, terutama untuk data yang banyak perlu uji asumsi klasik agar lebih meyakinkan kesesuaian antara persamaan regresi (Ghozali, 2013). Berikut ini uji asumsi klasik, yaitu terdiri dari:

3.4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu (residual) memiliki distribusi data yang normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirov* (uji K-S) dan uji normal probability plots. Hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirov* sebagai dasar pengambilan keputusan adalah melihat angka profitabilitas (Ghozali, 2013) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Nilai Sig atau signifikan atau nilai profitabilitas $< 0,05$. Distribusi adalah tidak normal
2. Nilai Sig atau signifikan atau nilai profitabilitas $> 0,05$. Distribusi adalah normal

3.4.2.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendekteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah $tolerance=1/VIF$ atau $VIF=1/tolerance$. Maka pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas apabila nilai *tolerance* diatas 10 persen dan VIF dibawah 10.

3.4.2.1 Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2013) uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode tertentu dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Apabila terjadi korelasi maka disinyalir ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul disebabkan karena adanya observasi yang beruntut sepanjang waktu yang berkaitan satu sama lainnya. Untuk mendekteksi ada tidaknya autokorelasi maka dapat dideteksi dengan uji *Durbin-Watson* (DW). Keputusan ada atau tidaknya

autokorelasi dilihat dapat dilihat dari nilai DW terletak diantara nilai du dan 4-du ($du < DW < 4-du$) maka dikatakan bebas dari autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

3.4.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut sebagai homoskedastisitas dan apabila berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas namun regresi baik apabila terjadi model homoskedastisitas. Untuk mendekteksi ada tidaknya heteroskedastisitas maka dapat dilakukan dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk sebuah pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar dan kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal tersebut berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.4.3 Pengujian Hipotesis

Uji hepotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hepotesis menentukan koefisien determinasi dan melakukan uji signifikansi (uji statistik t).

3.4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian Situmorang (2017) ini pengujian terhadap hipotesis menggunakan analisis regresi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kebijakan dividen dengan variabel independen pada penelitian ini yaitu keberadaan wanita dalam dewan direksi, keberadaan wanita dalam dewan komisaris, keberadaan wanita dalam direktur independen, dan masa jabatan wanita dalam dewan direksi dan variabel kontrol yaitu ukuran perusahaan, profitabilitas, dan pertumbuhan perusahaan terhadap *dividend payout ratio*. Berikut persamaan regresi linier berganda (*multiple linier regresion*).

$$\text{DPR} = \alpha + \beta_1 \text{DDW} + \beta_2 \text{DKW} + \beta_3 \text{DIW} + \beta_4 \text{MJDW} + e$$

Keterangan :

DPR: Variabel dependen yaitu kebijakan dividen

α : Konstanta

β : Koefisien regresi

DDW : Variabel independen yaitu keberadaan wanita dalam dewan direksi

DKW : Variabel independen yaitu keberadaan wanita dalam dewan komisaris

DIW : Variabel independen yaitu keberadaan wanita dalam direktur independen
wanita

MJDW : Variabel independen yaitu keberadaan wanita dalam masa jabatan dewan
direksi

e : Standard error

3.4.3.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Apabila nilai R^2 kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen sangat terbatas. Apabila nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk mendekteksi variasi variabel dependen dan sebaliknya jika nol maka kemampuan model terbatas dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2013).

3.4.3.3 Uji F

Uji statistik F untuk menguji apakah model regresi yang digunakan fit. Uji F dilakukan dengan melihat nilai signifikan F pada hasil regresi menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi (Ghozali, 2013). Penentuan pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai sig $> 0,05$ berarti model regresi tidak fit.
2. Jika nilai sig $< 0,05$ berarti model regresi fit.

3.4.3.4 Uji Statistik t (uji parsial)

Menurut Ghozali (2013) uji statistik t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Tahap yang ditempuh dalam pengujian ini adalah:

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

BAB IV

ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan analisis data dan hasil penelitian tentang pengaruh keragaman gender terhadap kebijakan dividen dalam perusahaan. Berdasarkan teori yang sudah dipaparkan di bab 2, penulis menganalisa data yang telah dikumpulkan dan membuktikan hipotesis yang telah dibuat diterima atau ditolak.

4.1 Hasil Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan *annual report* dan laporan keuangan tahunan perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2013-2016. Berdasarkan metode pengambilan sampel yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya yaitu *purposive sampling* di dapatkan sampel yang telah dipilih yaitu sebanyak 33 perusahaan manufaktur, sehingga jumlah data yang diperoleh oleh penulis adalah 132 perusahaan.

Tabel 4.1

Kriteria Pengambilan Sampel Berdasarkan *Purposive Sampling*

Kriteria Sampel	Jumlah Perusahaan
Jumlah perusahaan Manufaktur yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia selama periode 2013-2016.	135
Jumlah perusahaan yang tidak membagikan dividen selama periode 2013-2016	(99)
Jumlah perusahaan yang membagikan dividen secara berturut-turut selama periode 2013-2016	36
Jumlah perusahaan yang tidak menghasilkan laba selama periode 2013-2016	(3)
Jumlah sampel perusahaan selama periode 2013-2016	33

(Sumber: Hasil Penelitian, 2018)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2013-2016. Teknik pemilihan sampel menggunakan *purposive sampling*. Jumlah sampel perusahaan selama periode 2013-2016 yaitu 33 perusahaan.

4.2 Analisis Statistik Deskriptif

Statistika deskriptif dari data yang digunakan penulis akan menjelaskan hasil statistik deskriptif berupa mean (rata-rata), median (nilai tengah), maksimum, minimum, dan standar deviasi. Berikut ini hasil statistik deskriptif yang terdiri

dari variabel keberagaman gender, ukuran perusahaan, pertumbuhan perusahaan, dan profitabilitas. Dalam penelitian ini disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.2
Statistik Deskriptif Variabel Dependen dan Variabel Kontrol

	n	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Masa jabatan dewan direksi	132	.00	21.00	2.6173	3.98884
Ukuran	132	18.711728	25.243222	21.91761082	1.722560970
ROA	132	.000541	.715090	.13470497	.132261709
Pertumbuhan	132	-.339873	1.262178	.14661287	.192255708
DPR	132	.001536	1.577834	.37055649	.283917984
Valid n (listwise)	132				

(Sumber: data sekunder yang diolah, 2018)

Dari hasil statistik deskriptif tabel 4.2 dapat dilihat bahwa rata-rata *dividend payout ratio* (DPR) pada perusahaan manufaktur yang disajikan sampel adalah 0.37055649, artinya rata-rata dividen yang diukur menggunakan DPR sebesar 0.37055649. Nilai standar deviasi atau persebaran data yaitu sebesar 0.283917984. Nilai tertinggi pada data yaitu sebesar 1.577834. Untuk nilai terendah pada data yaitu sebesar 0.001536.

Untuk variabel masa jabatan wanita dalam dewan direksi pada perusahaan manufaktur yang disajikan sampel dapat dilihat bahwa rata-rata pada data yaitu sebesar 2.6173. Nilai standar deviasi atau persebaran data yaitu sebesar 3.98884. Nilai tertinggi pada data yaitu sebesar 21.00. Untuk nilai terendah pada data yaitu sebesar 0.00.

Untuk variabel profitabilitas (ROA) pada perusahaan manufaktur yang disajikan sampel dapat dilihat bahwa rata-rata dari total aset yang dimiliki yaitu

sebesar 0.13470497, artinya rata-rata profitabilitas yang diukur menggunakan ROA adalah 0.13470497. Nilai standar deviasi atau persebaran data yaitu sebesar 0.132261709. Nilai tertinggi pada data yaitu sebesar 0.715090. Untuk nilai terendah pada data yaitu sebesar 0.000541.

Untuk variabel ukuran perusahaan pada perusahaan manufaktur yang disajikan sampel dapat dilihat bahwa rata-rata pada data yaitu sebesar 21.91761082. Nilai standar deviasi atau persebaran data yaitu sebesar 1.722560970. Nilai tertinggi pada data yaitu sebesar 25.243222. Untuk nilai terendah pada data yaitu sebesar 18.711728.

Untuk variabel pertumbuhan perusahaan pada perusahaan manufaktur yang disajikan sampel dapat dilihat bahwa rata-rata pada data yaitu sebesar 0.14661287. Nilai standar deviasi atau persebaran data yaitu sebesar 0.192255708. Nilai tertinggi pada data yaitu sebesar 1.262178. Untuk nilai terendah pada data yaitu sebesar -0.339873 yang dapat diartikan bahwa ada beberapa perusahaan yang aset di tahun yang lalu lebih besar dari pada tahun sekarang.

Tabel 4.3
Statistik Deskriptif Variabel Dewan Direksi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak terdapat dewan direksi wanita	69	52.3	52.3	52.3
Terdapat dewan direksi wanita	63	47.7	47.7	100.0
Total	132	100.0	100.0	

(Sumber: data sekunder yang diolah, 2018)

Berdasarkan hasil dari tabel 4.3 diatas, 132 perusahaan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, sebanyak 69 perusahaan tidak memiliki keberadaan wanita dalam dewan direksi dan sebanyak 63 perusahaan memiliki keberadaan wanita.

Tabel 4. 4
Statistika deskriptif Variabel Dewan Komisaris

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak terdapat dewan komisaris wanita	95	72.0	72.0	72.0
Terdapat dewan komisaris wanita	37	28.0	28.0	100.0
Total	132	100.0	100.0	

(Sumber: data sekunder yang diolah, 2018)

Berdasarkan hasil dari tabel 4.4 diatas, 132 perusahaan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, sebanyak 95 perusahaan tidak memiliki keberadaan wanita dalam dewan direksi dan sebanyak 37 perusahaan memiliki keberadaan wanita.

Tabel 4.5
Statistika Deskriptif Variabel Direktur Independen

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak terdapat direktur independen wanita	116	87.9	87.9	87.9
Terdapat direktur independen wanita	16	12.1	12.1	100.0
Total	132	100.0	100.0	

(Sumber: data sekunder yang diolah, 2018)

Berdasarkan hasil dari tabel 4.5 diatas, 132 perusahaan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, sebanyak 116 perusahaan tidak memiliki keberadaan wanita dalam dewan direksi dan sebanyak 16 perusahaan memiliki keberadaan wanita.

Tabel 4.6
Statistika Deskriptif Variabel Masa Jabatan Wanita Dewan Direksi

	n	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Masa jabatan dewan direksi	63	.59	21.00	5.5723	4.17528
Valid n (listwise)	63				

(Sumber: data sekunder yang diolah, 2018)

Berdasarkan hasil dari tabel 4.6 diatas, 63 perusahaan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, masa jabatan yang terdapat wanita dalam dewan direksi memiliki rata-rata sebanyak 5.5723.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu (residual) memiliki distribusi data yang normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirov* (uji K-S). Jika hasil pengujian menggunakan uji *Kolmogorov-Smirov* menunjukkan signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan residual terdistribusi normal (Ghozali, 2013). Hasil uji normalitas seperti di bawah ini:

Tabel 4.7

Hasil Pengujian Normalitas

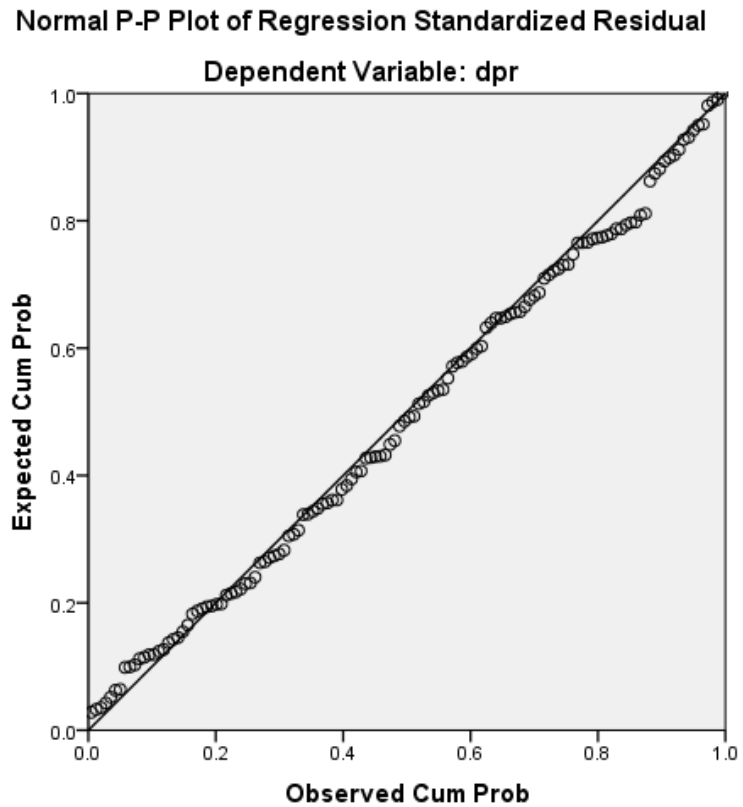
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		132
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.23751391
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.039
Kolmogorov-Smirnov Z		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

(Sumber: data sekunder yang diolah, 2018)

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* yaitu sebesar 0.061 dengan tingkat signifikansi 0.200. Tingkat signifikansi dapat dikatakan bahwa data terdistribusi secara normal karena tingkat signifikansinya melebihi 0.05 dan dapat melanjutkan pengujian selanjutnya.

Gambar 4. 1
Grafik Uji Normalitas



Berdasarkan grafik normal probability plots titik-titik menyebar berhimpit di sekitar diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan data yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi normal.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antara variabel independen. Maka pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas apabila nilai *tolerance* diatas 10 persen dan VIF dibawah 10 (Ghozali, 2013). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.8:

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Dewan Direksi	.473	2.114
Dewan Komisaris	.878	1.139
Direktur Independen	.855	1.170
Masajabatandewandireksi	.493	2.030
Ukuran	.846	1.182
ROA	.972	1.029
Pertumbuhan	.966	1.036

(Sumber: data sekunder yang diolah, 2018)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, diketahui bahwa nilai VIF tidak ada yang melebihi 10 dan nilai Tolerance tidak ada yang kurang dari 0.10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi dan tidak terdapat masalah multikolinearitas diantara variabel independen di dalam model regresinya.

4.3.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahanpengganggu pada periode tertentu dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain(Ghozali, 2013). Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel 4.9:

Tabel 4. 9

Hasil Pengujian Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.548 ^a	.300	.261	.244125893	1.838

(Sumber: data sekunder yang diolah, 2018)

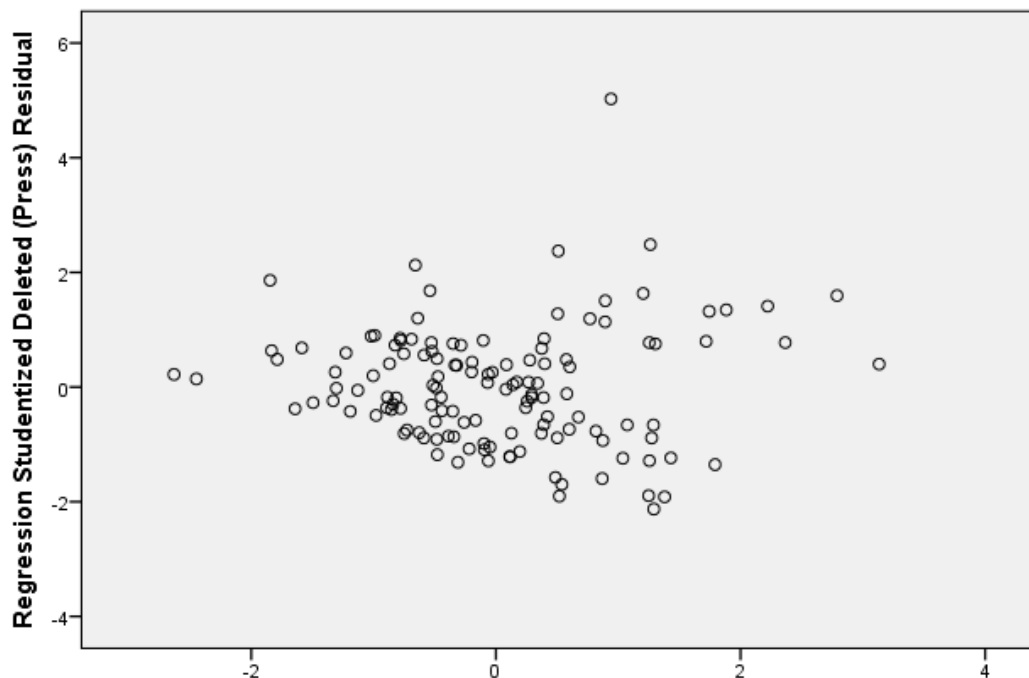
Berdasarkan tabel 4.9 nilai DW yaitu sebesar 1.838, nilai ini dibandingkan dengan batas atas dan 4 dikurangi batas bawah. DU yang dihasilkan dalam tabel yaitu sebesar 1.8285. Nilai DW 1.838 lebih besar dari batas atas (du) adalah 1.8285 dan kurang dari 2.1715 (4-1.8285), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini terbebas dari autokorelasi.

4.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Untuk mendekteksi ada tidaknya heteroskedastisitas maka dapat dilakukan dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal tersebut berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.2:

Gambar 4. 2

Gambar Plot Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil pengamatan grafik diatas menyatakan bahwa gambar plot tersebar tidak berbentuk pola yang teratur, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi dapat memprediksi *dividend payout ratio* berdasarkan variabel independen yaitu keberadaan wanita dalam dewan direksi, dewan komisaris, direktur independen dan masa jabatan dewan direksi dan variabel kontrol ukuran perusahaan, profitabilitas, dan pertumbuhan perusahaan.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kebijakan dividendengan variabel independen pada penelitian ini yaitu keberadaan wanita dalam dewan direksi, keberadaan wanita dalam dewan komisaris, keberadaan wanita dalam direktur independen, dan masa jabatan wanita dalam dewan direksi dan variabel kontrol yaitu profitabilitas,pertumbuhan perusahaan,dan ukuran perusahaan terhadap kebijakan dividen. Hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. 10
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.176	.298		-.591	.556
Dewan Direksi	-.014	.062	-.024	-.221	.826
Dewan komsaris	.143	.050	.227	2.838	.005
Direktur Independen	.208	.070	.240	2.960	.004
Masa jabatan dewan direksi	-.008	.008	-.117	-1.089	.278
Ukuran	.021	.013	.127	1.552	.123
ROA	.715	.164	.333	4.374	.000
Pertumbuhan	-.309	.113	-.209	-2.733	.007

(Sumber: data sekunder yang diolah, 2018)

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS 22.0 tersebut dimasukkan ke dalam persamaan sebagai berikut:

$$DPR = -0.176 - 0.014 DDW + 0.143 DKW + 0.208 DIW - 0.008 MJDW + e$$

Dari hasil persamaan regresi diatas menunjukkan informasi sebagai berikut:

1. Nilai intercept konstanta yaitu sebesar -0.176. Hasil ini diartikan bahwa jika seluruh nilai variabel independen adalah 0, maka besarnya nilai DPR akan sebesar -0.176.
2. Nilai koefisien regresi variabel keberadaan wanita dalam dewan direksi yaitu sebesar -0.014. Hasil ini diartikan bahwa DPR akan mengalami penurunan yaitu sebesar -0.014 dengan asumsi variabel independen tetap.

3. Nilai koefisien regresi variabel keberadaan wanita dalam dewan komisaris yaitu sebesar 0.143. Hasil ini diartikan bahwa DPR akan mengalami peningkatan yaitu sebesar 0.143 dengan asumsi variabel independen tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel keberadaan wanita dalam direktur independen yaitu sebesar 0.208. Hasil ini diartikan bahwa DPR akan mengalami peningkatan yaitu sebesar 0.208 dengan asumsi variabel independen tetap.
5. Nilai koefisien regresi variabel masa jabatan wanita dalam dewan direksi yaitu sebesar -0.008. Hasil ini diartikan bahwa jika keberadaan wanita dalam dewan komisaris meningkat sebesar 1 satuan, maka DPR akan mengalami penurunan yaitu sebesar -0.008 satuan dengan asumsi variabel independen tetap.

4.4.2 Uji F

Berdasarkan hasil uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.170	7	.453	7.598	.000 ^b
	Residual	7.390	124	.060		
	Total	10.560	131			

(Sumber: data sekunder yang diolah, 2018)

Hasil uji F dihasilkan nilai F hitung yaitu sebesar 7.598 dengan nilai signifikansi 0.000, sehingga nilai signifikansi < 0.05 maka dapat disimpulkan model dalam penelitian ini bisa dikatakan fit.

4.4.3 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Pengujian R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.548 ^a	.300	.261	.244125893	1.838

(Sumber: data sekunder yang diolah, 2018)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas nilai koefisien *adjusted R square* yaitu sebesar 0.261 yang berarti variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 26.1% dan sisanya yaitu sebesar 73.9% dijelaskan oleh variabel lainnya yang diluar model regresi.

4.4.4 Uji T

Hasil uji hipotesis penelitian, berdasarkan tabel 4.10 adalah sebagai berikut:

a. Hipotesis 1

Berdasarkan tabel 4.10 diatas (tabel hasil regresi) diperoleh nilai koefisien regresi untuk keberadaan wanita dalam dewan direksi yaitu sebesar -0.014 dan signifikansinya sebesar 0.826. Nilai signifikansi $0.826 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H1 “ditolak” hasil ini dapat diartikan bahwa keberadaan wanita dalam dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kebijakan dividen.

b. Hipotesis 2

Berdasarkan tabel 4.10 diatas (tabel hasil regresi) diperoleh nilai koefisien regresi untuk keberadaan wanita dalam dewan komisaris yaitu sebesar 0.143 dan signifikansinya sebesar 0.005. Nilai signifikansi $0.005 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H2 “diterima” hasil ini dapat diartikan bahwa keberadaan wanita dalam dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen.

c. Hipotesis 3

Berdasarkan tabel 4.10 diatas (tabel hasil regresi) diperoleh nilai koefisien regresi untuk keberadaan wanita dalam direktur independen yaitu sebesar 0.208 dan signifikansinya sebesar 0.004. Nilai signifikansi $0.004 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H3 “diterima” hasil ini dapat diartikan bahwa keberadaan wanita dalam direktur independen berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen.

d. Hipotesis 4

Berdasarkan tabel 4.10 diatas (tabel hasil regresi) diperoleh nilai koefisien regresi untuk masa jabatan wanita dalam dewan direksi yaitu sebesar -0.008 dan signifikansinya sebesar 0.278. Nilai signifikansi $0.278 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H4 “ditolak” hasil ini dapat diartikan bahwa masa jabatan wanita dalam dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kebijakan dividen.

4.5 Pembahasan

Tabel 4.11
Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

	Deskripsi	B	Sig	Keterangan
H1	Keberadaan wanita dalam dewan direksi berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen	-0.14	0.826	Tidak Didukung
H2	Keberadaan wanita dalam dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen	0.143	0.005	Didukung
H3	Keberadaan wanita dalam direktur independen berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen	0.208	0.004	Didukung
H4	Keberadaan wanita dalam masa jabatan dewan direksi berpengaruh negatif terhadap kebijakan dividen	-0.008	0.278	Didukung

Berdasarkan dari hasil rekapitulasi pengujian hipotesis yang ditunjukkan pada tabel 4.13 maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.5.1 Pengaruh Keragaman Gender Dengan Keberadaan Wanita Dalam Dewan Direksi Terhadap Kebijakan Dividen

Berdasarkan pengujian analisis regresi linier berganda yang dilakukan dalam tabel 4.10 diketahui nilai β sebesar -0.14 dan signifikansinya sebesar $0.826 > 0.005$. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan wanita dalam dewan direksi berpengaruh negatif terhadap kebijakan dividen. Dengan demikian H1 yang menyatakan bahwa keberadaan wanita dalam dewan direksi berpengaruh negatif terhadap kebijakan dividen tidak diterima. Maka disimpulkan bahwa keberadaan wanita dalam dewan direksi menurunkan pembayaran dividen kepada para investor.

Tidak sesuai hasil ini disebabkan karena dewan direksi wanita yang memiliki gaya kepemimpinan semangat tinggi dan tekun dalam bekerja di perusahaan untuk memantau dan menjalankan operasional manajemen tersebut karena sifat yang dimiliki dewan direksi wanita yang lebih banyak melibatkan bawahannya dan menghargai usaha bawahannya. Sifat kepemimpinan wanita tersebut menimbulkan kenyamanan dalam bekerja sehingga karyawan tidak merasa tertekan dan akan lebih meningkatkan kinerjanya untuk memaksimalkan laba perusahaan, namun laba yang diperoleh digunakan untuk pertumbuhan perusahaan, sehingga dividen yang akan dibagikan kecil. Sifat yang ditunjukkan dewan direksi wanita dalam suatu perusahaan tersebut menahan laba untuk pertumbuhan perusahaan, sehingga mampu menurunkan dividen yang akan dibayarkan. Dewan direksi wanita yang bertugas untuk memantau manajemen

perusahaan dan menjalankan operasional perusahaan akan menggunakan laba yang diperoleh untuk operasional perusahaan, sehingga dewan direksi wanita lebih fokus meningkatkan pertumbuhan perusahaan yang akan mempengaruhi pembayaran dividen. Peningkatan aset ini nantinya akan mengurangi laba perusahaan sehingga dividen yang dibagikan kepada investor semakin rendah. Maka dividen yang di bagikan kepada para pemegang saham juga akan menurun, namun pengaruhnya hanya kecil.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Martinez-Pucheta & Oms-Bel (2014) dan Bolbol (2012) yang menunjukkan bahwa keberadaan wanita dalam dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kebijakan dividen.

4.5.2 Pengaruh Keragaman Gender Dengan Keberadaan Wanita Dalam Dewan Komisaris Terhadap Kebijakan Dividen

Berdasarkan pengujian analisis regresi linier berganda yang dilakukan dalam tabel 4.10 diketahui nilai β sebesar 0.143 dan signifikansinya sebesar $0.005 < 0.005$. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan wanita dalam dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen. Dengan demikian H2 yang menyatakan bahwa keberadaan wanita dalam dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen diterima. Maka disimpulkan bahwa keberadaan wanita dalam dewan komisaris meningkatkan pembayaran dividen kepada para investor.

Hal ini disebabkan karena dewan komisaris wanita memiliki fungsi kontrol dalam perusahaan. Fungsi kontrol dalam dewan komisaris dilakukan untuk melakukan pengawasan secara umum atau khusus sesuai dengan anggaran dasar

serta memberi pertimbangan-pertimbangan kepada direksi. Dewan komisaris wanita sebagai organ perusahaan bertugas dan bertanggung jawab secara kolektif dalam melakukan pengawasan dan memberikan nasehat kepada direksi serta memastikan bahwa perusahaan melakukan tata kelola perusahaan dengan baik. Dewan komisaris wanita memiliki latar belakang pendidikan, kehidupan sosial dan budaya. Kehidupan sosial wanita dianggap lebih menunjukkan sifat semangat tinggi dalam bekerja dan tekun dibandingkan dengan laki-laki. Menurut Faccio, Marchica, & Mura (2016) menyatakan bahwa wanita lebih berani dalam mengambil resiko dan ketekunan yang dimiliki wanita mendorong dewan komisaris wanita untuk fokus dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu meningkatkan kesejahteraan pemilik perusahaan. Keberadaan wanita dalam dewan komisaris dapat meningkatkan kesejahteraan bagi pemegang saham karena dividen yang dibagikan akan lebih besar. Dewan komisaris wanita tersebut dapat mengawasi manajemen perusahaan dengan baik, sehingga mampu menaikkan laba perusahaan, ketika laba perusahaan meningkat maka semakin besar juga pengaruh profitabilitas yang dapat meningkatkan kesejahteraan perusahaan, semakin besar profitabilitas yang diperoleh maka semakin besar perusahaan mampu membagikan dividen bagi para investor. Dewan komisaris wanita lebih menggunakan laba untuk dibagikan ke investor daripada menggunakannya untuk pertumbuhan aset perusahaan. Karena pertumbuhan aset perusahaan dapat menurunkan dividen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Chen, Leuang, & Goergen (2017) menunjukkan bahwa keberadaan wanita dalam dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen.

4.5.3 Pengaruh Keragaman Gender Dengan Keberadaan Wanita Dalam Direktur Independen Terhadap Kebijakan Dividen

Berdasarkan pengujian analisis regresi linier berganda yang dilakukan dalam tabel 4.10 diketahui nilai β sebesar 0.208 dan signifikansinya sebesar $0.004 < 0.005$. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan wanita dalam direktur independen berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen. Dengan demikian H3 yang menyatakan bahwa keberadaan wanita dalam direktur independen berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen diterima. Maka disimpulkan bahwa keberadaan wanita dalam direktur independen meningkatkan pembayaran dividen kepada para investor.

Hasil ini disebabkan karena direktur independen wanita bertugas untuk melakukan pemantauan jalanya tata kelola manajemen perusahaan serta memberikan nasihat kepada direksi dalam melakukan perseroan serta tidak memiliki hubungan keluarga dan tidak memiliki hubungan antara pegawai, direktur dan komisaris. Direktur independen wanita juga tidak bekerja rangkap sebagai direksi pada perusahaan lain dan tidak menjadi orang dalam pada lembaga. Direktur independen wanita diharapkan bersikap netral terhadap segala kebijakan yang dibuat oleh direksi. Keberadaan direktur independen wanita dimaksudkan untuk menciptakan iklim yang lebih objektif dan menjadi kesetaraan serta mampu memberikan keseimbangan antara kepentingan pemegang saham

mayoritas dan perlindungan terhadap kepentingan pemegang saham minoritas. Direktur independen wanita diharapkan mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara independen semata-mata demi kepentingan perusahaan dan terlepas dari pengaruh berbagai pihak yang memiliki kepentingan yang dapat berbenturan dengan kepentingan perusahaan. Direktur independen wanita dianggap memiliki sifat yang objektif sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya untuk kesejahteraan perusahaan, sehingga direktur independen wanita dapat meningkatkan laba perusahaan dengan otomatis dividen yang dibayarkan kepada para investor juga akan meningkat. Dewan independen wanita lebih menggunakan laba untuk dibagikan ke investor daripada menggunakannya untuk pertumbuhan aset perusahaan. Karena pertumbuhan aset perusahaan dapat menurunkan dividen yang akan di bagikan kepada para investor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Sharma (2011), Prasanna (2014) dan O'Connor (2013) menunjukkan bahwa keberadaan wanita dalam direktur independen berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen.

4.5.4 Pengaruh Keragaman Gender Dengan Keberadaan Wanita Dalam Masa jabatan Terhadap Kebijakan Dividen

Berdasarkan pengujian analisis regresi linier berganda yang dilakukan dalam tabel 4.10 diketahui nilai β sebesar -0.008 dan signifikansinya sebesar $0.278 > 0.005$. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan wanita dalam masa jabatan dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kebijakan dividen. Dengan demikian H4 yang menyatakan bahwa keberadaan wanita dalam masa jabatan dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kebijakan dividen tidak diterima. Maka disimpulkan bahwa

keberadaan wanita dalam masa jabatan direktur wanita menurunkan pembayaran dividen kepada para investor.

Hal ini disebabkan karena keberadaan wanita dalam masa jabatan dewan direksi memiliki masa jabatan yang terlalu lama dianggap inovatif dan lebih berpengalaman namun digunakan untuk perkembangan perusahaan dan lebih berfokus untuk menahan laba demi kesejahteraan perusahaan, sehingga mengakibatkan dividen yang dibagikan kecil karena dewan direksi wanita lebih mengutamakan untuk pengembangan perusahaan, maka dividen yang dibagikan akan lebih sedikit. Masa jabatan dewan direksi wanita yang terlalu lama juga memiliki kesempatan untuk memasukkan orang luar ke dalam perusahaan yang berhubungan keluarga maupun berhubungan dengan para dewan lainnya seperti dewan komisaris, dewan direksi dengan mudah ke dalam perusahaan. Dewan direksi wanita yang memiliki hubungan keluarga tersebut akan menggunakan kesempatan itu untuk memiliki tujuan yang sama dengan para dewan yaitu menahan laba yang diperoleh perusahaan dan digunakan sebagai pertumbuhan perusahaan. Memiliki hubungan keluarga di dalam perusahaan lebih beresiko untuk para investor karena dewan direksi lebih menginginkan investasi itu di jadikan modal untuk pengembangan perusahaan supaya lebih besar lagi dan berdampak tidak baik untuk pembagian dividen karena akan lebih berfokus untuk kemajuan perusahaan terlebih dahulu dari pada untuk membagikan dividen.

Karena itu masa jabatan dewan direksi wanita yang terlalu lama akan lebih banyak menahan laba dan akan menimbulkan penurunan pembagian dividen kepada para investor karena perusahaan akan menggunakan laba untuk

meningkatkan pertumbuhan perusahaan. Peningkatan aset ini nantinya akan mengurangi laba perusahaan sehingga dividen yang dibagikan kepada investor semakin rendah. Maka dividen yang di bagikan kepada para pemegang saham juga akan menurun, namun pengaruhnya hanya kecil.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Sharma (2011) menunjukkan bahwa keberadaan wanita dalam masa jabatan dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kebijakan dividen.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Keragaman gender dengan keberadaan wanita dalam dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kebijakan dividen. Hal ini berarti bahwa sifat kepemimpinan wanita dapat menimbulkan kenyamanan dalam bekerja sehingga karyawan tidak merasa tertekan dan akan lebih meningkatkan kinerjanya untuk memaksimalkan laba perusahaan, namun laba yang diperoleh dewan direksi wanita dalam suatu perusahaan tersebut menahan laba untuk pertumbuhan perusahaan, sehingga mampu menurunkan dividen yang akan dibayarkan.
2. Keragaman gender dengan keberadaan wanita dalam dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen. Hal ini berarti bahwa dewan komisaris wanita memiliki kehidupan sosial yang dianggap lebih menunjukkan sifat semangat tinggi dalam bekerja dan tekun dalam melakukan pengawasan.
3. Keragaman gender dengan keberadaan wanita dalam direktur independen berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen. Hal ini berarti bahwa direktur independen wanita dianggap memiliki sifat yang objektif sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya untuk kesejahteraan perusahaan.

4. Keragaman gender dengan keberadaan wanita dalam masa jabatan dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kebijakan dividen. Hal ini berarti bahwa masa jabatan wanita yang terlalu lama akan menimbulkan efek yang tidak baik bagi perkembangan perusahaan untuk mendapatkan investasi di masa mendatang.

5.2 Saran

Dengan memperhatikan beberapa keterbatasan penelitian yang disampaikan, maka dapat diberikan saran-saran untuk penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambahkan periode dan jenis industri yang lain tidak hanya manufaktur dalam penelitian untuk mendapatkan jumlah perusahaan dengan sampel yang lebih banyak.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel penelitian yang digunakan seperti keberadaan wanita dalam komite audit, dan keberadaan wanita dalam komisaris independen.

5.3 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, maka ada beberapa hal yang dipertimbangkan oleh:

1. Perusahaan Manufaktur

Untuk perusahaan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk menambah proses penyusunan anggota dewan direksi, dewan komisaris, direktur independen serta masa jabatan dewan direktur yang

harus diperhatikan. Hal ini dilakukan supaya meningkatkan *corporate governance* perusahaan agar dapat mengelola lebih baik lagi, berjalan sesuai tujuan perusahaan untuk mensejahterakan perusahaan dan dapat bermanfaat bagi perusahaan, pemegang saham dan masyarakat.

2. Investor

Penelitian ini memberikan informasi yang dapat dilihat oleh investor, ketika investor ingin menanamkan modalnya untuk perusahaan. Kebanyakan para investor lebih sering melihat kinerja keuangan saja, sehingga dalam penelitian ini menyarankan untuk melihat faktor non keuangan. Keberadaan wanita dalam dewan komisaris, direktur independen merupakan salah satu faktor non keuangan yang mempengaruhi kebijakan dividen sedangkan keberadaan wanita dalam dewan direksi dan masa jabatan dewan direksi merupakan salah satu faktor non keuangan yang tidak berpengaruh terhadap kebijakan dividen.

DAFTAR PUSTAKA

- Abor, J., & Fiador, V. (2013). Does Corporate Governance Explain Dividend Policy in Sub-Saharan Africa. *Journal of Law and Management*, 55 (3), 201-225.
- Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women in the Boardroom and Their Impact on Governance and Performance . *Journal of Financial Economics* , 291-309.
- Afas, A., Wardiningsih, S. S., & Utami, S. S. (2017). Pengaruh Cash Ratio, Return On Assets, Growth, Debt To Equity Ratio, Firm Size, dan Kepemilikan Institusional Terhadap Dividen Payout Ratio. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 17 (2), 284-299.
- Al-rahahleh, A. S. (2017). Corporate Governance Qualit, Board Gender Diversity and Corporate Dividend Policy: Evidence from Jordan . *Journal Australasian Accounting , Business and Finance* , 11 (2), 86-104.
- Arifin, S., & Asyik, N. F. (2015). Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, Growth Potential, dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Kebijakan Dividen. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*, 4 (2), 1-17.
- Arilaha, M. A. (2009). Pengaruh Free Cash Flow, Profitabilitas, Likuiditas, dan Leverage Terhadap Kebijakan Dividen. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 13 (1), 78-87.
- Barlow, G. W., & Silverberg, J. (1980). *Sociobiology: Beyond Nature/Nurture?:Reports, Definitions and Debate* . United States of America: Westview Press; 1 edition .

- Bolbol, I. I. (2012). Board Characteristics and Dividend Payout of Malaysian Companies. *Journal of Corporate Finance* .
- Byoun, S., Kiyong, C., & Kim, Y. S. (2011). Does Corporate Board Diversity Affect Corporate Payout Policy? 1-47.
- Catalyst. (2013). Why Diversity Matters. 1-15.
- Chen, J., Leung, W. S., & Goergen, M. (2017). The Impact of Board Gender Composition on Dividend Payouts. *Journal of Corporate Finance* , 86-105.
- Damayanti, S., & Achyani, F. (2006). Analisis Pengaruh Investasi, Likuiditas, Profitabilitas, Pertumbuhan Perusahaan, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kebijakan Dividen Payout Ratio (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI). 5 (1), 51-62.
- Dharmastuti, C. F. (2013). Analisis Pengaruh Mekanisme Internal dan External Corporate Governance Terhadap Profitabilitas, dan Kebijakan Dividen Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Go Publik di Pasar Modal Indonesia). *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 9 (1), 21-30.
- Djan, G. O., Zehou, S., & Bawuah, J. (2017). Board Gender Diversity and Dividend Policy in SMEs: Moderating Role of Capital Structure in Emerging Market. *Journal of Research in Business, Economics and Management* , 9 (2), 1667-1676.
- Faccio, M., Marchica, M. T., & Mura, R. (2016). CEO Gender, Corporate Risk-Taking, and The Efficiency of Capital Allocation. *Journal of Corporate Finance* , 193-209.

- Fadilla, M., & Alteza, M. (2016). Analisis Faktor Determinan Keputusan Pembagian Dividen. *Manajemen*, 359-366.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi (7th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gumanti, T. A. (2013). *Kebijakan Dividen Teori, Empiris dan Implikasi*. Yogyakarta, Indonesia: UPP STIM YKPN.
- Hanafi, M. M. (2014). *Manajemen Keuangan (Edisi 1)*. Yogyakarta, Indonesia: BPFE.
- Hanif, M., & Bustaman. (2017). Pengaruh Debt To Equity Ratio, Return On Asset, Firm Size, dan Earning Per Share Terhadap Dividend Payout Ratio (Studi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2015). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 2 (1), 73-81.
- Hidayati, N., & Sunaryo, H. (2016). Dampak Corporate Governance Terhadap Keputusan Dividen (Literature Review Pada Negara-negara di Asia, Australia, dan Afrika). *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 20 (1), 32-41.
- Loring, M., & Powell, B. (1988). Gender, Race, and DSM-III: A Study of the Objectivity of Psychiatric Diagnostic Behavior. *Journal of Health and Social Behavior*, 29, 1-22.
- Martinez-Pucheta, M. C., & Oms-Bel, I. (2014). The Board of Directors and Dividend Policy: The Effect of Gender Diversity. 1-50.

- O'Connor, T. (2013). Dividend Payout and Corporate Governance in Emerging Markets: Which Governance Provisions matter? . 1-30.
- Pelt, T. V. (2013). The Effect of Board Characteristics on Dividend Policy . 1-62.
- Pradnyani, N. L., Badera, I. D., & Astika, I. B. (2013). Good Corporate Governance Sebagai Prediktor Kinerja Keuangan dan Implikasinya Pada Kebijakan Dividen. 581-597.
- Prasanna, P. K. (2014). 'Firm-level governance quality and dividend decisions: evidence from India'. *International Journal of Corporate Governance*, 5 (3), 197-222.
- Pribadi, A. S., & Sampurno, R. D. (2012). Analisis Pengaruh Cash Position, Firm Size, Growth Opportunity, Ownership, dan Return On Asset Terhadap Dividend Payout Ratio. *Journal of Management*, 1 (1), 212-211.
- Purnomo, A. (2005). Teori Peran Laki-laki dan Perempuan . *Jurnal Gender* , 1-21.
- Septiani, S. (2013). Pengaruh Corporate Governance dan Faktor Fundamental Terhadap Kebijakan dividen Serta Implikasinya Pada Nilai Perusahaan (Studi Kasus Pada Perusahaan yang Terdaftar di LQ 45). 1-23.
- Setiawan, D., & Phua, L. K. (2013). Corporate Governance and Dividend Policy in Indonesia. *Journal Business Strategy Series* , 14 (5/6), 135-143.
- Sharma, V. (2011). 'Independent directors and the propensity to pay dividends'. *Journal of Corporate Finance*, 17 (4), 1001-1015.
- Simbolon, K., & Sampurno, R. D. (2017). Analisis Pengaruh Firm Size, DER, Asset Growth, ROE, EPS, Quick Ratio dan Past Dividend Terhadap Dividend

Payout Ratio (Studi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Tahun 2011-2015). *Management*, 6 (3), 1-13.

Situmorang, A. G. (2017). Pengaruh Profitabilitas, Debt To Equity Ratio, Firm Size, Growth, dan Cash Ratio Terhadap Devidend Payout Ratio Pada Sektor Barang Konsumsi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2011-2014. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5 (3), 1-13.

Suryani, R. D. (2014). Pengaruh Pelaksanaan Good Corporate Governance Terhadap Kebijakan Dividen (Perusahaan LQ45 Periode 2009-2012) .

LAMPIRAN

Lampiran 1

Daftar Perusahaan Sampel

No	Kode Emiten	Nama Perusahaan
1	AMFG	Asahimas Flat Glass Tbk
2	BATA	Sepatu Bata Tbk
3	CPIN	Charoen Pokphand Indonesia Tbk
4	DPNS	Duta Pertiwi Nusantara Tbk
5	DVLA	Darya Varia Laboratoria Tbk
6	EKAD	Ekadharma International Tbk
7	GGRM	Gudang Garam Tbk
8	HMSP	Hanjaya Mandala Sampoerna Tbk
9	ICBP	Indofood CBP Sukses Makmur Tbk
10	INAI	Indal Aluminium Industry Tbk
11	INDF	Indofood Sukses Makmur Tbk
12	INTP	Indocement Tunggul Prakarsa Tbk
13	KLBF	Kalbe Farma Tbk
14	LION	Lion Metal Works Tbk
15	LMSH	Lionmesh Prima Tbk
16	MERK	Merck Tbk
17	MLBI	Multi Bintang Indonesia Tbk
18	MYOR	Mayora Indah Tbk

19	ROTI	Nippon Indosari Corpindo Tbk
20	SCCO	Supreme Cable Manufacturing Corporation Tbk
21	SKLT	Sekar Laut Tbk
22	SMBR	PT Semen Baturaja (Persero) Tbk
23	SMGR	Semen Indonesia (Persero) Tbk
24	SMSM	Selamat Sempurna Tbk
25	TALF	PT Tunas Alfin Tbk
26	TCID	Mandom Indonesia Tbk
27	TKIM	Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk
28	TOTO	Surya Toto Indonesia Tbk
29	TRIS	Trisula Internasional Tbk
30	TRST	Trias Sentosa Tbk
31	TSPC	Tempo Scan Pacific Tbk
32	UNVR	Unilever Indonesia Tbk
33	WIIM	Wismilak Inti Makmur Tbk

Lampiran 2

Data Perusahaan Manufaktur

NO	PERUSAHAAN	TAHUN	DEWAN DIREKSI	DEWAN KOMISAI	DIREKTUR INDEPENDEN	MASA JABATAN DEWAN DIREKSI	SIZE	ROA	GROWTH	DPR
1	AMFG	2013	0	0	0	0	2.198.722	0.095598	0.136088	0.102613
2	AMFG	2014	0	0	0	0	2.208.895	0.117047	0.10708	0.075703
3	AMFG	2015	0	0	0	0	2.217.494	0.079935	0.089803	0.107325
4	AMFG	2016	0	0	0	0	224.289	0.047311	0.289118	0.142435
5	BATA	2013	0	0	0	0	2.059.621	0.050385	0.073416	0.77343
6	BATA	2014	0	0	0	0	2.046.823	0.091344	-0.12013	0.549044
7	BATA	2015	0	0	0	0	2.049.418	0.162865	0.026284	0.051565
8	BATA	2016	0	0	0	0	2.050.603	0.052478	0.011927	0.687929
9	CPIN	2013	1	0	0	5	2.347.834	0.160836	0.273188	0.2983
10	CPIN	2014	1	0	0	6	2.376.122	0.083722	0.326942	0.431861
11	CPIN	2015	1	0	0	7	2.392.946	0.07424	0.183223	0.159514
12	CPIN	2016	1	0	0	8	2.390.983	0.09194	-0.01944	0.214415
13	DPNS	2013	0	0	0	0	1.936.214	0.26061	0.388528	0.078609
14	DPNS	2014	0	0	0	0	1.940.977	0.054002	0.048775	0.392359
15	DPNS	2015	0	0	0	0	194.304	0.035919	0.020797	0.444185
16	DPNS	2016	0	0	0	0	1.950.631	0.033801	0.078863	0.145176
17	DVLA	2013	1	1	0	4.33	2.089.727	0.105707	0.107345	0.418454
18	DVLA	2014	1	1	1	5	2.093.535	0.065464	0.038816	0.304463
19	DVLA	2015	1	1	1	6	2.104.265	0.078396	0.113271	0.750113
20	DVLA	2016	1	1	1	9	2.114.943	0.099312	0.112686	0.269139
21	EKAD	2013	1	0	0	8	1.965.499	0.691812	0.254508	0.104957
22	EKAD	2014	1	0	0	9	1.983.495	0.664155	0.197168	0.144825
23	EKAD	2015	1	0	0	10	1.978.087	0.120711	-0.05352	0.199015
24	EKAD	2016	1	0	0	11	2.037.017	0.129089	0.80273	0.022034
25	GGRM	2013	0	1	0	0	2.465.058	0.086348	0.223105	0.351116
26	GGRM	2014	0	1	0	0	2.478.751	0.09267	0.146746	0.285299
27	GGRM	2015	0	1	0	0	2.487.439	0.101611	0.090772	0.238332
28	GGRM	2016	0	1	0	0	2.486.563	0.105997	-0.00872	0.74928
29	HMSP	2013	0	1	0	0	2.403.398	0.394769	0.044083	0.920158
30	HMSP	2014	0	1	0	0	2.406.897	0.358734	0.035616	1.046.061

NO	PERUSAHAAN	TAHUN	DEWAN DIREKSI	DEWAN KOMISAI	DIREKTUR INDEPENDEN	MASA JABATAN DEWAN DIREKSI	SIZE	ROA	GROWTH	DPR
31	HMSP	2015	0	1	0	0	2.436.113	0.272642	0.339319	1.138.581
32	HMSP	2016	1	1	0	0.67	2.447.297	0.300229	0.118323	0.826189
33	ICBP	2013	1	0	0	4	2.378.045	0.10501	0.197932	0.474302
34	ICBP	2014	1	0	0	5	2.393.854	0.101632	0.171282	0.43923
35	ICBP	2015	1	0	0	6	240.027	0.110056	0.061173	0.00859
36	ICBP	2016	1	0	0	7	2.408.718	0.125642	0.08815	0.410629
37	INAI	2013	1	1	1	0	2.045.654	0.006554	0.250982	1.577.834
38	INAI	2014	0	1	0	0	2.061.488	0.024584	0.171567	0.114893
39	INAI	2015	0	1	0	0	2.100.864	0.021511	0.482544	0.085843
40	INAI	2016	0	1	0	0	2.101.521	0.026551	0.006595	0.439299
41	INDF	2013	1	0	0	4	2.508.116	0.043729	0.316373	0.331724
42	INDF	2014	1	0	0	5	251.769	0.051212	0.100471	0.259073
43	INDF	2015	1	0	0	6	2.524.322	0.040395	0.068568	0.017306
44	INDF	2016	1	0	0	7	2.513.211	0.064094	-0.10516	0.098229
45	INTP	2013	0	0	0	0	2.400.445	0.188381	0.169284	0.321792
46	INTP	2014	0	0	0	0	2.408.659	0.182587	0.085606	0.634733
47	INTP	2015	0	1	1	0	2.404.247	0.157631	-0.04316	1.166.587
48	INTP	2016	0	0	0	0	2.412.947	0.128366	0.090896	0.401858
49	KLBF	2013	1	0	0	2	231.494	0.174144	0.201435	0.444371
50	KLBF	2014	1	0	0	0.59	2.324.298	0.170711	0.098097	0.374259
51	KLBF	2015	1	0	0	1	233.404	0.150236	0.102324	0.427487
52	KLBF	2016	1	0	0	2	2.344.627	0.154399	0.111678	0.378359
53	LION	2013	0	0	1	0	2.002.725	0.129895	0.150107	0.317433
54	LION	2014	0	0	0	0	2.021.261	0.081655	0.203653	0.418868
55	LION	2015	0	0	0	0	2.027.593	0.071979	0.065368	0.414106
56	LION	2016	0	0	0	0	2.034.612	0.061745	0.072706	0.559961
57	LMSH	2013	0	0	0	0	1.876.921	0.101504	0.102296	0.078086
58	LMSH	2014	0	0	1	0	1.876.452	0.052491	-0.00468	0.29154
59	LMSH	2015	0	0	1	0	1.871.173	0.014534	-0.05142	0.992019
60	LMSH	2016	0	0	1	0	1.890.821	0.038401	0.217109	0.105988

NO	PERUSAHAAN	TAHUN	DEWAN DIREKSI	DEWAN KOMISAI	DIREKTUR INDEPENDEN	MASA JABATAN DEWAN DIREKSI	SIZE	ROA	GROWTH	DPR
61	MERK	2013	1	0	0	6.5	2.036.222	0.251734	0.368088	0.452317
62	MERK	2014	1	1	0	7.5	2.039.003	0.253241	0.028199	0.770106
63	MERK	2015	1	0	0	4	2.027.955	0.222156	-0.09761	0.199162
64	MERK	2016	1	0	0	5	2.042.746	0.206796	0.159415	0.290463
65	MLBI	2013	0	0	0	0	2.130.109	0.657201	0.546939	0.423952
66	MLBI	2014	0	0	0	0	2.152.574	0.356282	0.251889	0.001536
67	MLBI	2015	0	0	0	0	2.146.561	0.236527	-0.05836	0.575769
68	MLBI	2016	0	0	0	0	2.154.526	0.431698	0.082912	0.942098
69	MYOR	2013	0	0	0	0	2.299.641	0.10849	0.169507	0.181127
70	MYOR	2014	0	0	0	0	2.305.455	0.039823	0.059864	0.498842
71	MYOR	2015	0	0	0	0	2.315.184	0.110223	0.102186	0.117721
72	MYOR	2016	0	0	0	0	2.328.223	0.107463	0.139271	0.204293
73	ROTI	2013	1	0	0	9	2.132.358	0.086693	0.512674	0.23596
74	ROTI	2014	1	0	0	10	2.148.542	0.088001	0.175677	0.083747
75	ROTI	2015	1	0	0	11	2.171.886	0.099965	0.262929	0.106146
76	ROTI	2016	1	0	0	1	2.179.473	0.095826	0.078822	0.203872
77	SCCO	2013	1	0	0	19	2.128.973	0.059569	0.18502	0.48856
78	SCCO	2014	1	0	0	20	2.122.768	0.083103	-0.06017	0.222573
79	SCCO	2015	1	0	0	21	2.129.602	0.089739	0.070735	0.269207
80	SCCO	2016	0	1	0	0	2.161.933	0.139021	0.38169	0.134257
81	SKLT	2013	0	0	0	0	195.259	0.037882	0.209184	0.181138
82	SKLT	2014	0	0	0	0	1.961.936	0.049704	0.097968	0.167648
83	SKLT	2015	0	0	0	0	1.974.805	0.053212	0.137332	0.189737
84	SKLT	2016	0	0	0	0	2.015.805	0.036333	0.506825	0.024497
85	SMBR	2013	1	1	0	1	2.172.074	0.115137	1.262.178	0.191242
86	SMBR	2014	1	1	0	2	2.179.703	0.1122	0.079274	0.237701
87	SMBR	2015	1	1	0	3	2.190.765	0.108356	0.116165	0.23564
88	SMBR	2016	1	0	0	4	2.219.777	0.059304	0.336592	0.323034
89	SMGR	2013	0	0	0	0	2.415.055	0.190045	0.158538	0.372737
90	SMGR	2014	0	0	0	0	2.425.884	0.162426	0.11437	0.432515

NO	PERUSAHAAN	TAHUN	DEWAN DIREKSI	DEWAN KOMISAI	DIREKTUR INDEPENDEN	MASA JABATAN DEWAN DIREKSI	SIZE	ROA	GROWTH	DPR
91	SMGR	2015	0	0	0	0	2.436.487	0.118613	0.11131	0.477534
92	SMGR	2016	0	0	0	0	245.126	0.10254	0.159195	0.414021
93	SMSM	2013	0	0	1	0	2.125.454	0.206206	0.180334	0.361809
94	SMSM	2014	0	0	0	0	2.128.254	0.240922	0.028388	0.530756
95	SMSM	2015	0	0	0	0	2.152.082	0.207786	0.269072	0.403416
96	SMSM	2016	0	0	0	0	215.363	0.222727	0.015599	0.591643
97	TALF	2013	0	0	1	0	1.964.861	0.112441	0.046255	0.775627
98	TALF	2014	0	0	0	0	1.988.286	0.133602	0.263957	0.058688
99	TALF	2015	0	0	0	0	1.988.904	0.077653	0.006204	0.14889
100	TALF	2016	0	0	0	0	2.059.733	0.034182	103.052	0.010007
101	TCID	2013	1	0	0	2	2.110.577	0.109245	0.162004	0.463005
102	TCID	2014	1	0	0	3.67	213.402	0.09406	0.264185	0.425028
103	TCID	2015	1	0	1	4	2.145.664	0.261503	0.117197	0.14468
104	TCID	2016	1	0	1	5	2.150.493	0.074166	0.049976	0.546928
105	TKIM	2013	1	0	0	4.33	2.418.122	0.010369	0.224268	0.099806
106	TKIM	2014	1	1	0	7	2.424.148	0.007552	0.062114	0.100054
107	TKIM	2015	0	1	0	0	2.433.483	0.000541	0.097853	0.074941
108	TKIM	2016	0	1	0	0	24.234	0.003072	-0.09592	0.131404
109	TOTO	2013	0	0	0	0	212.807	0.135472	0.146791	0.412649
110	TOTO	2014	0	0	0	0	2.142.997	0.144925	0.160986	0.503097
111	TOTO	2015	0	0	0	0	2.161.508	0.116922	0.203351	0.340926
112	TOTO	2016	0	1	0	0	2.167.161	0.065299	0.058167	0.753091
113	TRIS	2013	1	0	0	2	1.997.973	0.067276	0.298104	0.162492
114	TRIS	2014	1	0	1	3	2.007.681	0.068609	0.101955	0.277495
115	TRIS	2015	1	0	0	4	2.016.874	0.065202	0.100449	0.261969
116	TRIS	2016	1	1	1	5	2.027.651	0.039414	0.113789	0.382587
117	TRST	2013	0	0	0	0	2.190.528	0.010109	0.490278	0.072548
118	TRST	2014	0	0	0	0	2.190.539	0.009225	0.000112	0.212931
119	TRST	2015	0	0	0	0	2.193.442	0.00754	0.029459	0.06511
120	TRST	2016	0	0	0	0	2.191.434	0.01027	-0.01989	0.414805

NO	PERUSAHAAN	TAHUN	DEWAN DIREKSI	DEWAN KOMISAI	DIREKTUR INDEPENDEN	MASA JABATAN DEWAN DIREKSI	SIZE	ROA	GROWTH	DPR
121	TSPC	2013	1	1	0	2.88	2.241.114	0.118073	0.167273	0.386825
122	TSPC	2014	1	1	0	3.17	2.244.473	0.104474	0.034167	0.432948
123	TSPC	2015	1	1	0	3.77	2.256.139	0.084207	0.123732	0.384672
124	TSPC	2016	1	1	1	3.6	2.260.818	0.082829	0.047906	0.334325
125	UNVR	2013	1	0	0	5.33	227.362	0.71509	-0.33987	0.945055
126	UNVR	2014	1	0	0	5.36	2.338.217	0.409771	0.124155	0.865018
127	UNVR	2015	1	1	0	4.52	2.347.883	0.372017	0.101485	0.953609
128	UNVR	2016	1	1	0	4.27	2.354.141	0.381631	0.064574	0.98081
129	WIIM	2013	1	1	0	1	2.092.948	0.107666	0.018025	0.057105
130	WIIM	2014	1	1	0	2	2.101.063	0.084256	0.084537	0.352004
131	WIIM	2015	1	1	0	3	2.101.795	0.097625	0.006111	0.313447
132	WIIM	2016	1	1	0	4	2.102.606	0.078522	0.008143	0.525228

Lampiran 3

Hasil Penelitian

Hasil Uji Statistik Deskriptif

	n	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Masa jabatan dewan direksi	132	.00	21.00	2.6173	3.98884
Ukuran ROA	132	18.711728	25.243222	21.91761082	1.722560970
Pertumbuhan DPR	132	-.339873	1.262178	.14661287	.192255708
	132	.001536	1.577834	.37055649	.283917984
Valid N (listwise)	132				

Hasil Statistik Deskriptif Variabel Dewan Direksi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak terdapat dewan direksi wanita	69	52.3	52.3	52.3
Terdapat dewan direksi wanita	63	47.7	47.7	100.0
Total	132	100.0	100.0	

Hasil Statistika deskriptif Variabel Dewan Komisaris

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak terdapat dewan komisaris wanita	95	72.0	72.0	72.0
Terdapat dewan komisaris wanita	37	28.0	28.0	100.0
Total	132	100.0	100.0	

Hasil Statistika Deskriptif Variabel Direktur Independen

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak terdapat direktur independen wanita	116	87.9	87.9	87.9
Terdapat direktur independen wanita	16	12.1	12.1	100.0
Total	132	100.0	100.0	

Hasil Statistika Deskriptif Variabel Masa Jabatan Wanita Dewan Direksi

	n	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Masa jabatan dewan direksi	63	.59	21.00	5.5723	4.17528
Valid n (listwise)	63				

Hasil Uji Normalitas

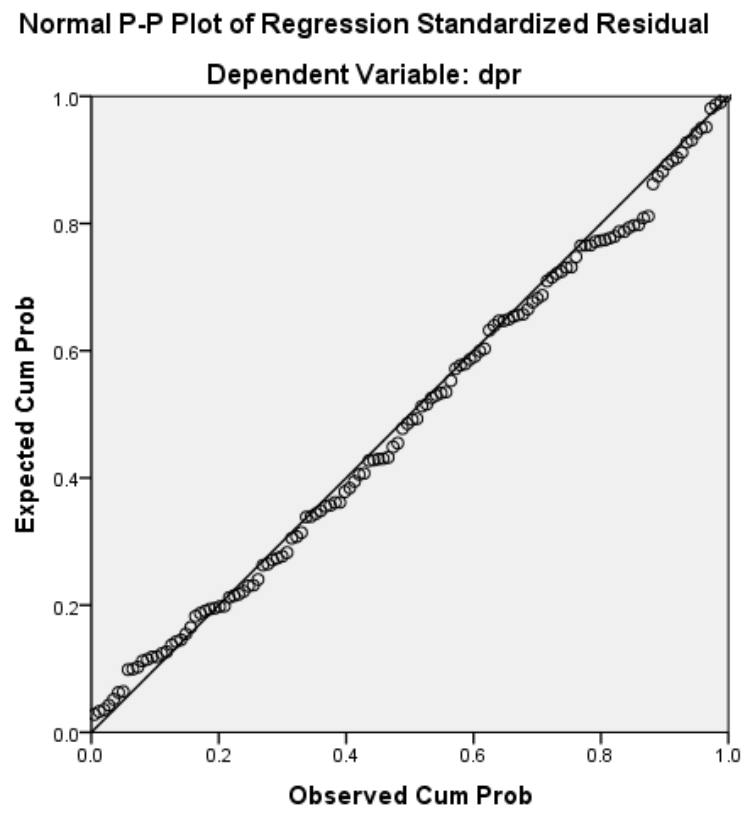
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		132
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.23751391
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.039
Kolmogorov-Smirnov Z		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.



Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Dewan Direksi	.473	2.114
Dewan Komisaris	.878	1.139
Direktur Independen	.855	1.170
Masa jabatan dewan direksi	.493	2.030
Ukuran	.846	1.182
ROA	.972	1.029
Perumbuhan	.966	1.036

a. Dependent Variable: DPR

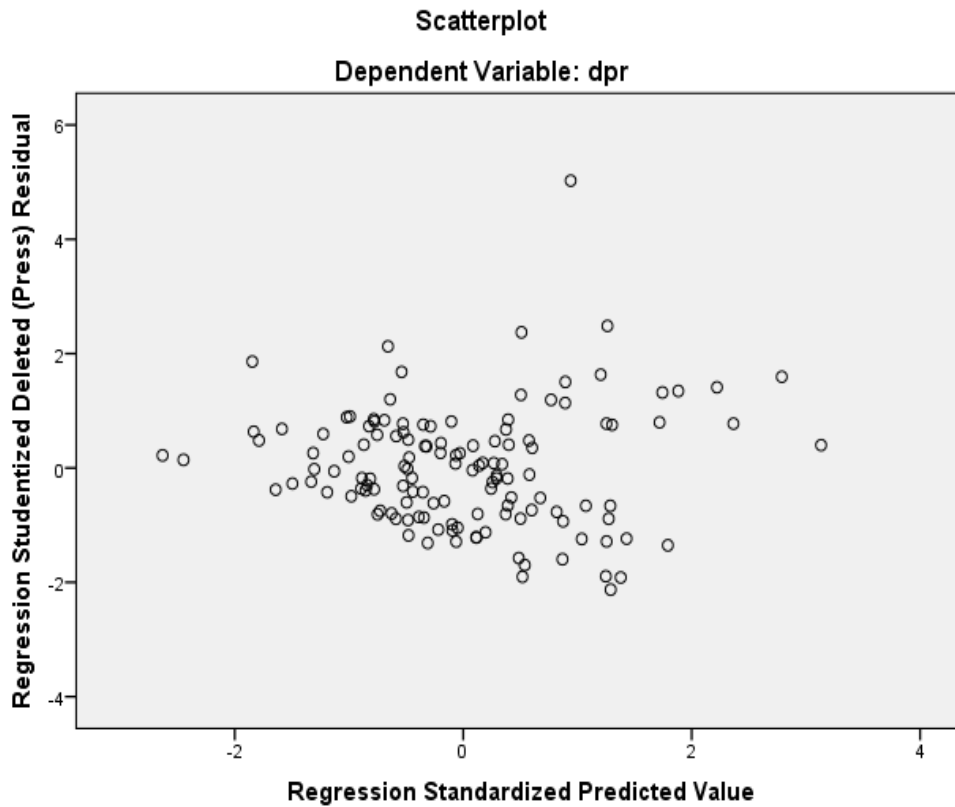
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.548 ^a	.300	.261	.244125893	1.838

a. Predictors: (Constant), dewan direksi, dewan komsari, direktur independen, masa jabatan dewan direksi, ukuran perusahaan, ROA, pertumbuhan perusahaan

b. Dependent Variable: DPR

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil Koefisien Determinasi R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.548 ^a	.300	.261	.244125893	1.838

- a. Predictors: (Constant), dewan direksi, dewan komsaris, direktur independen, masa jabatan dewan direksi, ukuran perusahaan, ROA, pertumbuhan perusahaan
- b. Dependent Variable : DPR

Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.170	7	.453	7.598	.000 ^b
Residual	7.390	124	.060		
Total	10.560	131			

a. Dependent Variable: DPR

b. Predictors: (Constant), dewan direksi, dewan komisaris, direktur independen, Ukuran, ROA, pertumbuhan

Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.176	.298		-.591	.556
Dewan Direksi	-.014	.062	-.024	-.221	.826
Dewan komisaris	.143	.050	.227	2.838	.005
Direktur Independen	.208	.070	.240	2.960	.004
Mas jabatan dewan direksi	-.008	.008	-.117	-1.089	.278
Ukuran	.021	.013	.127	1.552	.123
ROA	.715	.164	.333	4.374	.000
Pertumbuhan	-.309	.113	-.209	-2.733	.007

a. Dependent Variable: DPR