

**PENGARUH FAKTOR PENDIDIKAN *CEO* TERHADAP KINERJA
PERUSAHAAN KELUARGA YANG *GO PUBLIC* DI BURSA EFEK INDONESIA**

SKRIPSI



Ditulis oleh:

Nama : Iin Rinawati

Nomor Mahasiswa : 13311604

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Keuangan

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2017

**Pengaruh Faktor Pendidikan *CEO* Terhadap Kinerja Perusahaan Keluarga yang
Go Public di Bursa Efek Indonesia**

SKRIPSI

**Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna
memperoleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia**

Oleh:

**Nama : Iin Rinawati
Nomor Mahasiswa : 13311604
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Keuangan**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA**

2017

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Yogyakarta, 20 Februari 2017

Penulis,



Iin Rinawati

**Pengaruh Faktor Pendidikan *CEO* Terhadap Kinerja Perusahaan Keluarga yang
Go Public di Bursa Efek Indonesia**

Nama : Iin Rinawati
Nomor Mahasiswa : 13311604
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Keuangan

Yogyakarta, 18 Februari 2017

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



Arif Singapurwoko S.E., M.B.A.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH FAKTOR PENDIDIKAN CEO TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN
KELUARGA YANG GO PUBLIK DI BEI**

Disusun Oleh : **IIN RINAWATI**

Nomor Mahasiswa : **13311604**

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

Pada hari Rabu, tanggal: 15 Maret 2017

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Arif Singapurwoko, SE., MBA

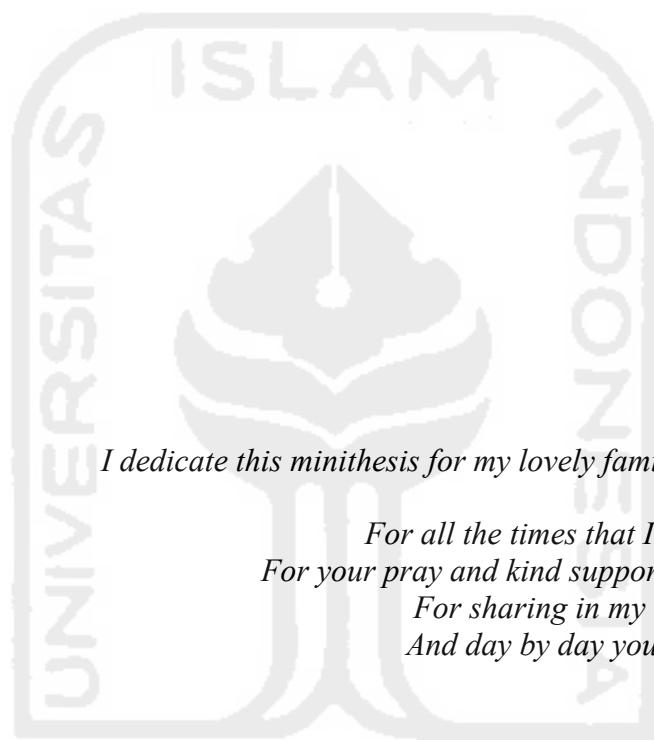
Penguji : Dwi Praptono Agus Hardjito, Dr., M.Si.

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Dr. D. Agus Harjito, M.Si.





I dedicate this minithesis for my lovely family, especially my mom.

Thank you ...

For all the times that I forgot to "thank you,"

For your pray and kind support throughout the years,

For sharing in my triumphs and my tears.

And day by day you just mean more to me.

وَالْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

MOTTO

"Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu. Dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat sekali kecuali bagi orang yang khusyuk"

(Q.S. AL Baqarah : 45)

"Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai, kerjakanlah dengan sungguh-sungguh yang lain. Dan hanya kepada Allah-lah hendaknya kamu berharap"

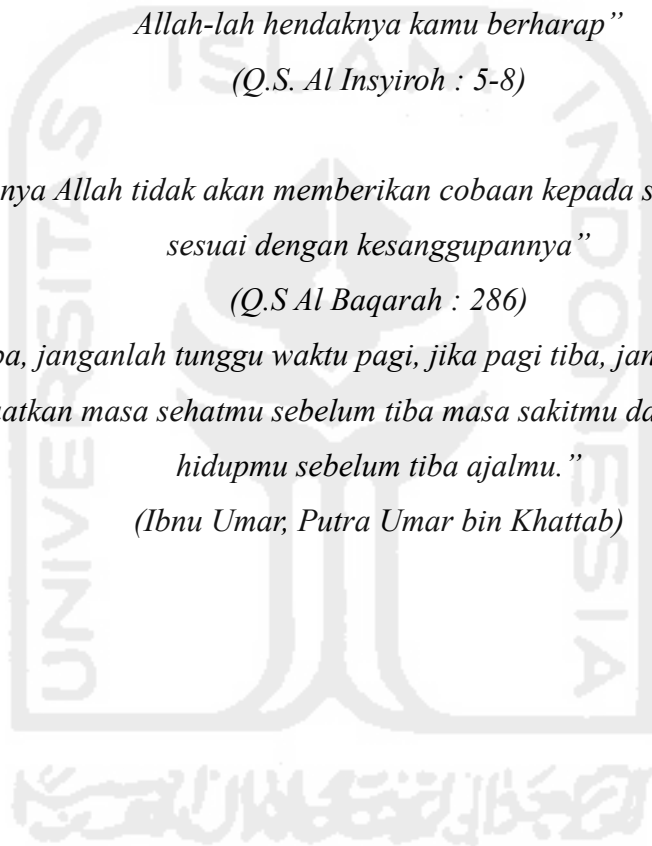
(Q.S. Al Insyiroh : 5-8)

"Sesungguhnya Allah tidak akan memberikan cobaan kepada seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya"

(Q.S Al Baqarah : 286)

"Jika sore tiba, janganlah tunggu waktu pagi, jika pagi tiba, janganlah tunggu waktu sore. Manfaatkan masa sehatmu sebelum tiba masa sakitmu dan manfaatkan masa hidupmu sebelum tiba ajalmu."

(Ibnu Umar, Putra Umar bin Khattab)



KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Faktor Pendidikan *CEO* Terhadap Kinerja Perusahaan Keluarga yang *Go Public* di Bursa Efek Indonesia”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata-1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Penulisan ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan serta dorongan dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Allah SWT atas segala sesuatu yang sudah diberikan dengan cuma-cuma kepada penulis dari lahir hingga saat ini.
2. Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi penulis.
3. Bapak Dr. Ir. Harsoyo, M.Sc. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia
4. Bapak Dr. Dwiprptono Agus Harjito, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Dr. Drs. Sutrisno, MM. selaku Ketua Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.
6. Ibu Dra. Kartini M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik
7. Bapak Arif Singapurwoko S.E., M.B.A. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, saran, dukungan, ilmu dan pengetahuan kepada penulis.
8. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.
9. Kedua orang tuaku tercinta (Ayahanda Suyanto dan Ibunda Dasriati) yang selalu menghadirkan kasih sayang, semangat dan doa-doa terindahya serta cucuran

keringat dan air mata selama membesarkan dan membimbingku selama ini. Terima kasih atas kesabaran selama ini dalam mendidikku. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kebahagiaan.

10. Kakak dan adikku ku tercinta (Ika Irawati dan Sinta Puspitasari) yang selalu kubanggakan dan segenap keluarga besar yang selalu memberiku semangat.
11. Doni Wahyu Nugroho yang selalu setia menemani, tak hentinya sabar mendengar keluh kesah dan memberikan dukungan serta kebahagiaan kepada penulis selama masa studi.
12. Sahabat-sahabatku 21+ (Amel, Za, Ipeh, Bemo, Ica, Paul, Tika, Avi, Lina dan Putri) yang telah berjuang bersama di bangku perkuliahan dengan berbagi ilmu baru, cerita suka dan dukanya. Semoga kita menjadi sahabat hingga ke surga.
13. Sahabat-sahabatku Falih, Danang, Okky, Yunus, Gian dan Fitri yang telah membantu, menyemangati, menemani dan membuat hari-hari penulis berwarna.
14. Teman-temanku seperbimbingan Ipeh, Genta, Anggi yang telah membantu dan memotivasi selama ini.
15. Sahabat dan teman seperjuangan Jurusan Manajemen 2013, yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu, terimakasih atas semua dukungan, bantuan, kenangan, canda tawa selama ini.
16. Keluarga baru unit 67 (Azda, Vita, Ami, Hilmy, Ganang, Abang Nahdy dan Bapak Dika) terima kasih atas suka dan dukanya selama kurang lebih 1 bulan.
17. Serta semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dan doanya yang terlalu banyak sehingga tak bisa disebutkan satu persatu. Penulis hanya bisa berdoa semoga semua kebaikan kalian dibalas oleh Allah SWT. Amin ya rabb.

Sebagai penutup, penulis berharap ada saran dan kritik yang membangun agar hasil penelitian dari skripsi yang disusun ini bisa lebih baik lagi dan mampu menambah kemanfaatan untuk banyak orang. Amin.



Yogyakarta,

Penulis

Iin Rinawati

ABSTRAK

Perusahaan keluarga merupakan perusahaan yang dibangun oleh suatu keluarga yang memiliki kontrol mayoritas terhadap perusahaan. Perusahaan keluarga merepresentasikan model bisnis paling tangguh di dunia. Keberhasilan perusahaan keluarga yang berkelanjutan dari generasi ke generasi bergantung pada motivasi generasi penerus yang akan mengambil alih bisnis keluarga untuk menghadapi tantangan selanjutnya. Agar perusahaan keluarga tetap mempunyai kinerja yang baik sampai pada generasi-generasi yang akan datang maka harus dipilih CEO yang mempunyai kompetensi untuk memimpin perusahaan tersebut. Salah satu faktor pendukung dalam pemilihan CEO yaitu dilihat dari tingkat pendidikannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan CEO, area pendidikan CEO dan relevansi pendidikan CEO terhadap kinerja perusahaan keluarga yang diukur dengan Tobin's Q dan ROA. Variabel kontrol yang digunakan yaitu leverage dan ukuran perusahaan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan keluarga yang tercatat di Bursa Efek Indonesia yang mempunyai data laporan keuangan lengkap. Dan analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan variabel dummy yang diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0.

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa tingkat pendidikan CEO berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan jika diukur dengan Tobin's Q sedangkan jika diukur dengan ROA tingkat pendidikan CEO tidak berpengaruh. Area pendidikan CEO tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan baik diukur dengan Tobin's Q maupun diukur dengan ROA. Relevansi pendidikan, leverage dan ukuran perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan baik diukur dengan Tobin's Q maupun dengan ROA. Sedangkan secara simultan tingkat pendidikan, area pendidikan, relevansi pendidikan, leverage dan ukuran perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan baik diukur dengan Tobin's Q maupun diukur dengan ROA.

Kata kunci :Perusahaan keluarga, Pendidikan, Tobin's Q, ROA

ABSTRACT

Family firm is the company built by a family which has control the majority of the company. Family firm represent a formidable fence Business model in the world. The success family firm sustainable from generation to generation depending on motivation the next generation who will take a family business to review face the challenges next. In order for the family company still has a good performance to the generations who will come it must have a CEO who has the competence to lead the company. One of the contributing factors in the selection of the CEO that is seen from the level of education.

Purpose of this study aims to examine the influence of CEO level education, CEO area education and CEO relevance education on Tobin's Q and ROA of the family firm. The control variables used is leverage and firm size. The sample used in this study is a family company that is listed on the Indonesia Stock Exchange which have complete financial statement data. And analysis used is multiple linear regression analysis with dummy variables were analyzed using SPSS 20.0 application.

The results of this study prove that CEO level education significantly influence the company's performance measured by Tobin's Q, while if measured by ROA CEO education level had no effect. CEO area education does not affect the company's performance both measured by Tobin's Q and ROA. CEO relevance education, leverage and firm size significantly affect the company's performance both measured by Tobin's Q and ROA. While simultaneously the level of education, area of education, relevance of education, leverage and firm size significantly affect the company's performance both measured by Tobin's Q and ROA.

Keywords: *Family firm, Education, Tobin's Q, ROA*

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan Skripsi	i
Halaman Judul Skripsi	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Pengesahan Ujian	v
Halaman Persembahan	vi
Halaman Motto	vii
Abstrak	viii
Kata Pengantar	x
Daftar Isi	xiii
Daftar Tabel	xvii
Daftar Gambar	xviii
Daftar Lampiran	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.5. Batasan Masalah	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1. Perusahaan Keluarga.....	10
2.2. Pentingnya Pendidikan CEO.....	16

2.3. Kinerja Perusahaan	18
2.4. Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis	22
2.4.1 Tingkat Pendidikan <i>CEO</i>	22
2.4.2 Area Pendidikan <i>CEO</i>	22
2.4.3 Relevansi Pendidikan <i>CEO</i>	23
2.5 Kerangka Pemikiran.....	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	26
3.1. Populasi dan Sampel Penelitian.....	26
3.2. Data dan Sumber Data	26
3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	27
3.3.1. Variabel Independen.....	27
3.3.2. Variabel Dependen	28
3.3.3. Variabel Kontrol.....	28
3.4. Alat Analisis.....	30
3.4.1. Uji Asumsi Klasik.....	30
3.4.1.1 Uji Multikolinearitas	30
3.4.1.2. Uji Heteroskedastisitas	30
3.4.1.3. Uji Autokorelasi.....	31
3.5. Analisis Regresi Linier Berganda dengan Variabel Dummy	31
3.6. Pengajuan Hipotesis.....	32
3.6.1. Pengajuan Parameter Individual (Uji T).....	32
3.6.2. Pengajuan Kelayakan Model (Uji F).....	32
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	34
4.1. Statistik Deskriptif	34

4.2. Uji Normalitas.....	36
4.3. Uji Asumsi Klasik.....	38
4.4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda dengan Variabel Dummy	41
4.5. Pengajuan Hipotesis.....	46
4.5.1. Uji T (Uji Hipotesis secara Parsial)	46
4.5.1.1. Pengaruh Tingkat Pendidikan <i>CEO</i> terhadap Kinerja Perusahaan diukur dengan Tobin's Q.....	48
4.5.1.2. Pengaruh Area Pendidikan <i>CEO</i> terhadap Kinerja Perusahaan diukur dengan Tobin's Q.....	48
4.5.1.3. Pengaruh Relevansi Pendidikan <i>CEO</i> terhadap Kinerja Perusahaan diukur dengan Tobin's Q.....	49
4.5.1.4. Pengaruh Tingkat Pendidikan <i>CEO</i> terhadap Kinerja Perusahaan diukur dengan ROA	50
4.5.1.5. Pengaruh Area Pendidikan <i>CEO</i> terhadap Kinerja Perusahaan diukur dengan ROA	51
4.5.1.6. Pengaruh Relevansi Pendidikan <i>CEO</i> terhadap Kinerja Perusahaan diukur dengan ROA	51
4.5.2. Uji F (Uji Hipotesis secara Simultan).....	52
4.5.3. Koefisien Determinasi (R^2).....	54
4.6 Rekapitulasi Hasil	55
4.7 Pembahasan	56
BAB V PENUTUP.....	61
5.1. Kesimpulan	61
5.2. Saran	63

Daftar Pustaka..... 64

Lampiran..... 67



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Hasil Rekapitulasi Statistik Deskriptif.....	34
Tabel 4.2. Hasil Rekapitulasi Uji Multikorelasi	39
Tabel 4.3. Hasil Rekapitulasi Uji Autokorelasi variabel Tobin's Q.....	41
Tabel 4.4. Hasil Rekapitulasi Uji Autokorelasi variabel ROA.....	41
Tabel 4.5. Hasil Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda dengan variabel Dummy dengan Tobin's Q.....	42
Tabel 4.6. Hasil Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda dengan variabel Dummy dengan ROA.....	44
Tabel 4.7. Hasil Rekapitulasi Uji T Parsial dengan variabel Tobin's Q.....	47
Tabel 4.8. Hasil Rekapitulasi Uji T Parsial dengan variabel ROA.....	47
Tabel 4.9. Hasil Rekapitulasi Uji F Simultan dengan variabel Tobin's Q	52
Tabel 4.10. Hasil Rekapitulasi Uji T Parsial dengan variabel ROA.....	53
Tabel 4.11. Hasil Rekapitulasi Uji R ² dengan variabel Tobin's Q.....	54
Tabel 4.12. Hasil Rekapitulasi Uji R ² dengan variabel ROA.....	55
Tabel 4.13 Rekapitulasi Hasil.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1. Hasil Rekapitulasi Uji Normalitas variabel Tobin's Q.....	37
Gambar 4.2. Hasil Rekapitulasi Uji Normalitas variabel ROA.....	37
Gambar 4.3. Hasil Rekapitulasi Uji Hereroskedastisitas variabel Tobin's Q.....	40
Gambar 4.4. Hasil Rekapitulasi Uji Heteroskedastisitas variabel ROA.....	40



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Data Perusahaan Keluarga	67
Lampiran 2 Daftar <i>CEO</i> Perusahaan Keluarga.....	69
Lampiran 3 Data Uji Normalitas	70
Lampiran 4 Data Uji Hipotesis	71



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di Indonesia terdapat banyak wirausaha yang mempunyai gagasan inovatif dan mempunyai kemampuan untuk merealisasikan gagasan-gagasan yang ada di benak mereka. Langkah yang ditempuh untuk mewujudkan gagasan tersebut, tentunya adalah membuat sebuah badan usaha yang berbadan hukum. Agar dapat merealisasikan gagasan yang sesuai dengan keinginannya, maka perusahaan harus berada dalam kendalinya. Dan ketika gagasan tersebut terealisasi maka munculah perusahaan keluarga.

Perusahaan keluarga merepresentasikan model bisnis paling tangguh di dunia. Keberhasilan perusahaan keluarga yang berkelanjutan dari generasi ke generasi bergantung pada motivasi generasi penerus yang akan mengambil alih bisnis keluarga untuk menghadapi tantangan selanjutnya. Bisnis keluarga juga memiliki budaya yang kuat untuk mengeksekusi. Orang tua menggembleng generasi penerus agar memiliki rasa tanggung jawab dan juga hasrat dalam menentukan target yang ambisius. Bisnis keluarga merupakan bisnis yang tak lekang oleh waktu. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya perusahaan keluarga yang bermunculan dan bergerak di berbagai bidang serta tersebar di seluruh wilayah Indonesia.

Menurut Ward dan Aronoff (2002) Perusahaan dinamakan perusahaan keluarga apabila terdiri dari dua atau lebih anggota keluarga yang mengawasi keuangan perusahaan. Sedangkan menurut Donnelley (2002) suatu organisasi dinamakan perusahaan keluarga apabila paling sedikit ada keterlibatan dua generasi dalam

keluarga itu dan mereka memengaruhi dalam kebijakan perusahaan. Dalam terminologi bisnis ada dua jenis perusahaan keluarga. Pertama adalah perusahaan yang dimiliki keluarga tetapi dikelola oleh eksekutif profesional yang berasal dari luar lingkaran keluarga. Jenis perusahaan keluarga yang kedua adalah perusahaan yang dimiliki dan dikelola oleh anggota keluarga pendirinya.

Di Indonesia, kebanyakan perusahaan keluarga adalah jenis yang kedua di mana para anggota keluarga juga menjadi pengelolanya. Dalam perjalanannya, tak jarang perusahaan keluarga bermetamorfosis dari jenis perusahaan keluarga yang kedua menjadi jenis perusahaan keluarga yang pertama. Namun, di Indonesia persentasenya masih kecil dan belum signifikan. Perusahaan yang dimiliki keluarga tetapi dikelola oleh eksekutif profesional yang berasal dari luar lingkaran keluarga, memiliki keunggulan kompetitif ketika perusahaan tersebut menyelaraskan antara aspek keluarga dan kegiatan bisnis sehingga perusahaan menjadi lebih profesional dan saling mendukung (Susanto, 2005).

Kualitas unik dari bisnis keluarga merupakan kunci dari keunggulan kompetitif mereka. Adapun karakteristik dari bisnis keluarga yaitu : berpikir dalam perspektif bisnis jangka panjang, mengambil keputusan secara lebih cepat dan fleksibel, ada pola pikir kewirausahaan, ada komitmen yang besar pada penciptaan lapangan kerja dan kesejahteraan masyarakat sekitar, serta memiliki pendekatan yang lebih personal dalam bisnis.

Kombinasi aspek keluarga dan aspek bisnis menjadikan bisnis keluarga memiliki ketangguhan dan keunikan. Namun tidak semua perusahaan keluarga itu mampu mewujudkan ketangguhan dan keunikannya hingga berlanjut ke generasi selanjutnya. Hanya segelintir perusahaan keluarga yang berhasil melakukan suksesi

dan berlanjut hingga generasi kedua bahkan generasi ketiga. Hebatnya lagi, perusahaan – perusahaan yang berhasil melakukan suksesi tersebut, berkembang menjadi perusahaan dengan skala nasional dan mendunia.

Dalam melakukan suksesi teknik yang digunakan perusahaan keluarga berbeda teknik yang digunakan oleh perusahaan BUMN karena perusahaan keluarga mempunyai keunikannya sendiri. Pada buku *Rich Dad, Poor Dad* yang ditulis oleh Kiyosaki (1997) mencotohkan dalam bentuk perbandingan cara pandang ayahnya yang kaya dan ayahnya yang miskin, tentang perbedaan bagaimana cara mereka menghasilkan uang dan tentang perbedaan cara kedua ayah tersebut dalam mendidik anak mereka tentang soal uang ini.

Ayah yang miskin mengajarkan kepada anaknya supaya sekolah yang tinggi agar kelak bisa bekerja dan memperoleh gaji, sedangkan ayah yang kaya mengajarkan kepada anaknya untuk belajar tentang bisnis dan investasi supaya kelak anaknya bisa menghasilkan uang tanpa harus bekerja pada orang lain.

Ayah miskin ini merupakan seorang yang berpendidikan tinggi dan sangat cerdas. Sedangkan ayah yang kaya tidak berpendidikan tinggi. Ayah miskin hanya berkonsentrasi pada pendidikan sedangkan ayah yang kaya fokus pada kecerdasan finansial sebagaimana juga kecerdasan akademik jadi antara keduanya harus seimbang. Ayah yang kaya mempunyai prinsip seperti perusahaan keluarga. Untuk melakukan suksesi pada perusahaan keluarga prinsip ayah yang kaya bisa diadopsi karena bisa meningkatkan kinerja perusahaan keluarga.

Agar perusahaan keluarga tetap mempunyai kinerja yang baik sampai pada generasi-generasi yang akan datang maka harus dipilih *CEO (Chief Executive Officer)* yang mempunyai kompetensi untuk memimpin perusahaan tersebut.

Seorang *CEO* memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi dibandingkan pekerjaan lainnya. Seorang *CEO* bisa bertanggung jawab atas tugas-tugas operasionalisasi sehari-hari bahkan sampai tindakan yang diperlukan dalam langkah bisnis. Kegiatan yang ditangani *CEO* meliputi operasi, pemasaran, strategi, pendanaan, penciptaan budaya perusahaan, sumber daya manusia, perekrutan tenaga kerja, pemutusan hubungan kerja, penjualan, hubungan masyarakat, dan sebagainya. Oleh sebab itu peranan *CEO* pada perusahaan sangatlah krusial. Karena ia mempunyai peran penting dalam tercapainya tujuan dari suatu perusahaan.

Pada perusahaan keluarga *CEO* bisa berasal dari anggota keluarga maupun dari profesional. Pemilihan tersebut bergantung pada kebijakan yang ada pada perusahaan keluarga. Karena setiap perusahaan keluarga mempunyai kebijakan yang berbeda-beda. Tentunya kebijakan tersebut dibuat agar perusahaan keluarga mempunyai kinerja yang baik. Karena *CEO* adalah seorang yang bertanggung jawab atas kegagalan atau kesuksesan suatu perusahaan keluarga. Oleh karena itu, *CEO* harus mempunyai pendidikan yang tinggi. Karena jika tingkat pendidikan pemimpin perusahaan tinggi diharapkan perusahaan yang dipimpinnya akan mempunyai kinerja yang tinggi dan jika membuat keputusan untuk perusahaan yang sedang dalam kepemimpinannya dirasa akan baik. Akan tetapi ternyata tingkat pendidikan yang tinggi terkadang tidak membuat perusahaan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Tingkat pendidikan yang dicapai oleh pemimpin perusahaan yaitu bisa dari tingkat tidak tamat Sekolah Dasar (SD), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA), Diploma-3 (D3), Strata-1 (S1), Strata-2 (S2), Strata-3 (S3) bahkan sampai Profesor. Pada perusahaan keluarga biasanya tingkat pendidikan generasi pertama atau pendiri perusahaan rendah,

kemudian tingkat generasi kedua pemimpin perusahaan cukup tinggi lalu tingkat pendidikan generasi ketiga semakin tinggi. Akan tetapi tingkat pendidikan yang tinggi ternyata tidak menjamin kinerja perusahaan yang baik.

Di Indonesia ada mitos yang muncul mengenai perusahaan keluarga, mitos tersebut yaitu “Generasi pertama membangun, generasi kedua menikmati dan generasi ketiga menghancurkan”. Akan tetapi jika mitos ini disampaikan kepada anggota keluarga yang sedang menjalankan perusahaan tidak dibenarkan begitu saja. Mereka menyatakan bahwa sebenarnya tidak mempunyai keinginan untuk menghancurkan perusahaan keluarga, walaupun pada kenyataannya jumlah perusahaan keluarga yang bisa ditangani generasi ketiga semakin sedikit. Lalu mereka menyatakan bahwa yang diinginkan adalah “Generasi pertama membangun, generasi kedua membesarkan dan kalau bisa generasi selanjutnya melambungkannya” (Susanto, 2005).

Selain itu tidak hanya tingkat pendidikan saja yang mempengaruhi kinerja perusahaan keluarga karena ada faktor lain yaitu area pendidikan dari pemimpin perusahaan juga berpengaruh. Misalkan pendidikan pemimpin perusahaan yang menempuh pendidikan di luar negeri atau pemimpin perusahaan yang menempuh pendidikan di dalam negeri berpengaruh terhadap kinerja perusahaan keluarga karena kemungkinan keputusan yang diambil bisa saja akan berbeda. Karena terkadang pemimpin keluarga yang menempuh pendidikan di luar negeri mempunyai *mindset* yang justru malah akan merusak atau menurunkan kinerja perusahaan keluarga. Maka dari itu latar belakang pendidikan luar negeri seorang pemimpin perusahaan tidak menjamin kinerja perusahaan akan baik.

Kemudian faktor relevansi pendidikan seorang pemimpin perusahaan juga

berpengaruh terhadap kinerja perusahaan keluarga. Relevansi pendidikan pemimpin perusahaan berpengaruh karena ada juga pemimpin perusahaan keluarga yang latar belakang pendidikannya berasal dari pendidikan ekonomi dan juga ada pemimpin perusahaan keluarga yang latar belakang pendidikannya bukan dari pendidikan ekonomi melainkan berasal dari jurusan lain seperti pertanian, pertambangan, teknik, bahkan kedokteran dan dari berbagai jurusan lainnya. Sedangkan Pemimpin perusahaan keluarga dikatakan relevan jika latar belakang pendidikannya berasal dari pendidikan ekonomi.

Perusahaan keluarga mendorong generasi penerusnya untuk berpendidikan yang tinggi bahkan sampai menempuh pendidikan ke luar negeri. Pendidikan yang tinggi akan membuat generasi penerus dalam perusahaan keluarga supaya mempunyai pemikiran yang luas dan terbuka akan tetapi ada juga yang mengatakan bahwa sekolah yang tinggi malah membuat perusahaan keluarga itu susah karena mindset luar negeri yang justru malah merusak dan tidak cocok diterapkan pada perusahaan keluarga. Maka dari itu peneliti akan meneliti mengenai hal tersebut.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Castillo dan Wakefield (2006) menemukan bahwa tingkat pendidikan pemimpin berpengaruh positif akan tetapi lemah. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Niehm, Swinney dan Miller (2008) diperoleh hasil bahwa tingkat pendidikan berpengaruh negatif dan tidak signifikan berbeda dengan penelitian sebelumnya yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan akan tetapi pada penelitian ini menggunakan beberapa variabel untuk satu hipotesis yang ada. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Sharma, et al. (2007) mengemukakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan. Lalu pada penelitian Sengaloun and Takahashi (2009) mengatakan bahwa tingkat pendidikan

pemimpin merupakan penting dan berpengaruh positif. Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Robb dan Watson (2012) diperoleh hasil bahwa antara tingkat pendidikan dan kinerja perusahaan kurang mempunyai hubungan positif namun disesuaikan dengan sifat dimana perusahaan atau industri tersebut beroperasi.

Karena adanya perbedaan hasil dari beberapa jurnal pendukung yang sudah ada maka pada penelitian ini peneliti akan meneliti mengenai Pengaruh faktor pendidikan *CEO* terhadap kinerja perusahaan keluarga yang *go public* di Bursa Efek Indonesia dan mengambil data pada tahun 2011 sampai dengan 2014, dengan menggunakan latar belakang pendidikan *CEO* yang mencakup tingkat pendidikan *CEO*, area pendidikan *CEO*, dan relevansi pendidikan *CEO* sebagai variabel independen, kinerja perusahaan sebagai variabel dependen serta leverage dan ukuran perusahaan sebagai variabel kontrol.

1.2 Rumusan Masalah

Faktor tingkat pendidikan *CEO* pada perusahaan keluarga dinilai berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal tersebut dikarenakan tingkat pendidikan *CEO* berpengaruh dalam pengambilan keputusan perusahaan yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Sehingga, dengan latar belakang yang sudah dikemukakan sebelumnya dapat dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan *CEO* terhadap kinerja perusahaan keluarga yang *go public* di BEI pada tahun 2011-2014?
2. Bagaimana pengaruh area pendidikan *CEO* terhadap kinerja perusahaan keluarga yang *go public* di BEI pada tahun 2011-2014?

3. Bagaimana pengaruh relevansi pendidikan *CEO* terhadap kinerja perusahaan keluarga yang *go public* di BEI pada tahun 2011-2014?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian tentang pengaruh tingkat pendidikan *CEO* terhadap kinerja perusahaan belum banyak diteliti secara umum. Untuk itu penelitian tentang pengaruh pendidikan *CEO* terhadap kinerja perusahaan keluarga perlu diteliti lebih lanjut. Sehingga peneliti mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan *CEO* terhadap kinerja perusahaan keluarga yang *go public* di BEI pada tahun 2011-2014.
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh area pendidikan *CEO* terhadap kinerja perusahaan keluarga yang *go public* di BEI pada tahun 2011-2014.
3. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui relevansi pendidikan *CEO* terhadap kinerja perusahaan kinerja perusahaan keluarga yang *go public* di BEI pada tahun 2011-2014.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut :

Manfaat Teoritis :

1. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi pembaca dalam hal menambah wawasan mengenai pengaruh pendidikan *CEO* pada kinerja perusahaan keluarga yang *go public* di BEI.

2. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi baru bagi peneliti yang akan meneliti mengenai pengaruh pendidikan *CEO* pada kinerja perusahaan keluarga yang *go public* di BEI.

Manfaat Praktis :

1. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi perusahaan keluarga mengenai pengaruh pendidikan *CEO* pada kinerja perusahaan keluarga yang *go public* di BEI.
2. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi anggota keluarga untuk memilih *CEO* yang tepat.

1.5 Batasan Masalah

Karena keterbatasan data yang diperoleh peneliti maka penelitian ini hanya meneliti mengenai pengaruh pendidikan *CEO* terhadap kinerja perusahaan keluarga yang *go public* di BEI pada tahun 2011-2014. Dengan menggunakan latar belakang pendidikan *CEO* yang mencakup tingkat pendidikan *CEO*, area pendidikan *CEO*, dan relevansi pendidikan *CEO* sebagai variabel independen, kinerja perusahaan sebagai variabel dependen serta leverage dan ukuran perusahaan sebagai variabel kontrol.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perusahaan Keluarga

Menurut Susanto (2005), Dalam terminologi bisnis ada dua jenis perusahaan keluarga. Pertama adalah *Family Owned Enterprise (FOE)*, yaitu perusahaan yang dimiliki oleh keluarga tetapi dikelola oleh eksekutif profesional yang berasal dari luar lingkaran keluarga. Dalam hal ini keluarga berperan sebagai pemilik dan tidak melibatkan diri dalam operasi di lapangan agar pengelolaan perusahaan berjalan secara profesional. Dengan pembagian peran ini, anggota keluarga sebagai pemilik perusahaan dapat mengoptimalkan diri dalam fungsi pengawasan. Seringkali terjadi, perusahaan keluarga tipe ini merupakan bentuk lanjutan dari usaha yang semula dikelola oleh keluarga yang mendirikaninya.

Jenis perusahaan keluarga yang kedua adalah *Family Business Enterprise (FBE)*, yaitu perusahaan yang dimiliki dan dikelola oleh anggota keluarga pendirinya. Baik kepemilikan maupun pengelolaannya dipegang oleh pihak yang sama, yaitu keluarga. Perusahaan keluarga tipe ini dicirikan oleh dipegangnya posisi-posisi kunci dalam perusahaan oleh anggota keluarga.

Menurut Ward dan Aronoff (2002), Perusahaan dinamakan perusahaan keluarga apabila terdiri dari dua atau lebih anggota keluarga yang mengawasi keuangan perusahaan. Sedangkan menurut Donnelley (2002), suatu organisasi dinamakan perusahaan keluarga apabila paling sedikit ada keterlibatan dua generasi dalam keluarga itu dan mereka memengaruhi dalam kebijakan perusahaan.

Keterlibatan setidaknya dua generasi dalam keluarga pada definisi Donnelley

diatas didasarkan atas asumsi adanya suksesi yang berjalan, yaitu suksesi yang secara tegas memperlihatkan kesinambungan peran keluarga dalam perusahaan. sedangkan definisi dari Ward dan Aronoff (2002) menggaris bawahi posisi kunci yang dipegang oleh anggota keluarga. Penguasaan posisi ini terkait dengan peran keluarga dalam perusahaan dan persemaian nilai-nilai keluarga dalam nilai-nilai perusahaan keluarga identik dengan nilai-nilai keluarga pemiliknya, baik dilihat dari tradisi informal organisasi maupun dari publikasi formal perusahaan (Susanto, 2005).

Untuk dapat dikatakan sebagai perusahaan keluarga tentu harus memiliki kriteria. Menurut Martiez, et al. (2007) perusahaan yang dikontrol oleh keluarga dengan memenuhi kriteria sebagai berikut :

1. Sebuah kepemilikan yang dikendalikan oleh keluarga, dan dimana anggota keluarga juga menjadi direksi dan *top* manajer.
2. Perusahaan yang secara jelas dikendalikan oleh keluarga, dan anggota keluarga menjadi dewan direksi utama.
3. Perusahaan yang dalam suatu kelompok bisnis yang berhubungan jelas dengan suatu keluarga bisnis.
4. Perusahaan yang secara jelas berhubungan dengan kelompok bisnis dengan seorang *entrepreneur* atau pelaku bisnis tanpa keturunan langsung, tetapi ada pertanda jelas bahwa diproyeksikan dalam waktu kedepan kontrol perusahaan akan dilanjutkan oleh keturunan tidak langsungnya (saudara kandung, sepupu, keponakan, dan lain-lain).
5. Melakukan kontrol perusahaan dengan menunjuk sebagian anggota direksi yang didapatkan melalui mayoritas kepemilikan saham, pengaruh atas pemegang saham lain, karena untuk pengetahuan bisnis keluarga, tradisi,

keyakinan atau kepercayaan, persahabatan dan lain-lain.

Sedangkan Susanto (2005) Dalam bukunya *World class family business* mengemukakan bahwa karakteristik perusahaan keluarga yaitu sebagai berikut :

1. Keterlibatan anggota keluarga

Keterlibatan anggota keluarga dimulai apabila anak-anak atau generasi kedua sudah mulai masuk ke manajemen, pada saat mulai banyak isu yang harus diperhatikan. Sejak kecil anak-anak sudah dimagangkan apabila orangtua menginginkan mereka terlibat dalam perusahaan keluarga.

Sejak awal anak sudah melihat secara kasat mata perkembangan perusahaan. ia tentu merasa harus membantu membesarkan dan ingin membuktikan bahwa dirinya bisa mengerjakan hal yang sama, dan bahkan melambungkan bisnis keluarganya.

2. Lingkungan pembelajaran yang saling berbagi

Generasi penerus sering mempunyai kurva pembelajaran (*learning curve*) yang cepat. Dalam keseharian, orang tua dan senior melakukan diskusi tentang usaha mereka. Dan ketika bertemu dengan paman dan tante, mereka berdiskusi lagi. Sampai dalam pertemuan keluarga pun yang dibicarakan adalah bisnis.

Anggota keluarga yang menjadi generasi penerus mungkin belum pernah bekerja secara penuh, tetapi jiwa bisnis mereka sudah meresap dan mendarah daging sehingga kurva pembelajaran menjadi lebih cepat dari mereka. Dengan sendirinya pendekatan pribadi dan tingkat kepercayaan menjadi tinggi sehingga keluarga lebih stabil dan konservatif, yang dengan

sendirinya punya komitmen jangka panjang.

3. Tingginya saling keterandalan

Perusahaan keluarga juga ditandai dengan tingginya saling keterandalan di antara sesama anggota keluarga yang ikut mengelola perusahaan. Misalnya, seorang anggota keluarga mau berobat ke luar negeri selama seminggu. Ia tidak merasa was-was karena percaya bahwa adik atau kakaknya mempunyai komitmen dan ilmu yang memadai, sehingga ia merasa aman-aman saja.

4. Kekuatan emosi

Perusahaan keluarga dikelola secara kekeluargaan sehingga ikatan emosional didalamnya tinggi. Karyawan sering disebut anak dan orang-orang lama dianggap menjadi keluarga sendiri. Hubungan diantara mereka dalam sebuah organisasi sangat memberi warna, baik saat rukun maupun saat terjadi konflik. Misalnya jumlah anak ada lima orang. Masing-masing mempunyai kepribadian yang berbeda dan ingin dibuatkan perusahaan sendiri-sendiri karena tidak mau bekerja dalam satu payung yang sama.

Kultur ini sangat berpengaruh pada profesional. Secara khusus, para manajer perusahaan keluarga ini menggunakan pendekatan pribadi dan memberikan kepercayaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan keluarga lebih stabil dan konservatif karena keluarga memiliki komitmen jangka panjang terhadap bisnisnya, dan cenderung menjadi loyal terhadap visi, misi dan nilai-nilai perndiri.

5. Kurang formal

Seringkali dalam perusahaan keluarga, orang-orang yang mempunyai

posisi formal seperti dewan komisaris atau pemegang saham setiap hari masih pergi ke pabrik dan terlibat dalam operasi perusahaan sehari-hari. Seharusnya komisaris dan penasihat tidak perlu banyak mengintervensi kegiatan operasional agar tidak mengakibatkan kerancuan dan kebingungan di pihak karyawan. Hal ini disebabkan pemilik atau pendiri punya rasa memiliki yang masih tinggi serta mencintai pekerjaan dan pengembangan bisnisnya. Ada pula yang tidak pernah libur atau cuti. Pagi, siang maupun malam, bahkan ketika sedang jalan-jalan ke luar negeri, pikirannya masih ke bisnis karena bisnis sudah menyatu dengan duanianya.

Tidak mengherankan jika para pendiri yang mengembangkan perusahaan dari kecil menjadi besar tidak memiliki cukup waktu untuk menjalankan hobi karena selalu mengurus bisnis. Itulah sebabnya pada saat suksesi atau menyerahkan bisnis kepada anak-anak mereka, mereka menjadi bingung karena memang hanya bekerja yang bisa dilakukan dan dinikmati. Karena tidak mempunyai hobi, dan bekerja bertahun-tahun hanya menggeluti dunia itu, mereka tidak tahu apa yang akan dilakukan tanpa pekerjaan.

6. Kepemimpinan ganda

Di setiap fungsi dan dan divisi tentu ada yang menjadi pimpinan. Namun demikian, intervensi dari pihak keluarga tetap tinggi. Meskipun sudah ada eksekutif profesional, komisaris masih turun juga ke bagian operasional sehingga membingungkan anak buah.

Di Indonesia dikenal dua sistem dewan (*board system*), yaitu dewan

komisaris (*board of commissioners*) dan dewan direksi (*board of directors*). Sedangkan di AS hanya dikenal satu sistem dewan. Fungsi dewan direksi dan dewan komisaris dipegang oleh orang yang sama. Di Indonesia, seringkali disebut dewan direksi merupakan pemberdayaan dewan komisaris. Tidak jarang dewan komisaris lebih merupakan formalitas. Selain itu, ada pemilik, paman, adik, teman, atau pejabat yang duduk dalam dewan komisaris tidak pernah bertugas sama sekali.

Fungsi dewan komisaris seharusnya adalah memantau dewan direksi (presiden direktur dan beberapa direktur) untuk mencapai tujuan perusahaan, seperti tata nilai dan pencapaian visi-misi. Tetapi jika dilihat perusahaan-perusahaan di Indonesia secara umum, tidak hanya perusahaan keluarga, dewan komisaris hanya duduk saja dan tidak banyak berperan. Yang banyak berperan adalah pemiliknya sendiri atau anaknya. Seharusnya dewan direksi bertugas mengembangkan *good corporate governance*, untuk memastikan tata nilai yang benar dan fungsi pengawasan berjalan dengan baik. Untuk itu, sebaiknya bukan hanya kursi kosong yang disediakan untuk dewan komisaris melainkan ada mekanisme evaluasi secara berkala untuk menilai jalannya perusahaan.

Karena Indonesia menganut dua sistem dewan, dewan komisaris tidak boleh merangkap dewan direksi. Tentunya dalam perusahaan keluarga ada anggota keluarga yang duduk di dewan komisaris bersama komisaris independen yang mempunyai kompetensi untuk mengarahkan perusahaan dalam bidang manajemen, mengawasi dan mengarahkan para direktur supaya jalannya benar sesuai etika bisnis, arah dan sasaran bisnis, dsb.

2.2 Pentingnya Pendidikan *CEO*

CEO (Chief Executive Officer) merupakan pemimpin puncak suatu perusahaan. Tingkat pendidikan yang tinggi penting bagi *CEO* sebuah perusahaan, karena akan mempengaruhi dalam pembuatan keputusan penting bagi perusahaan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan. Gottesman dan Morey (2006) menyatakan bahwa salah satu kualitas kunci dari *CEO* yang sukses adalah kemampuan untuk merangkai bersama-sama dan menggunakan berbagai jenis pengetahuan, kami berpendapat bahwa jenis kemampuan pengolahan informasi terkait dengan kecerdasan yang lebih tinggi akan meningkatkan kinerja perusahaan. Sebagai contoh, ketika seorang *CEO* sedang membuat keputusan penting ia harus mempertimbangkan sejumlah faktor seperti pembiayaan, pemasaran, *forecasting*, dll. Jika ia tidak bisa memproses semua faktor atau mempertimbangkan semua saran yang ia terima dari bawahan, ia bisa dengan mudah membuat keputusan yang salah. Dimana pada gilirannya, akan menurunkan kinerja perusahaan. Pendidikan *CEO* dapat mempengaruhi kinerja perusahaan jika jenis pendidikan mempengaruhi perilaku operasional dari *CEO*. maka *CEO* dengan latar belakang pendidikan di bidang-bidang tertentu membawa mereka berperilaku tertentu yang diperoleh dari pendidikan mereka, yang akan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

Latar belakang pendidikan dari *CEO* yang mengelola perusahaan juga penting dalam memastikan kelangsungan hidup perusahaan keluarga. Saat ini, tren untuk meningkatkan tingkat pendidikan generasi penerus perusahaan telah berubah. Calon generasi penerus perusahaan yang akan datang akan dikirim ke luar negeri oleh orang tua mereka untuk menempuh pendidikan. Generasi penerus juga yang akan memilih untuk kuliah di samping bekerja dengan orang lain. Di masa lalu, *CEO* yang berasal

dari keluarga ditemukan memiliki kemampuan akademis yang kurang (Brockhaus & Nord, 1979). Sebaliknya, pelatihan informal yang diterima oleh anak-anak dalam keluarga dapat menjadi pengganti untuk *managerial training* resmi yang diterima melalui lembaga pendidikan (Lentz & Laband, 1990). Saat ini perusahaan keluarga harus memberi perhatian lebih pada pendidikan generasi penerus untuk menjamin kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan di dunia global (Ibrahim & Ellis, 1994).

Pendidikan memainkan peran penting dalam kelangsungan hidup perusahaan keluarga. Perusahaan keluarga harus memiliki penerus yang berpendidikan, berpengetahuan dan dilengkapi dengan situasi bisnis saat ini. Maka hanya perusahaan keluarga yang dapat mempertahankan dalam iklim bisnis yang kompetitif ini. Perencanaan perlu dilakukan untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki penerus potensial yang dapat mengelola perusahaan untuk generasi berikutnya. Studi sebelumnya telah menyatakan bahwa anggota keluarga sering melakukan pendalaman untuk misi perusahaan, menghargai karyawan, *stakeholder* dan mendorong untuk melakukan yang terbaik untuk keluarga dan organisasi sebagai pengambil keputusan bersama (Amran dan Ahmad, 2010).

Di Indonesia, *CEO* yang menempuh pendidikan asing dianggap lebih berkualitas. Lulusan luar negeri bisa dilihat sebagai orang yang secara intelektual kompeten, berpikiran terbuka, dan pandai dalam bahasa asing. Sehingga bisa diharapkan kinerja keuangan yang lebih baik dari perusahaan-perusahaan yang anggota dewan nya berpendidikan asing (Darmadi, 2013).

Menurut teori upper echelons yang pertama kali diperkenalkan oleh Hambrick dan Mason (1984). Teori ini menganggap konsep manajemen puncak sebagai

pembuat keputusan stratejik yang utama di dalam organisasi. Keputusan stratejik yang dibuat oleh manajemen puncak memiliki dampak secara langsung terhadap hasil yang dicapai oleh perusahaan tersebut. *Upper echelons theory* mengemukakan bahwa pengalaman, umur, dan pendidikan para manajer memiliki pengaruh terhadap interpretasi mereka dalam menghadapi masalah dan membuat keputusan, yang secara langsung akan mempengaruhi *outcome* perusahaan tempat mereka bekerja. Pendidikan membuat seseorang mampu mengembangkan potensinya, sehingga dapat mewujudkan kepribadian, kecerdasan serta keterampilan yang diperlukan. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang ditempuh seseorang maka semakin kompleks pengetahuan dan keterampilan serta pengalaman yang dimilikinya. Logikanya orang yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang tinggi akan semakin baik dalam menjalankan pekerjaannya dibanding orang yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih rendah. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dengan penerimaan atas inovasi dan hal-hal baru. Namun pemimpin yang memiliki pendidikan lebih tinggi cenderung lebih lama dalam mengambil keputusan, karena kemampuan kognitifnya yang lebih baik cenderung mendorong mereka untuk mempertimbangkan lebih banyak faktor dan variabel dalam proses tersebut (Hambrick dan Mason, 1984).

2.3 Kinerja Perusahaan

Seiring dengan berkembangnya perekonomian suatu negara maka persaingan yang terjadi antar perusahaan akan semakin ketat sehingga perusahaan harus menjaga eksistensinya agar tetap bisa bersaing dengan kompetitor yang lain. Dalam menjaga eksistensinya maka perusahaan harus mempunyai kinerja yang baik. Kinerja

perusahaan merupakan tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan pada periode waktu tertentu. Sutrisno (2013), menjelaskan bahwa informasi dan gambaran perkembangan keuangan atau kinerja perusahaan dapat diperoleh dengan mengadakan interpretasi dari laporan keuangan, yaitu menghubungkan elemen-elemen yang ada dalam laporan keuangan seperti elemen-elemen dari berbagai aktiva satu dengan lainnya, elemen-elemen pasiva yang satu dengan lainnya, elemen-elemen aktiva dengan pasiva, elemen-elemen neraca dengan elemen-elemen laba-rugi, akan dapat diperoleh banyak gambaran mengenai kondisi keuangan atau kinerja suatu perusahaan.

Kinerja Keuangan perusahaan merupakan salah satu dasar penilaian kondisi perusahaan, untuk itu dibutuhkan suatu peralatan tertentu, yang berupa alat analisis. Alat analisis yang dimaksud adalah rasio-rasio keuangan. Laporan keuangan akan melaporkan posisi perusahaan pada suatu titik tertentu maupun operasinya selama suatu periode di masa lalu. Akan tetapi, nilai sebenarnya dari laporan keuangan terletak pada kenyataan bahwa laporan tersebut dapat digunakan untuk membantu meramalkan keuntungan dan dividen di masa yang akan datang. Dari sudut pandang investor, analisis laporan keuangan akan digunakan untuk meramal perusahaan di masa yang akan datang sedangkan dari sudut pandang manajemen, analisis laporan keuangan akan bermanfaat untuk membantu mengantisipasi kondisi-kondisi di masa yang akan datang maupun yang lebih penting lagi, sebagai titik awal untuk melakukan perencanaan langkah-langkah yang akan digunakan untuk meningkatkan kinerja perusahaan di masa yang akan datang.

Kinerja perusahaan merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh suatu perusahaan dalam periode tertentu dengan mengacu pada standar yang telah ditetapkan

sebelumnya. Hendaknya kinerja perusahaan merupakan hasil yang dapat diukur dan menggambarkan kondisi empirik suatu perusahaan dari berbagai ukuran yang disepakati.

Ada dua macam kinerja yang diukur dalam berbagai penelitian, yaitu kinerja operasi perusahaan dan kinerja pasar. Kinerja operasi perusahaan diukur dengan melihat kemampuan perusahaan yang tampak pada laporan keuangannya. Untuk mengukur kinerja operasi perusahaan biasanya digunakan rasio profitabilitas. Rasio profitabilitas mengukur kemampuan perusahaan menghasilkan keuangan pada tingkat penjualan, aset, dan modal saham tertentu, rasio yang sering digunakan adalah ROE, yaitu rasio keuangan yang berfungsi untuk mengukur kemampuan perusahaan menghasilkan keuntungan dengan modal tertentu.

Baik buruknya kinerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Misalnya ukuran perusahaan dan leverage. Ukuran perusahaan adalah suatu skala dimana dapat diklasifikasikan besar kecilnya perusahaan menurut berbagai cara antara lain dengan total aktiva, log size, nilai pasar saham, dan lain-lain. Besar kecilnya perusahaan akan mempengaruhi kemampuan dalam menanggung risiko yang mungkin timbul dari berbagai situasi yang dihadapi perusahaan (Prasetyorini, 2013).

Perusahaan besar memiliki risiko yang lebih rendah daripada perusahaan kecil. Hal ini dikarenakan perusahaan besar memiliki kontrol yang lebih baik terhadap kondisi pasar, sehingga mereka mampu menghadapi persaingan ekonomi. Selain itu perusahaan-perusahaan besar mempunyai lebih banyak sumberdaya untuk meningkatkan nilai perusahaan karena memiliki akses yang lebih baik terhadap sumber-sumber informasi eksternal dibandingkan dengan perusahaan kecil (Yunita,

2011).

Selain itu ukuran perusahaan turut menentukan tingkat kepercayaan investor. Semakin besar perusahaan, maka semakin dikenal oleh masyarakat yang artinya semakin mudah untuk mendapatkan informasi yang akan meningkatkan nilai perusahaan. Bahkan perusahaan besar yang memiliki total aktiva dengan nilai aktiva yang cukup besar dapat menarik investor untuk menanamkan modalnya pada perusahaan tersebut. Dalam hal ukuran perusahaan dilihat dari total assets yang dimiliki oleh perusahaan, yang dapat dipergunakan untuk kegiatan operasi perusahaan (Prasetyorini, 2013).

Menurut Sutrisno (2013) Leverage adalah penggunaan aktiva atau sumber dana dimana untuk penggunaan tersebut perusahaan harus menanggung biaya tetap atau membayar beban tetap. Leverage dibagi dua macam yaitu leverage operasi dan leverage finansial. Perusahaan menggunakan leverage operasi dan finansial dengan tujuan agar keuntungan yang diperoleh perusahaan lebih besar daripada biaya aset dan sumber dananya. Dengan demikian akan meningkatkan keuntungan bagi pemegang saham.

Leverage operasi adalah penggunaan aktiva yang menyebabkan perusahaan harus menanggung biaya tetap berupa penyusutan. Penggunaan leverage operasi oleh perusahaan diharapkan agar penghasilan yang diperoleh atas penggunaan aktiva tetap tersebut cukup untuk menutup biaya tetap dan biaya variabel. Sedangkan leverage finansial merupakan penggunaan dana yang menyebabkan perusahaan harus menanggung beban tetap berupa bunga. Penggunaan dana yang menyebabkan beban tetap ini diharapkan penghasilan yang diperoleh lebih besar dibanding dengan beban yang dikeluarkan (Sutrisno, 2013).

2.4 Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Tingkat Pendidikan *CEO*

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Arman dan Ahmad (2010) yang melakukan penelitian pada perusahaan keluarga di Malaysia mengemukakan bahwa tingkat pendidikan *CEO* berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan. Sedangkan hasil ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Castillo dan Wakefield (2006), hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa tingkat pendidikan pemimpin berpengaruh positif akan tetapi cukup lemah dan hanya untuk variabel dependen tunggal. Akan tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Darmadi (2013) mengemukakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan seperti yang disebutkan bahwa dengan menggunakan Tobin's Q diketahui bahwa gelar pendidikan pasca sarjana berpengaruh signifikan dan positif. Kemudian Berdasarkan hal tersebut, maka dibuat hipotesis sebagai berikut :

H_{1a} : Tingkat pendidikan *CEO* mempunyai pengaruh terhadap nilai Tobin's Q perusahaan keluarga.

H_{1b} : Tingkat pendidikan *CEO* mempunyai pengaruh terhadap *Return on Asset* perusahaan keluarga.

2.4.2 Area Pendidikan *CEO*

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ball dan Chik (2001) mengemukakan bahwa area pendidikan *CEO* tidak berpengaruh secara signifikan dalam kepuasan kerja sehingga tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya, pada penelitian yang dilakukan

oleh Darmadi (2013) yang melakukan penelitian pada tahun 2007 pada perusahaan yang terdaftar di BEI dengan menggunakan ROA dan Tobin's Q sebagai variabel dependennya menemukan bila perusahaan yang dipimpin oleh *CEO* yang berasal dari universitas yang statusnya bergengsi menunjukkan pengaruh yang signifikan ditunjukkan dengan profitabilitas yang lebih tinggi. Di Indonesia, latar belakang pendidikan luar negeri dianggap lebih berkualitas. Karena lulusan luar negeri dilihat sebagai orang yang secara intelektual dianggap mempunyai kompetensi, mempunyai pikiran yang terbuka, dan pandai berbahasa asing. Maka diharapkan mempunyai kinerja keuangan yang lebih baik dibandingkan dengan lulusan dalam negeri. akan tetapi lulusan luar negeri yang dimaksudkan adalah lulusan luar negeri yang berasal dari universitas bergengsi atau mempunyai peringkat terbaik di dunia. Jadi pada dasarnya bukan area pendidikan yang mempengaruhi kualitas dari *CEO* melainkan peringkat dari universitasnya. Maka berdasarkan hal tersebut dibuat hipotesis sebagai berikut :

H_{2a} : Area pendidikan *CEO* tidak berpengaruh terhadap Tobin's Q perusahaan keluarga.

H_{2b} : Area pendidikan *CEO* tidak berpengaruh terhadap *Return on Asset* perusahaan keluarga.

2.4.3 Relevansi Pendidikan *CEO*

Pada penelitian yang dilakukan oleh Lindorff dan Jonson (2013) yang meneliti mengenai hubungan antara *CEO* yang berlatar belakang pendidikan bisnis dan *CEO* yang berlatar belakang pendidikan non bisnis dengan kinerja

keuangan yang mengambil data pada 200 perusahaan di Australia, pada periode penelitian tersebut menghasilkan bahwa *CEO* yang berlatar belakang pendidikan bisnis maupun *CEO* yang berpendidikan non bisnis tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan mereka. Atas dasar tersebut maka dibuat hipotesis sebagai berikut :

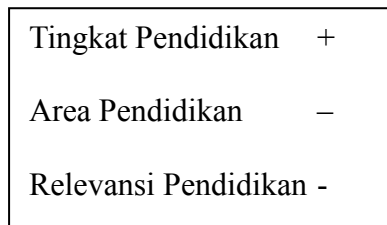
H_{3a} : Relevansi pendidikan *CEO* tidak berpengaruh terhadap Tobin's Q perusahaan keluarga.

H_{3b} : Relevansi pendidikan *CEO* tidak berpengaruh terhadap *Return on Asset* perusahaan keluarga.



2.5 Kerangka Pemikiran

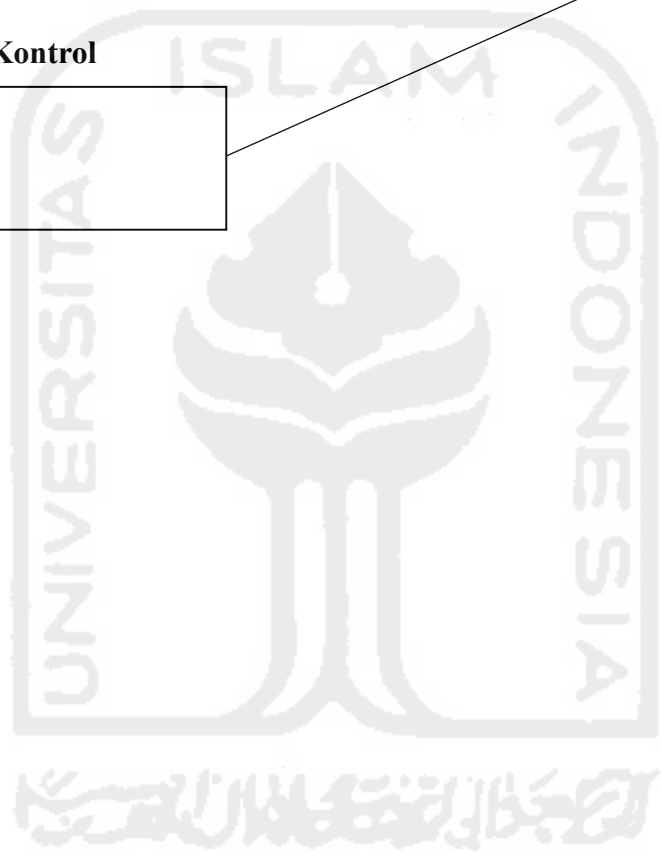
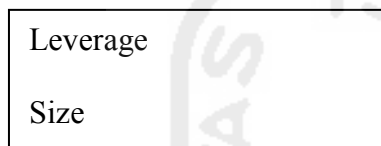
Variabel Independen



Variabel Dependen



Variabel Kontrol



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan yaitu perusahaan keluarga yang *go public* di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2011 sampai dengan tahun 2014. Sedangkan sampel penelitian yang digunakan adalah sebagian dari perusahaan tersebut yang diperkirakan dapat mewakili karakteristik populasi dengan metode *purposive sampling*.

3.2 Data dan Sumber Data

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data sekunder yaitu data yang diperoleh tidak secara langsung diambil dari perusahaan yang bersangkutan. Data sekunder pada penelitian ini yaitu data pendidikan *CEO*, data laporan keuangan perusahaan dan laporan laba-rugi perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2011 sampai dengan tahun 2014 yang diperoleh di pojok BEI Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia atau bisa diakses di www.idx.co.id. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* yaitu populasi dipilih didasarkan pada penilaian terhadap beberapa karakteristik yang disesuaikan dengan maksud penelitian.

Pemilihan sampel dalam penelitian ini berdasarkan dengan kriteria berikut :

- a. Perusahaan keluarga yang *go public* di Bursa Efek Indonesia pada periode 1 Januari 2011 sampai 31 Desember 2014.
- b. Perusahaan yang dijadikan sampel memiliki kelengkapan data, yaitu laporan

keuangan dan laporan laba-rugi perusahaan.

- c. Perusahaan keluarga yang menggunakan mata uang rupiah dalam penyampaian laporan keuangan dan laporan laba-ruginya.
- d. Perusahaan keluarga yang mempunyai kelengkapan data mengenai latar belakang pendidikan terakhir *CEO* perusahaan dari generasi ke generasi.

3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.3.1 Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu latar belakang pendidikan *CEO* yang mencakup tingkat pendidikan *CEO*, area pendidikan *CEO* dan relevansi pendidikan *CEO*. Data diperoleh dari berbagai sumber yang sudah peneliti kumpulkan.

a. Tingkat pendidikan *CEO*

Tingkat pendidikan dilambangkan dengan angka meliputi

Profesor = 8

Doktor (S3) = 7

Magister (S2) = 6

Sarjana (S1) = 5

Ahli Madya (D3) = 4

SMA/Sederajat = 3

SMP/Sederajat = 2

SD/Sederajat = 1

Tidak Sekolah = 0

b. Area pendidikan CEO

Area pendidikan dilambangkan dengan angka meliputi

Luar negeri = 1

Dalam negeri = 0

c. Relevansi pendidikan CEO

Relevansi pendidikan dilambangkan dengan angka meliputi

Bisnis = 1

Non-Bisnis = 0

3.3.2 Variabel Dependen

Variabel dependen yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja perusahaan yang diukur dengan Tobin's Q dan ROA (*Return of Asset*). Data diperoleh dari laporan tahunan perusahaan keluarga selama periode tahun 2011 sampai dengan tahun 2014.

$$Tobin's Q = \frac{\{Total\ Hutang + (Jumlah\ Saham \times Harga\ Saham)\}}{Total\ Aset}$$

$$ROA = \frac{laba\ bersih}{total\ aset} \times 100\%$$

3.3.3 Variabel Kontrol

Variabel kontrol digunakan untuk mengontrol hubungan antara variabel dependen dan variabel independen, karena variabel kontrol diduga ikut berpengaruh terhadap variabel independen. Variabel kontrol adalah variabel

untuk melengkapi atau mengontrol hubungan kausalnya supaya lebih baik untuk mendapatkan model empiris yang lebih lengkap dan lebih baik.

Pada penelitian ini variabel kontrol yang digunakan yaitu leverage dan ukuran perusahaan.

a. Leverage

Rasio leverage merupakan faktor penting dalam penentuan kinerja perusahaan. Leverage menggambarkan proporsi aset yang dibiayai oleh hutang. Leverage dinyatakan dalam rasio total hutang terhadap total aset pada neraca akhir tahun. Leverage dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rasio DER (*Debt to Equity Ratio*), karena rasio ini mengukur proporsi dana yang bersumber dari utang untuk membiayai aktiva perusahaan.

$$\text{Debt to Equity Ratio} = \frac{\text{Total Debt}}{\text{Total Asset}}$$

b. Ukuran Perusahaan

Ukuran perusahaan merupakan salah satu faktor yang dipertimbangkan perusahaan dalam menentukan berapa besar kebijakan keputusan pendanaan (struktur modal) dalam memenuhi ukuran atau besarnya aset perusahaan. Jika perusahaan semakin besar, maka semakin besar pula dana yang akan dikeluarkan, baik itu dari kebijakan hutang atau modal sendiri dalam mempertahankan atau mengembangkan perusahaan.

Ukuran Perusahaan = log (total aset)

3.4 Alat Analisis

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji rumus statistik dan hipotesis dibantu dengan program SPSS. Dalam penelitian ini, data tersebut di analisis dengan uji asumsi klasik kemudian uji regresi linier berganda dengan variabel dummy.

3.4.1 Uji Asumsi Klasik

Asumsi Klasik merupakan asumsi yang mendasari analisis regresi. Pengujian asumsi klasik ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa model yang diperoleh benar-benar memenuhi asumsi dasar dalam analisis regresi yang meliputi uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi.

3.4.1.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Jika terjadi korelasi, maka dirumuskan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

3.4.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model regresi karena adanya variabel pengganggu

dengan variabel bebas atau tidak. Gejala heterokedastisitas terjadi sebagai akibat ketidaksamaan data, terlalu bervariansinya nilai data yang diteliti. Heterokedastisitas tidak akan terjadi apabila antara masing-masing variabel bebas dengan variabel pengganggunya tidak ada yang signifikan.

3.4.1.3 Uji Autokorelasi

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengguna pada suatu periode t dengan kesalahan periode sebelumnya ($t-1$). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya.

3.5 Analisis Regresi Linear Berganda dengan Variabel Dummy

Fokus utama dalam model regresi linear berganda terletak pada model yang menggunakan suatu variabel dependen dihubungkan dengan dua atau lebih dari variabel independen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan *CEO*, area pendidikan *CEO*, dan relevansi pendidikan *CEO* terhadap kinerja perusahaan keluarga yang *go public* di BEI pada tahun 2011 sampai dengan 2014 baik secara simultan maupun parsial yang diukur dengan menggunakan Tobin's Q dan ROA (*Return of Asset*). Persamaannya dapat ditulis sebagai berikut :

$$Q = a + \beta_1 TP + \beta_2 AP + \beta_3 RP + \beta_4 LEV + \beta_5 SIZE + e$$

$$ROA = a + \beta_1 TP + \beta_2 AP + \beta_3 RP + \beta_4 LEV + \beta_5 SIZE + e$$

Keterangan	:
Q	= Kinerja Perusahaan diukur dengan Tobin's Q
ROA	= Kinerja Perusahaan diukur dengan <i>Return of Asset</i>
a	= Konstanta
$\beta_1 - \beta_5$	= Nilai Koefisien Regresi
TP	= Tingkat Pendidikan
AP	= Area Pendidikan
RP	= Relevansi Pendidikan
LEV	= Leverage
SIZE	= Ukuran Perusahaan
e	= Standard Error

3.6 Pengujian Hipotesis

3.6.1 Pengujian Parameter Individual (Uji T)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji parsial (Uji T). Uji ini digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen dalam menjelaskan perilaku variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan adalah H_0 ditolak atau H_1 diterima jika nilai signifikan t atau p value < 5%.

3.6.2 Pengujian Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F menguji secara signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu kinerja perusahaan. Jika signifikan $F < 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis

diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.



BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah pengolahan data untuk tujuan mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Data yang diolah dalam statistik deskriptif hanya satu variabel saja. Pada statistik deskriptif dapat menghasilkan tabel, grafik, diagram.

Berikut ini adalah hasil pengujian statistik deskriptif dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu tingkat pendidikan, area pendidikan dan relevansi pendidikan sebagai variabel independen. Leverage dan size sebagai variabel kontrol. Serta Tobin's Q dan ROA sebagai variabel dependen.

Tabel 4.1 Hasil Rekapitulasi Statistik Deskriptif

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Q	,10435992	6,903923541	1,2477004	1,44508984	52
ROA	-,0659081	,18848024	,00586696	,05639543	52
TP	1,00	7,00	4,88	1,542	52
AP	,00	1,00	,58	,499	52
RP	,00	1,00	,42	,499	52
LEV	,140570263	,93499371	,453704	,2046415	52
SIZE	11,62581956	13,93418971	12,752711	,6451262	52

Sumber : Data diolah, 2017

Dari hasil analisis deskriptif pada tabel diketahui bahwa variabel Tobin's Q mempunyai nilai minimum 0,10435992 yang diperoleh PT. Intraco Penta Tbk dan nilai maksimum 6,903923541 yang diperoleh PT. Kalbe Farma Tbk serta rata-rata

sebesar 1,2477004 sedangkan standar deviasinya 1,44508984. Nilai standar deviasi lebih kecil daripada rata-rata yang berarti perbedaan penyimpangan data minimum dan maksimumnya sebesar 1,44508984.

Variabel ROA mempunyai nilai minimum -0,0659081 yang diperoleh PT. Intraco Penta Tbk dan nilai maksimum 0,18848024 yang diperoleh PT. Kalbe Farma Tbk serta rata-rata sebesar 0,0586696 sedangkan standar deviasinya 0,05639543. Nilai standar deviasi lebih kecil daripada rata-rata yang berarti perbedaan penyimpangan data minimum dan maksimumnya sebesar 0,05639543.

Variabel Tingkat Pendidikan mempunyai nilai minimum 1,00 yang berarti tidak sekolah yang diperoleh PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, PT. Bumi Serpong Damai Tbk serta PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan nilai maksimum 7,00 yang diperoleh PT. Mustika Ratu Tbk serta rata-rata sebesar 4,88 sedangkan standar deviasinya 1,542. Nilai standar deviasi lebih kecil daripada rata-rata yang berarti perbedaan penyimpangan data minimum dan maksimumnya sebesar 1,542.

Variabel Area Pendidikan mempunyai nilai minimum 0,00 yang berarti di dalam negeri dan nilai maksimum 1,00 yang berarti di luar negeri serta rata-rata sebesar 0,58 sedangkan standar deviasinya 0,499. Nilai standar deviasi lebih kecil daripada rata-rata yang berarti perbedaan penyimpangan data minimum dan maksimumnya sebesar 0,499.

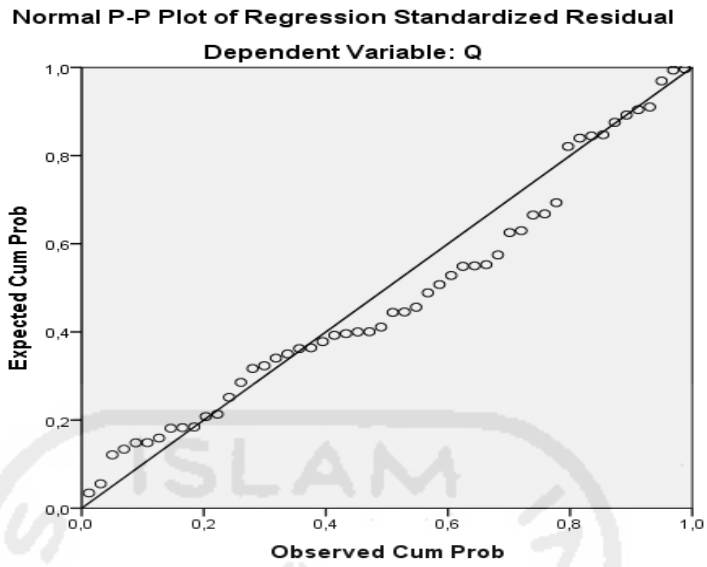
Variabel Relevansi Pendidikan mempunyai nilai minimum 0,00 yang berarti berasal dari pendidikan bisnis dan nilai maksimum 1,00 yang berarti berasal dari pendidikan non bisnis serta rata-rata sebesar 0,42 sedangkan standar deviasinya 0,499. Nilai standar deviasi lebih kecil daripada rata-rata yang berarti perbedaan penyimpangan data minimum dan maksimumnya sebesar 0,499.

Variabel Leverage mempunyai nilai minimum 0,140570263 yang diperoleh oleh PT. Mustika Ratu Tbk dan nilai maksimum 0,93499371 yang diperoleh oleh PT. Intraco Penta Tbk serta rata-rata sebesar 0,453704 sedangkan standar deviasinya 0,2046415. Nilai standar deviasi lebih kecil daripada rata-rata yang berarti perbedaan penyimpangan data minimum dan maksimumnya sebesar 0,2046415.

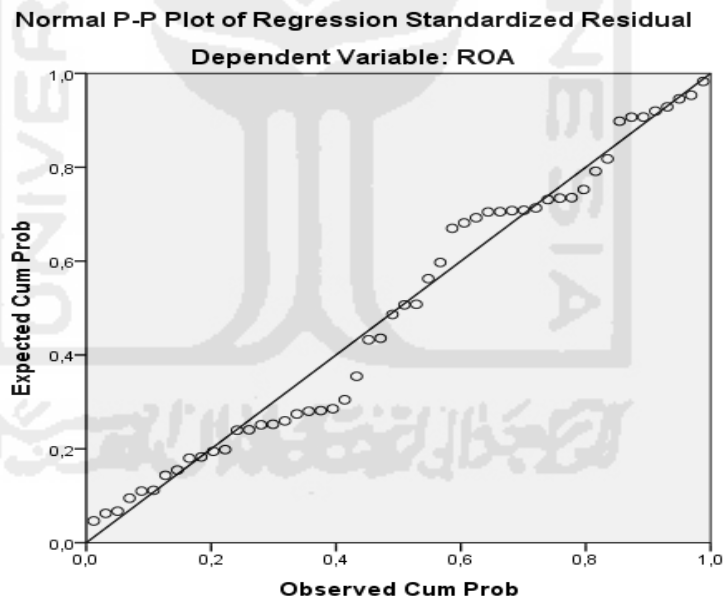
Variabel Size mempunyai nilai minimum 11,62581956 yang diperoleh oleh PT. Mustika Ratu Tbk dan nilai maksimum 13,93418971 yang diperoleh oleh PT. Indofood Sukses Makmur Tbk serta rata-rata sebesar 12,752711 sedangkan standar deviasinya 0,6451262. Nilai standar deviasi lebih kecil daripada rata-rata yang berarti perbedaan penyimpangan data minimum dan maksimumnya sebesar 0,6451262.

4.2 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data salah satunya dengan menggunakan analisis penyebaran data pada sumbu diagonal. Normal Probability Plot adalah kondisi dimana terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal pada grafik normal, seperti yang ditampilkan pada gambar berikut ini :



Gambar 4.1 Hasil Rekapitulasi Uji Normalitas variabel Tobin's Q dengan grafik P-Plot



Gambar 4.2 Hasil Rekapitulasi Uji Normalitas variabel ROA dengan grafik P-Plot

Sumber :Data diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan Normal Probability Plot diatas terlihat bahwa data mengikuti garis diagonal, maka model regresi tersebut telah memenuhi asumsi normalitas.

4.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian yang dilakukan terlebih dahulu adalah uji penyimpangan asumsi klasik. Pengujian tersebut dilakukan untuk menguji validitas dari hasil analisis regresi berganda, agar hasil kesimpulan yang diperoleh tidak bias. Ada beberapa model uji asumsi klasik diantaranya multikorelasi, heterokedatisitas dan autokorelasi.

a. Uji Multikorelasi

Uji multikorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan di antara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi atau tidak antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk menguji ada tidaknya gejala multikorelasi digunakan *variance inflation factor* (VIF) dan nilai tolerance. Apabila nilai VIF <10 maka model regresi yang diajukan tidak terdapat gejala multikorelasi, sedangkan apabila VIF >10 maka model regresi yang diajukan terdapat gejala multikorelasi. Hasil uji multikorelasi dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 4.2 Hasil Rekapitulasi Uji Multikorelasi

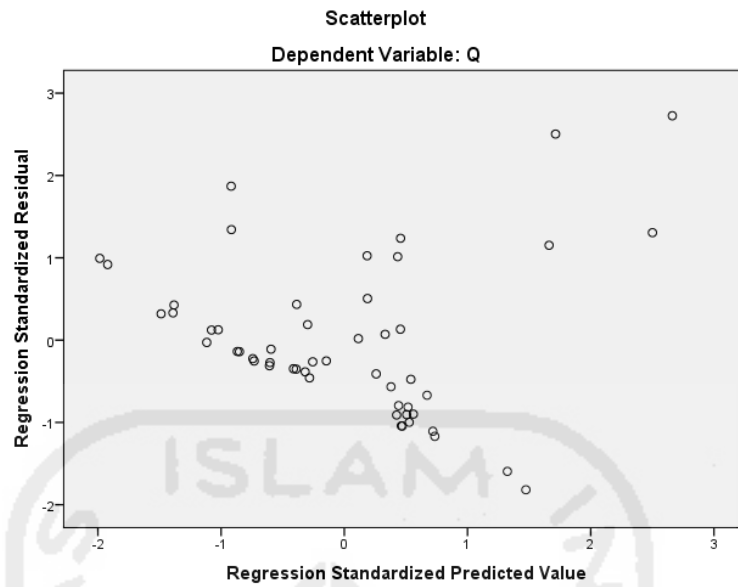
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
TP	,555	1,803
AP	,790	1,267
RP	,574	1,741
LEV	,912	1,097
SIZE	,711	1,406

Sumber : Data diolah, 2017

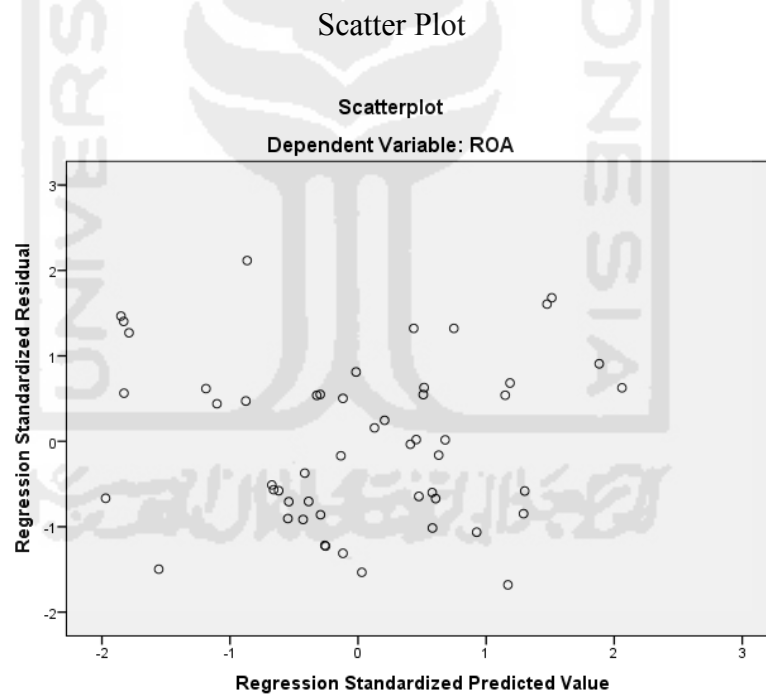
Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikorelasi dalam penelitian ini.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menunjukkan hasil pengujian dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual atau observasi ke observasi lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dengan grafik Scatter Plot berikut :



Gambar 4.3 Hasil Rekapitulasi Uji Heterokedasitas variabel Tobin's Q Grafik



Gambar 4.4 Hasil Rekapitulasi Uji Heterokedastisitas variabel ROA Grafik Scatter Plot

Sumber : Data diolah, 2017

Dari hasil uji dengan grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dibagian atas angka nol atau di bagian bawah angka nol dari sumbu

vertikal atau sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu (*disturbance term-ed.*) pada periode t dan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya ($t-1$). Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin-Watson seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3 Hasil Rekapitulasi Autokorelasi variabel Tobin's Q

Model	Durbin-Watson
1	2,412

a. Predictors: (Constant), SIZE, RP, LEV, AP, TP

b. Dependent Variable: Q

Tabel 4.4 Hasil Rekapitulasi Autokorelasi variabel ROA

Model	Durbin-Watson
1	2,222

a. Predictors: (Constant), SIZE, RP, LEV, AP, TP

b. Dependent Variable: ROA

Sumber : Data diolah, 2017

Dari hasil regresi tersebut, jika D-W sebesar 1,625-2,375 tidak ada autokorelasi, dan pada pengujian didapat nilai seberasar 2,412 dan 2,222 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

4.4 Uji Analisis Regresi Linier Berganda dengan Variabel Dummy

Analisi regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh tingkat

pendidikan, area pendidikan dan relevansi pendidikan sebagai variabel independen serta leverage dan size sebagai variabel kontrol terhadap kinerja perusahaan yang terdaftar di BEI yang diukur dengan menggunakan Tobin's Q dan ROA. Berdasarkan dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Rekapitulasi analisis Regresi Linear Berganda dengan Variabel Dummy

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-15,575	3,856		-4,039	,000
TP	,464	,134	,495	3,450	,001
AP	,317	,348	,109	,910	,368
RP	1,552	,408	,536	3,801	,000
LEV	-2,879	,790	-,408	-3,644	,001
SIZE	1,178	,284	,526	4,153	,000

a. Dependent Variable: Q

Sumber : Data diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Q = -15,575 + 0,464TP + 0,317AP + 1,552RP - 2,879LEV + 1,178SIZE + e$$

Interpretasi dari persamaan diatas adalah sebagai berikut :

1. Konstanta (a)

Ini berarti jika tingkat pendidikan (TP), area pendidikan (AP), relevansi pendidikan (RP), leverage (LEV) dan ukuran perusahaan (SIZE) mempunyai

nilai nol (0) maka kinerja perusahaan yang diukur dengan Tobin's Q sebesar - 15,575.

2. Tingkat pendidikan (TP) terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan Tobin's Q

Nilai koefisien TP terstandarisasi untuk variabel β_1 sebesar 0,464 dan bertanda positif. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan TP satu satuan maka variabel Tobin's Q akan naik sebesar 0,464 dengan asumsi bahwa variabel bebas dan variabel kontrol yang lain dari model regresi adalah tetap.

3. Area pendidikan (AP) terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan Tobin's Q

Nilai koefisien AP terstandarisasi untuk variabel β_2 sebesar 0,317 dan bertanda positif. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan AP satu satuan maka variabel Tobin's Q akan naik sebesar 0,317 dengan asumsi bahwa variabel bebas dan variabel kontrol yang lain dari model regresi adalah tetap.

4. Relevansi pendidikan (RP) terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan Tobin's Q

Nilai koefisien RP terstandarisasi untuk variabel β_3 sebesar 1,552 dan bertanda positif. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan RP satu satuan maka variabel Tobin's Q akan naik sebesar 1,552 dengan asumsi bahwa variabel bebas dan variabel kontrol yang lain dari model regresi adalah tetap.

5. Leverage (LEV) terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan Tobin's Q

Nilai koefisien LEV terstandarisasi untuk variabel β_4 sebesar 2,879 dan bertanda negatif. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan LEV satu

satuan maka variabel Tobin's Q akan turun sebesar 2,879 dengan asumsi bahwa variabel bebas dan variabel kontrol yang lain dari model regresi adalah tetap.

6. Ukuran perusahaan (SIZE) terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan Tobin's Q

Nilai koefisien SIZE terstandarisasi untuk variabel β_5 sebesar 1,178 dan bertanda positif. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan SIZE satu satuan maka variabel Tobin's Q akan naik sebesar 1,178 dengan asumsi bahwa variabel bebas dan variabel kontrol yang lain dari model regresi adalah tetap.

Tabel 4.6 Hasil Rekapitulasi Analisis Regresi Linear Berganda dengan Variabel Dummy

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,442	,136		-3,237	,002
TP	,006	,005	,151	1,161	,251
AP	,012	,012	,105	,959	,342
RP	,044	,014	,393	3,073	,004
LEV	-,152	,028	-,551	-5,432	,000
SIZE	,041	,010	,463	4,036	,000

a. Dependent Variable: ROA

Sumber : Data diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$ROA = -0,442 + 0,006TP + 0,012AP + 0,044RP - 0,152LEV + 0,041SIZE + e$$

Interpretasi dari persamaan diatas adalah sebagai berikut :

1. Konstanta (a)

Ini berarti jika tingkat pendidikan (TP), area pendidikan (AP), relevansi pendidikan (RP), leverage (LEV) dan ukuran perusahaan (SIZE) mempunyai nilai nol (0) maka kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA sebesar -0,442.

2. Tingkat pendidikan (TP) terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA

Nilai koefisien TP terstandarisasi untuk variabel β_1 sebesar 0,006 dan bertanda positif. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan TP satu satuan maka variabel ROA akan naik sebesar 0,006 dengan asumsi bahwa variabel bebas dan variabel kontrol yang lain dari model regresi adalah tetap.

3. Area pendidikan (AP) terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA

Nilai koefisien AP terstandarisasi untuk variabel β_2 sebesar 0,012 dan bertanda positif. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan AP satu satuan maka variabel ROA akan naik sebesar 0,012 dengan asumsi bahwa variabel bebas dan variabel kontrol yang lain dari model regresi adalah tetap.

4. Relevansi pendidikan (RP) terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA

Nilai koefisien RP terstandarisasi untuk variabel β_3 sebesar 0,044 dan bertanda positif. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan RP satu satuan maka variabel ROA akan naik sebesar 0,044 dengan asumsi bahwa variabel bebas dan variabel kontrol yang lain dari model regresi adalah tetap.

5. Leverage (LEV) terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA

Nilai koefisien LEV terstandarisasi untuk variabel β_4 sebesar 0,152 dan bertanda negatif. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan LEV satu satuan maka variabel ROA akan turun sebesar 0,152 dengan asumsi bahwa variabel bebas dan variabel kontrol yang lain dari model regresi adalah tetap.

6. Ukuran perusahaan (SIZE) terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA

Nilai koefisien SIZE terstandarisasi untuk variabel β_5 sebesar 0,041 dan bertanda positif. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan SIZE satu satuan maka variabel ROA akan naik sebesar 0,041 dengan asumsi bahwa variabel bebas dan variabel kontrol yang lain dari model regresi adalah tetap.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji T (Uji Hipotesis secara Parsial)

Uji Hipotesis parsial (Uji T) ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh tingkat pendidikan, area pendidikan dan relevansi pendidikan terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan Tobin's Q dan ROA.

Hipotesis yang ada pada penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi (*p-value*) yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka h_0 ditolak dan h_1 diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka h_0 diterima dan h_1 ditolak.

Tabel 4.7 Hasil Rekapitulasi Uji T Parsial dengan Variabel Tobin's Q

Model	T	Sig.
(Constant)	-4,039	,000
TP	3,450	,001
AP	,910	,368
RP	3,801	,000
LEV	-3,644	,001
SIZE	4,153	,000

Tabel 4.8 Hasil Rekapitulasi Uji T Parsial dengan Variabel ROA

Model	T	Sig.
(Constant)	-3,237	,002
TP	1,161	,251
AP	,959	,342
RP	3,073	,004
LEV	-5,432	,000
SIZE	4,036	,000

Sumber : Data diolah, 2017

4.5.1.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan *CEO* terhadap Kinerja Perusahaan diukur dengan Tobin's Q

Pada pengujian pengaruh tingkat pendidikan terhadap Tobin's Q yang dilakukan menggunakan uji parsial dengan melihat taraf signifikansi (*p-value*). Jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka h_0 ditolak dan h_1 diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka h_0 diterima dan h_1 ditolak.

Dari tabel diatas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis tingkat pendidikan menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,450 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,001 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan Tobin's Q. Dengan demikian tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan Tobin's Q maka keputusan H_{1a} didukung.

4.5.1.2 Pengaruh Area Pendidikan *CEO* terhadap Kinerja Perusahaan diukur dengan Tobin's Q

Pada pengujian pengaruh area pendidikan terhadap Tobin's Q yang dilakukan menggunakan uji parsial dengan melihat taraf signifikansi (*p-value*). Jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka h_0 ditolak dan h_1 diterima, sebaliknya

jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka h_0 diterima dan h_1 ditolak.

Dari tabel diatas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis area pendidikan menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,910 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,368 tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini area pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan Tobin's Q. Dengan demikian area pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan Tobin's Q maka keputusan H_{2a} didukung.

4.5.1.3 Pengaruh Relevansi Pendidikan CEO terhadap Kinerja Perusahaan diukur dengan Tobin's Q

Pada pengujian pengaruh relevansi pendidikan terhadap Tobin's Q yang dilakukan menggunakan uji parsial dengan melihat taraf signifikansi (*p-value*). Jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka h_0 ditolak dan h_1 diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka h_0 diterima dan h_1 ditolak.

Dari tabel diatas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis relevansi pendidikan menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,801 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini relevansi pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan yang

diukur dengan Tobin's Q. Dengan demikian relevansi pendidikan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan Tobin's Q maka keputusan H_{3a} tidak didukung.

4.5.1.4 Pengaruh Tingkat Pendidikan *CEO* terhadap Kinerja Perusahaan diukur dengan ROA

Pada pengujian pengaruh tingkat pendidikan terhadap ROA yang dilakukan menggunakan uji parsial dengan melihat taraf signifikansi (*p-value*). Jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka h_0 ditolak dan h_1 diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka h_0 diterima dan h_1 ditolak.

Dari tabel diatas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis tingkat pendidikan menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,161 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,251 tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini tingkat pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA. Dengan demikian tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA maka keputusan H_{1b} tidak didukung.

4.5.1.5 Pengaruh Area Pendidikan *CEO* terhadap Kinerja Perusahaan diukur dengan ROA

Pada pengujian pengaruh area pendidikan terhadap ROA yang dilakukan menggunakan uji parsial dengan melihat taraf signifikansi (*p-value*). Jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka h_0 ditolak dan h_1 diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka h_0 diterima dan h_1 ditolak.

Dari tabel diatas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis area pendidikan menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,959 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,342 tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini area pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA. Dengan demikian area pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA maka keputusan H_{2b} didukung.

4.5.1.6 Pengaruh Relevansi Pendidikan *CEO* terhadap Kinerja Perusahaan diukur dengan ROA

Pada pengujian pengaruh relevansi pendidikan terhadap ROA yang dilakukan menggunakan uji parsial dengan melihat taraf signifikansi (*p-value*). Jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka h_0 ditolak dan h_1 diterima, sebaliknya

jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka h_0 diterima dan h_1 ditolak.

Dari tabel diatas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis relevansi pendidikan menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,073 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,004 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini relevansi pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA. Dengan demikian relevansi pendidikan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA maka keputusan H_{3b} tidak didukung.

4.5.2 Uji F (Uji Hipotesis secara Simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut.

Tabel 4.9 Hasil Rekapitulasi Uji F dengan Variabel Tobin's Q

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	,000	5	,000	,000	1,000 ^b
Residual	55,910	46	1,215		
Total	55,910	51			

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

b. Predictors: (Constant), SIZE, RP, LEV, AP, TP

Sumber : Data diolah, 2017

Hasil pengujian F statistik menunjukkan nilai sebesar 0,000 dengan signifikan sebesar 1,000. Nilai signifikan F tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa pengujian simultan tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, area pendidikan, relevansi pendidikan, leverage dan ukuran perusahaan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan Tobin's Q.

Tabel 4.10 Hasil Rekapitulasi Uji F dengan Variabel ROA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	,092	5	,018	12,123	,000 ^b
Residual	,070	46	,002		
Total	,162	51			

a. Dependent Variable: ROA

b. Predictors: (Constant), SIZE, RP, LEV, AP, TP

Sumber : Data diolah, 2017.

Hasil pengujian F statistik menunjukkan nilai sebesar 12,123 dengan signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan F tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa pengujian simultan tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, area pendidikan, relevansi pendidikan, leverage dan ukuran perusahaan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA.

4.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel independen dalam menerangkan variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan R square sebagaimana dapat dilihat di tabel berikut ini.

Tabel 4.11 Hasil Rekapitulasi Uji R^2 dengan Variabel Tobin's Q

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,689 ^a	,475	,418	1,10247089	2,412

a. Predictors: (Constant), SIZE, RP, LEV, AP, TP

b. Dependent Variable: Q

Sumber : Data diolah, 2017

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasinya (R^2) yang diperoleh sebesar 0,475. Hal ini berarti 47,5% variasi variabel Tobin,s Q dapat dijelaskan oleh variabel tingkat pendidikan, area pendidikan, relevansi pendidikan, leverage dan ukuran perusahaan sedangkan sisanya sebesar 52,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian.

Tabel 4.12 Hasil Rekapitulasi Uji R² dengan Variabel ROA

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,754 ^a	,569	,522	,03900492	2,222

a. Predictors: (Constant), SIZE, RP, LEV, AP, TP

b. Dependent Variable: ROA

Sumber : Data diolah, 2017

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasinya (R²) yang diperoleh sebesar 0,569. Hal ini berarti 56,9% variasi variabel ROA dapat dijelaskan oleh variabel tingkat pendidikan, area pendidikan, relevansi pendidikan, leverage dan ukuran perusahaan sedangkan sisanya sebesar 43,1% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian.

4.6 Rekapitulasi Hasil

Dari hasil penelitian yang dilakukan tentang pengaruh tingkat pendidikan, area pendidikan dan relevansi pendidikan terhadap kinerja perusahaan maka diperoleh hasil seperti tabel dibawah ini.

Tabel 4.13 Rekapitulasi Hasil

Kinerja Perusahaan Tobin's Q	H₀ diterima / H₀ ditolak	Kesimpulan
Tingkat Pendidikan	H ₀ ditolak	Ada pengaruh yang signifikan
Area Pendidikan	H ₀ diterima	Tidak ada pengaruh yang signifikan
Relevansi Pendidikan	H ₀ ditolak	Ada pengaruh yang signifikan
Kinerja Perusahaan ROA	H₀ diterima/ H₀ ditolak	Kesimpulan
Tingkat Pendidikan	H ₀ diterima	Tidak ada pengaruh yang signifikan
Area Pendidikan	H ₀ diterima	Tidak ada pengaruh yang signifikan
Relevansi Pendidikan	H ₀ ditolak	Ada pengaruh yang signifikan

4.7 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan Tobin's Q namun tidak berpengaruh jika diukur dengan ROA. Rata-rata tingkat pendidikan hanya 4,88 hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan yang ditempuh *CEO* belum cukup tinggi karena jika dibulatkan maka 4,88 sama dengan 5, dan nilai 5 jika dalam variabel dummy pada penelitian ini merupakan tingkat pendidikan pada level sarjana (S1).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Darmadi (2013) yang mengemukakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan. Pada penelitiannya, Darmadi (2013) mengukur kinerja dengan menggunakan Tobin's Q. Kemudian didukung pula oleh penelitian yang dilakukan

oleh Sharma et. al (2007) mengemukakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Arman dan Ahmad (2010) menghasilkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Robb dan Watson (2012) mengemukakan bahwa tingkat pendidikan dan kinerja perusahaan kurang mempunyai hubungan yang positif akan tetapi disesuaikan dengan sifat dimana perusahaan atau industri tersebut beroperasi.

Pendidikan membuat seseorang mampu mengembangkan potensinya, sehingga dapat mewujudkan kepribadian, kecerdasan serta keterampilan yang diperlukan. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang ditempuh seseorang maka semakin kompleks pengetahuan dan keterampilan serta pengalaman yang dimilikinya. Oleh karena itu, orang yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang tinggi akan semakin baik dalam menjalankan pekerjaannya dibanding orang yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih rendah. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dengan penerimaan atas inovasi dan hal-hal baru. Namun pemimpin yang memiliki pendidikan lebih tinggi cenderung lebih lama dalam mengambil keputusan, karena kemampuan kognitifnya yang lebih baik cenderung mendorong mereka untuk mempertimbangkan lebih banyak faktor dan variabel dalam proses tersebut.

Pengaruh area pendidikan jika diukur dengan Tobin's Q dan ROA menghasilkan bahwa area pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Tidak ada perbedaan hasil antara Tobin's Q dan ROA. Dan penelitian ini juga didukung oleh penelitian Ball dan Chik (2001) yang menghasilkan bahwa area pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan dalam kepuasan kerja sehingga tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh

Darmadi (2013) menemukan bahwa perusahaan yang dipimpin oleh *CEO* yang berasal dari universitas yang statusnya bergengsi menunjukkan pengaruh yang signifikan ditunjukkan dengan profitabilitas yang lebih tinggi. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Bhagat et al. (2010) mengemukakan bahwa *CEO* yang berlatar belakang dari kampus luar negeri tidak selalu mempunyai kinerja yang baik. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Kallur (1990) menghasilkan bahwa dalam hal kepuasan kerja seseorang yang menempuh pendidikan di lembaga pendidikan India dan US tidak menemukan adanya perbedaan yang signifikan. Yang berarti area pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Area pendidikan pada penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu dalam negeri dan luar negeri. Tidak berpengaruhnya area pendidikan terhadap kinerja perusahaan kemungkinan dikarenakan tidak semua *CEO* yang lulusan luar negeri itu mempunyai kinerja yang baik. Karena tidak semua universitas di luar negeri mempunyai kualitas yang lebih baik dibandingkan dengan universitas yang ada di dalam negeri. Maka bukan dilihat dari universitas luar negeri atau universitas dalam negeri akan tetapi dilihat dari peringkat universitasnya. Maka dari itu area pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Kemudian lulusan luar negeri juga mempunyai *mindset* yang berbeda dengan lulusan dalam negeri yang terkadang kurang cocok untuk diterapkan pada perusahaan di Indonesia. Bisa karena pengaruh budaya, politik, kebijakan ekonomi serta sosial dimana tempat ia menempuh pendidikannya.

Relevansi pendidikan berpengaruh pada kinerja perusahaan baik diukur dengan Tobin's Q maupun dengan ROA. Pada penelitian ini relevansi dibedakan menjadi dua yaitu yang pertama lulusan bisnis dan yang kedua lulusan non bisnis. Jika

seorang *CEO* berlatar belakang pendidikan bisnis maka ia sudah mempunyai gambaran dan pengetahuan yang cukup mengenai bisnis karena itu merupakan bidangnya. Sedangkan jika seorang *CEO* berasal dari latar belakang non bisnis maka kemungkinan kurang paham karena itu bukan merupakan bidangnya.

Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lindorff dan Jonson (2013) yang mengemukakan bahwa *CEO* yang berlatar belakang pendidikan bisnis dan *CEO* yang berlatar belakang non-bisnis tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja perusahaan mereka. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Baruch dan Leeming (2001) menemukan bahwa seseorang yang berasal dari lulusan ekonomi mempunyai karir yang lebih baik dibandingkan dengan lulusan non-ekonomi itu berarti menunjukkan bahwa relevansi pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hasil temuan Baruch dan Leeming (2001) mempunyai hasil yang sama dengan penelitian ini. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Hay dan Hodgkinson (2005) mengemukakan bahwa jika lulusan MBA yang merupakan lulusan ekonomi akan membantu dalam kesuksesan karir, hal ini berarti bahwa jika berlatar belakang pendidikan ekonomi akan meningkatkan kinerja. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Bhagat et al. (2010) mengemukakan bahwa *CEO* yang berlatar belakang MBA atau berlatar belakang ekonomi tidak selalu mempunyai kinerja yang baik.

Seorang *CEO* yang berlatar belakang pendidikan bisnis tentunya akan lebih paham bagaimana kondisi bisnis dan bagaimana ia akan mengambil keputusan dan melakukan kebijakan. Sedangkan *CEO* dengan latar belakang non bisnis kemungkinan tidak terlalu paham dengan kondisi bisnis karena kurangnya pengetahuan soal bisnis yang di dapat dari jenjang pendidikan. Maka dari itu dalam pembuatan keputusan

dan kebijakan yang di lakukan terkadang kurang tepat. Oleh karena itu relevansi pendidikan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Leverage dan ukuran perusahaan pada penelitian ini merupakan variabel kontrol. Leverage mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan Tobin's Q maupun ROA. Taraf signifikansi jika diukur menggunakan Tobin's Q adalah 0,001 sedangkan jika diukur dengan ROA adalah 0,000 dan kedua taraf signifikansi tersebut mempunyai nilai kurang dari 0,05 yang mengindikasikan jika leverage berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Jika perusahaan mempunyai tingkat rasio leverage yang kecil maka tingkat hutang perusahaan kecil yang berarti perusahaan mempunyai kinerja yang baik. Dan investor akan lebih percaya terhadap perusahaan yang mempunyai rasio leverage rendah. Karena dinilai lebih menguntungkan untuk investor.

Sedangkan ukuran perusahaan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan baik diukur dengan menggunakan Tobin's Q maupun diukur menggunakan ROA. Karena ukuran perusahaan mempunyai taraf signifikansi 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 dan mengindikasikan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Selain itu ukuran perusahaan turut menentukan tingkat kepercayaan investor karena semakin besar perusahaan, maka semakin dikenal oleh masyarakat yang artinya semakin mudah untuk mendapatkan informasi yang akan meningkatkan nilai perusahaan. Bahkan perusahaan besar yang memiliki total aktiva dengan nilai aktiva yang cukup besar dapat menarik investor untuk menanamkan modalnya pada perusahaan tersebut.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan jika diukur dengan *return on assets* (ROA) akan tetapi tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan jika diukur dengan menggunakan Tobin's Q. Hal ini dikarenakan jika *CEO* mempunyai pendidikan tinggi maka memiliki pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang tinggi dan akan semakin baik dalam menjalankan pekerjaannya dibanding orang yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih rendah.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh bahwa area pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan baik diukur dengan Tobin's Q maupun diukur dengan ROA. Karena tidak semua *CEO* yang lulusan luar negeri mempunyai kinerja yang baik dan tidak semua universitas di luar negeri mempunyai kualitas yang lebih baik dibandingkan dengan universitas yang ada di dalam negeri. Maka bukan dilihat dari universitas luar negeri atau universitas dalam negeri akan tetapi dilihat dari peringkat universitasnya.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh bahwa relevansi pendidikan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan baik diukur dengan Tobin's Q maupun diukur dengan ROA. Karena seorang *CEO* yang berlatar belakang pendidikan bisnis tentunya akan lebih paham bagaimana kondisi bisnis dan bagaimana ia akan mengambil keputusan dan melakukan kebijakan. Sedangkan *CEO* dengan latar belakang non bisnis kemungkinan tidak terlalu paham dengan kondisi bisnis karena

kurangnya pengetahuan soal bisnis yang di dapat dari jenjang pendidikan. Maka dari itu dalam pembuatan keputusan dan kebijakan yang di lakukan terkadang kurang tepat.

4. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh bahwa leverage berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan baik diukur dengan Tobin's Q maupun diukur dengan ROA. Karena jika perusahaan mempunyai tingkat rasio leverage yang kecil maka tingkat hutang perusahaan kecil yang berarti perusahaan mempunyai kinerja yang baik.
5. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh bahwa ukuran perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan baik diukur dengan Tobin's Q maupun diukur dengan ROA. Karena ukuran perusahaan turut menentukan tingkat kepercayaan investor. Semakin besar perusahaan, maka semakin dikenal oleh masyarakat yang artinya semakin mudah untuk mendapatkan informasi yang akan meningkatkan nilai perusahaan.
6. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh bahwa secara simultan tingkat pendidikan, area pendidikan, relevansi pendidikan, leverage dan ukuran perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan baik diukur dengan Tobin's Q dan diukur dengan ROA. Hal ini dikarenakan pendidikan merupakan salah satu faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

5.2 Saran

1. Dikarenakan adanya keterbatasan informasi tentang perusahaan keluarga, diharapkan peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya untuk menelusuri lebih jauh sejarah maupun latar belakang pendidikan *CEO* sehingga dapat menghasilkan informasi dan data yang akurat.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan jika tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan keluarga yang akan melakukan suksesi kepada generasi selanjutnya agar mempertimbangkan latar belakang pendidikan calon generasi penerus yang akan melanjutkan bisnisnya.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan jika area pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan keluarga yang akan melakukan suksesi pada generasi berikutnya bahwa universitas luar negeri tidak semuanya lebih baik dibandingkan dengan universitas dalam negeri, jadi lebih baik memilih universitas yang berkualitas berdasarkan peringkatnya.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan jika relevansi pendidikan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan keluarga yang akan melakukan suksesi pada generasi berikutnya agar memilih calon generasi penerus yang berlatar belakang pendidikan bisnis dibandingkan dengan yang berlatar belakang non bisnis.

DAFTAR PUSTAKA

- Amran, Noor Afza dan Ayoib Che Achmad. 2010. Family succession and firm performance among Malaysian Companies. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 1 No.2; November 2010.
- Ball, Rob and Razmi Chik. 2000. Early employment outcomes of home and foreign educated graduates: the Malaysian experience. *Higher Education*. Vol. 42 No. 2, pp. 171-189.
- Baruch, Y and Leeming, A. 2001. The added value of MBA studies-graduates' perception, *Personnel Review*. Vol. 30 No.5, pp.589-601.
- Bhagat, S. Bolton, B. and Subramanian, A. 2010. CEO education, CEO turnover, and firm performance. Working paper, University of Colorado at Boulder, Boulder, CO, 3 August.
- Brockhaus, R. H & Nord, W. R. 1979. An exploration of factors affecting the entrepreneurial decision: Personal characteristics vs. environmental conditions. Paper presented at the Proceedings 1979, Academy of Management.
- Castillo, José dan Michael W. Wakefield. 2006. An Exploration of Firm Performance Factors in Family Business: Do Families Value Only the “ Bottom line”? *Journal of Small Business Strategy*. Fall 2006/Winter 2007. 17, 2. pg. 37.
- Darmadi, Salim. 2013. Board members' education and firm performance: evidence from a developing economy. *International Journal of Commerce and Management*. Vol. 23 No. 2, 2013 pp. 113-135.
- Donnelley, Robert G. 2002. *The family business*. Dalam Susanto, A.B. 2005. *World Class Family Business*. Quantum Bisnis dan Manajemen : Jakarta.
- Gottesman, Aron A dan Mathew R Morey. 2006. Does a better education make for better managers? An empirical examination of CEO educational quality and firm performance. Department of Finance. Lubin School of Business. Pace University. One Pace Plaza. New York, NY 10038. April 6, 2006.
- Hambrick, D.C. and Mason, P.A. 1984. “Upper echelons: the organization as a reflection of its top managers”. *Academy of Management Review*. Vol. 9 No. 2, pp. 193-206.
- Hay, A. and Hodgkinson, M. (2005), “Exploring MBA career success”, *Career Development International*, Vol. 11 No. 2, pp. 108-124.
- Ibrahim, A. B., & Ellis, W. H. 1994. Family business management: concepts and practice. Dubuque, IA: Kendall/Hunt Publishing Company.

- Kallur, R.A. (1990). An Analysis of the Comparative Post Graduates Job Satisfaction of Graduate Students from India. Unpublished PhD dissertation of the University of Missouri, Kansas City.
- Kiyosaki, Robert T & Lechter, Sharon. 1997. Rich Dad, Poor Dad. Gramedia Pustaka:Jakarta.
- Lentz, B., & Laband, D. N. 1990. Entrepreneurial success and occupational inheritance among proprietors. *The Canadian Journal of Economics*. 23(3), 563-579.
- Lindorff, Margaret dan Elizabeth Prior Jonson. 2013. CEO business education firm financial performance : a case for humility rather than hubris. *Education+Training*. Vol.55 No 4/5, 2013 pp. 461-477.
- Martinez, dkk. 2007. Family Ownership and Firm Performance: Evidence From Public Companies in Chile. *Family Business Review*. Jun 2007; 20, 2; ProQuest pg. 83
- Niehm, Linda S, dkk. 2008. Community Social Responsibility and Its Consequences for Family Business Performance. *Journal of Small Business Management 2008* 46(3), pp. 331–350.
- Prasetyorini, Bhekti Fitri. 2013. Pengaruh Ukuran Perusahaan, *Leverage*, *Price Earning Ratio* dan Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 1 no 1 Januari 2013.
- Robb, Alicia M. dan John Watson. 2012. Gender differences in firm performance: Evidence from new ventures in the United States. *Journal of Business Venturing*.
- Sengaloun, Inmyxai dan Yoshi Takahashi. 2009. Firm resources and business performance in the Lao PDR Implications for SMEs in the LDC context. *Journal of Indian Business Research* Vol. 1 Nos 2/3, 2009 pp. 163-187.
- Sharma, Pramodita dkk. 2007. The Practice-Driven Evolution of Family Business Education. *Journal of Business Research*. 60 (2007) 1012–1021.
- Susanto, A.B. 2005. *World Class Family Business*. Quantum Bisnis dan Manajemen : Jakarta.
- Sutrisno. 2013. Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi Cetakan Kesembilan. Yogyakarta: Ekonisia.
- Ward, John L. dan Aronoff Craig E. 2002. *The family business*. Dalam Susanto, A.B. 2005. *World Class Family Business*. Quantum Bisnis dan Manajemen : Jakarta.
- Yunita, Indah. 2011. *Analisis Pengaruh Profitabilitas, Kebijakan Utang, Kebijakan Dividen, Size, dan Mekanisme Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar Di Bursa*

Efek Indonesia Periode 2005-2010). Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.



LAMPIRAN 1

DATA PERUSAHAAN KELUARGA

NO	CEO	YEARS	TP	AP	RP	LEV	SIZE	Q	ROA
1	INDF (1994)	2011	1	1	1	0,4101022	13,7290508	0,75374188	0,0912865
2	KLBF (1991)	2011	5	0	1	0,2125334	12,9177446	4,173088793	0,184053
3	CTRA (1994)	2011	5	0	1	0,3364406	13,0616359	0,710597421	0,0428648
4	MBTO (2011)	2011	5	1	1	0,2605471	11,7337379	0,809896965	0,0787548
5	MRAT (1995)	2011	7	0	0	0,1516332	11,6258196	0,506517223	0,0659605
6	SMRA (1990)	2011	5	0	1	0,6941540	12,9084408	1,052291743	4,799E-05
7	KIJA (1995)	2011	4	0	1	0,3744007	12,747983	0,672676437	0,0582652
8	BSDE (2008)	2011	1	0	1	0,3542675	13,1067815	1,340936204	0,0791432
9	ICBP(2010)	2011	1	1	1	0,2964676	13,1824962	1,991804876	0,1357409
10	MYOR(1990)	2011	5	0	1	0,6326173	12,8195338	1,655163283	0,0732572
11	INTA(1993)	2011	6	1	0	0,8563995	12,5726298	0,34094307	0,0321607
12	SHID(1990)	2011	5	0	0	0,2645602	12,0922458	0,366577582	0,0080871
13	PANR(2001)	2011	5	0	1	0,6580591	11,8822954	0,245476775	0,0289524
14	INDF (1994)	2012	1	1	1	0,4244731	13,7732319	0,86584377	0,0805649
15	KLBF (1991)	2012	5	0	1	0,2172779	12,9739567	5,715345207	0,1884802
16	CTRA (1994)	2012	5	0	1	0,4354973	13,176768	0,807584134	0,0565374
17	MBTO (2011)	2012	5	1	1	0,2870104	11,7849694	0,667110736	0,07469
18	MRAT (1995)	2012	7	0	0	0,1527777	11,6584624	0,460444641	0,0675154
19	SMRA (1990)	2012	5	0	1	0,6492034	13,0364846	1,260109905	7,283E-05
20	KIJA (1995)	2012	4	0	1	0,4383295	12,8498994	0,559971875	0,053692
21	BSDE (2008)	2012	1	0	1	0,3714936	13,224189	1,159037598	0,0882547
22	ICBP(2010)	2012	1	1	1	0,3248198	13,2492835	2,561832452	0,1285591
23	MYOR(1990)	2012	5	0	1	0,6304911	12,9192092	1,846632758	0,0896631
24	INTA(1993)	2012	6	1	0	0,8827363	12,6303236	0,227692397	0,0029117
25	SHID(1990)	2012	5	0	0	0,2929494	12,1153994	0,308929736	0,0097409
26	PANR(2001)	2012	5	0	1	0,7159164	12,0093303	0,23137537	0,0322212
27	INDF (1994)	2013	5	1	0	0,5086214	13,8926109	0,742076389	0,043751
28	KLBF (1991)	2013	6	1	1	0,2487926	13,0536569	5,178399057	0,1741442
29	CTRA (1994)	2013	6	1	0	0,5145128	13,3035173	0,565470282	0,0702658

30	MBTO (2011)	2013	6	1	0	0,2622740	11,786588	0,533452336	0,0264198
31	MRAT (1995)	2013	6	1	0	0,1405703	11,6430416	0,452746514	0,002493
32	SMRA (1990)	2013	6	1	0	0,6590072	13,1354233	0,823836078	8,021E-05
33	KIJA (1995)	2013	5	1	0	0,4929198	12,9167259	0,470423736	0,012656
34	BSDE (2008)	2013	5	1	0	0,4056706	13,3535731	0,999954196	0,1287271
35	ICBP(2010)	2013	5	1	0	0,3762431	13,3277158	2,79655882	0,105092
36	MYOR(1990)	2013	5	0	0	0,5943536	12,987212	2,394792489	0,1043847
37	INTA(1993)	2013	6	1	0	0,9349937	12,6760393	0,118411444	-0,0511572
38	SHID(1990)	2013	6	0	0	0,3558111	12,1591528	0,259925389	0,0100985
39	PANR(2001)	2013	5	1	0	0,7136679	12,1079065	0,365039052	0,0371224
40	INDF (1994)	2014	5	1	0	0,5202594	13,9341897	0,689651476	0,0598835
41	KLBF (1991)	2014	6	1	1	0,2098632	13,0942975	6,903923541	0,1707111
42	CTRA (1994)	2014	6	1	0	0,5094646	13,3670478	0,814194095	0,0770565
43	MBTO (2011)	2014	6	1	0	0,2674176	11,7919593	0,345505078	0,0047226
44	MRAT (1995)	2014	6	1	0	0,2302425	11,6979146	0,300328972	0,0147798
45	SMRA (1990)	2014	6	1	0	0,5957545	13,20065	1,381538554	0,0001019
46	KIJA (1995)	2014	5	1	0	0,4518885	12,9296881	0,701848032	0,0463307
47	BSDE (2008)	2014	5	1	0	0,3433940	13,4492427	1,178656705	0,1420474
48	ICBP(2010)	2014	5	1	0	0,3962337	13,3963774	3,066433175	0,1016323
49	MYOR(1990)	2014	5	0	0	0,6040942	13,0127528	1,81509792	0,0397966
50	INTA(1993)	2014	6	1	0	0,8416343	12,7615301	0,104359917	-0,0659081
51	SHID(1990)	2014	6	0	0	0,3514808	12,1576842	0,239007142	0,0085389
52	PANR(2001)	2014	5	1	0	0,7382905	12,2225887	0,347167964	0,0355708

LAMPIRAN 2

DAFTAR CEO PERUSAHAAN KELUARGA

PERUSAHAAN	GEN	NAMA CEO	TP (V1)	LP (V2)	RP (V3)
INDF (1994)	1	SOEDONO SALIM	1	1	1
	2	ANTHONY SALIM	5	1	0
KLBF (1991)	1	BOENJAMIN SETIAWAN	5	0	1
	2	IRAWATI SETIADY	6	1	1
CTRA (1994)	1	CIPUTRA	5	0	1
	2	CANDRA CIPUTRA	6	1	0
MBTO (2011)	1	MARTHA TILAAR	5	1	1
	2	WULAN TILAAR	6	1	0
MRAT (1995)	1	MOORYATI SOEDJIBJO	7	0	0
	2	PUTRI KUSWISNU WARDANI	6	1	0
SMRA (1990)	1	SUTJIPTO NAGARIA	5	0	1
	2	HERMAN NAGARIA	6	1	0
KIJA (1995)	1	SETYONO DJUANDI DARMONO	4	0	1
	2	SUTEJA SIDARTA DARMONO	5	1	0
BSDE (2008)	1	EKA TJIPTA WIDJAJA	1	0	1
	2	MUKTAR WIDJAJA	5	1	0
ICBP(2010)	1	SOEDONO SALIM	1	1	1
	2	ANTHONY SALIM	5	1	0
MYOR(1990)	1	JOGI HENDRA ATMADJA	5	0	1
	2	GUNAWAN ATMADJA	5	0	0
INTA(1993)	1	HALEX HALIM	6	1	0
	2	PETRUS HALIM	6	1	0
SHID(1990)	1	SUKAMDANI SAHID	5	0	0
	2	HARIYADI SUKAMDANI	6	0	0
PANR(2001)	1	ADHI TIRTAWISATA	5	0	1
	2	BUDI TIRTAWISATA	5	1	0

LAMPIRAN 3

DATA UJI NORMALITAS

1. UJI NORMALITAS DIUKUR DENGAN VARIABEL TOBIN'S Q

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,04703442
Most Extreme Differences	Absolute	,118
	Positive	,118
	Negative	-,071
Kolmogorov-Smirnov Z		,849
Asymp. Sig. (2-tailed)		,466

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. UJI NORMALITAS DIUKUR DENGAN VARIABEL ROA

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,03704360
Most Extreme Differences	Absolute	,129
	Positive	,129
	Negative	-,101
Kolmogorov-Smirnov Z		,927
Asymp. Sig. (2-tailed)		,357

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 4

DATA UJI HIPOTESIS

1. UJI HIPOTESIS DIUKUR DENGAN VARIABEL TOBIN'S Q

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-15,575	3,856		-4,039	,000		
TP	,464	,134	,495	3,450	,001	,555	1,803
AP	,317	,348	,109	,910	,368	,790	1,267
RP	1,552	,408	,536	3,801	,000	,574	1,741
LEV	-2,879	,790	-,408	-3,644	,001	,912	1,097
SIZE	1,178	,284	,526	4,153	,000	,711	1,406

a. Dependent Variable: Q

2. UJI HIPOTESIS DIUKUR DENGAN VARIABEL ROA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-,442	,136		-3,237	,002		
TP	,006	,005	,151	1,161	,251	,555	1,803
AP	,012	,012	,105	,959	,342	,790	1,267
RP	,044	,014	,393	3,073	,004	,574	1,741
LEV	-,152	,028	-,551	-5,432	,000	,912	1,097
SIZE	,041	,010	,463	4,036	,000	,711	1,406

a. Dependent Variable: ROA