

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

**JURNAL**



**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**

**JURNAL**

**Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna  
Memperoleh gelar strata-1 di Program Studi Manajemen, Fakultas  
Ekonomi, Universitas Islam Indonesia**



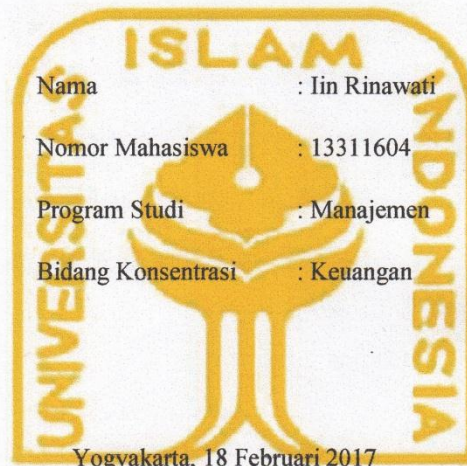
Ditulis oleh:

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

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
FAKULTAS EKONOMI  
YOGYAKARTA  
2017**

**HALAMAN PENGESAHAN JURNAL**

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



Nama : Iin Rinawati

Nomor Mahasiswa : 13311604

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Keuangan

Yogyakarta, 18 Februari 2017

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Arif Singapurwoko', is written over a faint, larger version of the UII logo.

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

# **Effect of CEO Educational Factor on Performance of Family Firm which Go Public in Indonesian Stock Exchange**

**Iin Rinawati**

E-mail : [iinrinawati.ir@gmail.com](mailto:iinrinawati.ir@gmail.com)

*Department of Management, Faculty of Economics, Indonesian Islamic University*

## **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.*

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

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

**Iin Rinawati**

E-mail : [iinrinawati.ir@gmail.com](mailto:iinrinawati.ir@gmail.com)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

## **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*

## PENDAHULUAN

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 menggembeleng 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.

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) mencotahkan 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 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.

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”.

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.

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.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **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 mendirikannya.

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 John 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).

### **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.

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 terdorong 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).

### **Kinerja 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.

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 sumber daya untuk meningkatkan nilai perusahaan karena memiliki akses yang lebih baik terhadap sumber-sumber informasi eksternal dibandingkan dengan perusahaan kecil (Yunita, 2011).

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.

## **Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis**

### **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<sub>1a</sub> : Tingkat pendidikan *CEO* mempunyai pengaruh terhadap nilai Tobin's Q perusahaan keluarga.

H<sub>1b</sub> : Tingkat pendidikan *CEO* mempunyai pengaruh terhadap *Return on Asset* perusahaan keluarga.

### **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<sub>2a</sub> : Area pendidikan *CEO* tidak berpengaruh terhadap Tobin's Q perusahaan keluarga.

H<sub>2b</sub> : Area pendidikan *CEO* tidak berpengaruh terhadap *Return on Asset* perusahaan keluarga.

## **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<sub>3a</sub> : Relevansi pendidikan CEO tidak berpengaruh terhadap Tobin's Q perusahaan keluarga.

H<sub>3b</sub> : Relevansi pendidikan CEO tidak berpengaruh terhadap Return on Asset perusahaan keluarga.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan yang *go public* di Bursa Efek Indonesia. Sedangkan sampel yang digunakan adalah perusahaan keluarga yang memiliki data lengkap mengenai latar belakang pendidikan CEO dan mempunyai data laporan keuangan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari sumber yang ada dan sudah tersedia.

Variabel dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan, area pendidikan dan relevansi pendidikan dari CEO sebuah perusahaan keluarga, leverage serta ukuran perusahaan. Untuk mengetahui pengaruh dari variabel tersebut peneliti menggunakan uji regresi linier berganda dengan variabel dummy

## **HASIL PENELITIAN**

### **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. Berikut ini adalah hasil pengujian statistik deskriptif dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu tingkat pendidikan, area pendidikan, relevansi pendidikan, leverage, size, Tobin's Q dan ROA.

**Tabel 1.1 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 Tobins'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.

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.

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.

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.

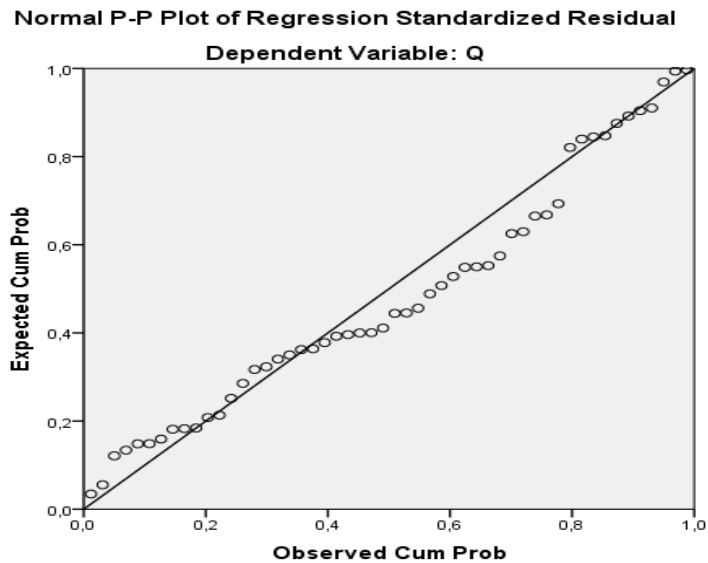
Variabel Relevansi Pendidikan mempunyai nilai minimum 0,00 yang berarti berasal dari pendidikan bisnis dan nilai maksimum 1,00 yang berarti berasal dari pendidikan non bisnis serta rata-rata sebesar 0,42 sedangkan standar deviasinya 0,499.

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.

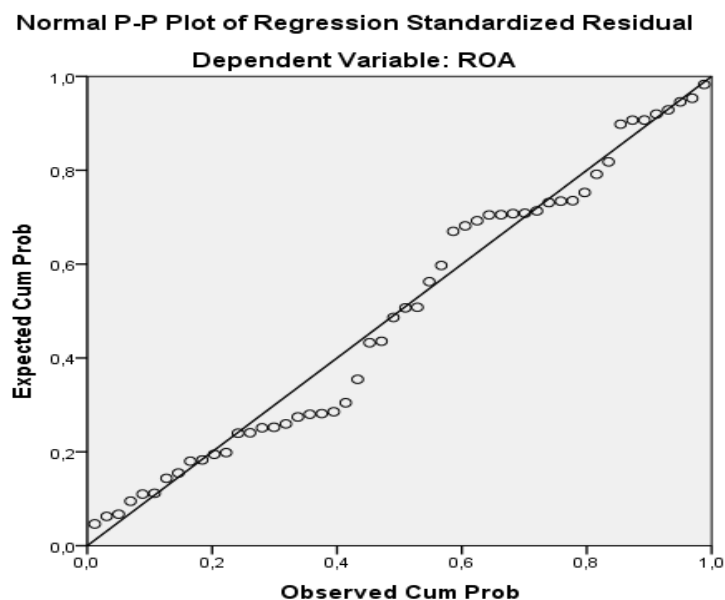
Variabel Size mempunyai nilai minimum 11,62581956 yang diperoleh oleh PT. Mustika Ratu Tbk dan nilai maksimum 13,93418971 yang diperoleh oleh PT. Indofood Sukses Makmur Tbk serta rata-rata sebesar 12,752711 sedangkan standar deviasinya 0,6451262.

## 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 1.1 Hasil Rekapitulasi Uji Normalitas variabel Tobin's Q dengan grafik P-Plot



Gambar 1.2 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.

### 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, heterokedastisitas 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 invlation 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 1.2 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

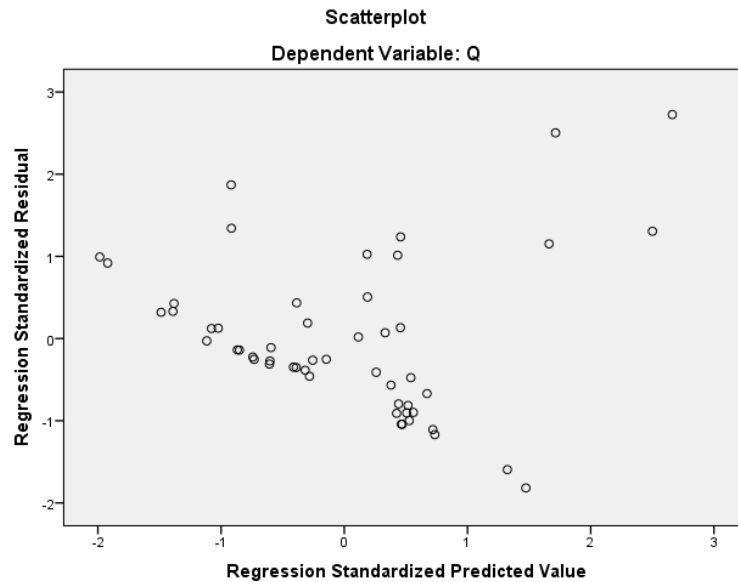
*Sumber : Data diolah, 2017*

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.

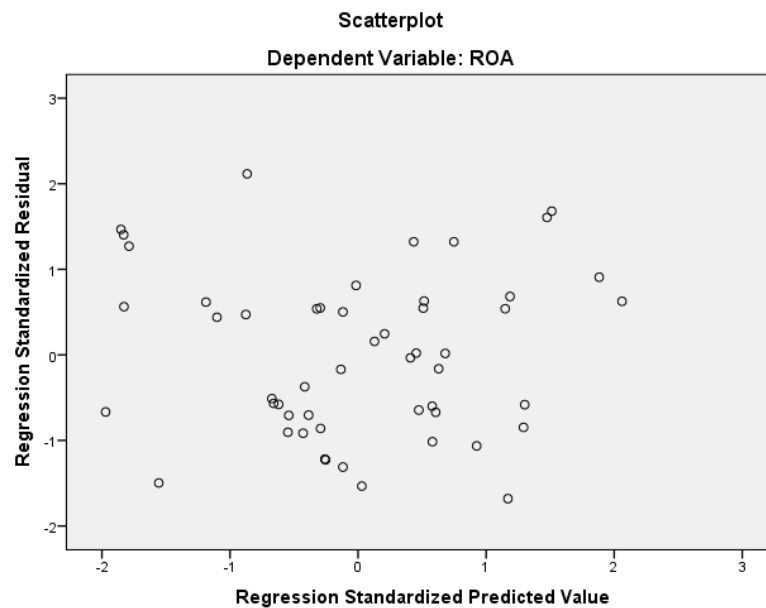
#### b. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas 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 1.3 Hasil Rekapitulasi Uji Heterokedastisitas variabel Tobin's Q Grafik Scatter Plot



Gambar 1.4 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 1.3 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 1.4 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 sebesar 2,412 dan 2,222 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

**Uji Analisis Regresi Linier Berganda dengan Variabel Dummy**

Analisis 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 1.5 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  $\beta_1$  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  $\beta_2$  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  $\beta_3$  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  $\beta_4$  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  $\beta_5$  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 1.6 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  $\beta_1$  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  $\beta_2$  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  $\beta_3$  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  $\beta_4$  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  $\beta_5$  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.

## **Pengujian Hipotesis**

### **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 (*pvalue*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis di tolak.

**Tabel 1.7 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 1.8 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

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

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.

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

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.

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

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.

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

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.

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

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.

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

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.

### **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 1.9 Hasil Rekapitulasi Uji F secara Simultan dengan Variabel Tobin's Q**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	,000	5	,000	,000	1,000 <sup>b</sup>
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 1.10 Hasil Rekapitulasi Uji F secara Simultan dengan Variabel ROA**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	,092	5	,018	12,123	,000 <sup>b</sup>
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.

### 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 1.11 Hasil Rekapitulasi Uji  $R^2$  yang diukur dengan Variabel Tobin's Q**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,689 <sup>a</sup>	,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 1.12 Hasil Rekapitulasi Uji  $R^2$  yang diukur dengan Variabel ROA**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,754 <sup>a</sup>	,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 ( $R^2$ ) 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.

### **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 1.13 Rekapitulasi Hasil**

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

## **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.

## **PENUTUP**

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. Area pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan baik diukur dengan Tobin's Q maupun diukur dengan ROA. Relevansi pendidikan, Leverage dan Ukuran perusahaan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan baik diukur dengan Tobin's

Q maupun diukur dengan ROA. Sedangkan 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.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar menelusuri lebih jauh sejarah maupun latar belakang pendidikan CEO sehingga dapat menghasilkan informasi dan data yang akurat. Serta bisa menguji dengan sampel yang lebih banyak lagi dan menambahkan variabel-variabel yang lebih bervariasi.

## 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, Bhakti 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.