

**PENGARUH KEBERAGAMAN GENDER TERHADAP
KINERJA KEUANGAN**



SKRIPSI

Ditulis Oleh:

Nama : Nizam Aji
Nomor Mahasiswa : 18311318
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Keuangan

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2022

**PENGARUH KEBERAGAMAN GENDER TERHADAP
KINERJA KEUANGAN**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai
derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan

Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

Ditulis oleh :

Nama : Nizam Aji
Nomor Mahasiswa : 18311318
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Keuangan

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2022



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 883087, 885376;
F. (0274) 882589
E. fe@uii.ac.id
W. fecon.uii.ac.id

SURAT KETERANGAN HASIL TES KEMIRIPAN

No. : 1208/Ka.Div/10/Div.PP/XI/2022

Bismillaahirrahmaanirrahim.

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : **Nizam Aji**
Nomor Mahasiswa : **18311318**
Dosen Pembimbing : **Abdur Rafik, S.E., M.Si., Ph.D.**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Karya Ilmiah : **Pengaruh Keragaman Gender Terhadap Kinerja Keuangan**
Nomor Hp : **082236134657**

Karya ilmiah yang bersangkutan di atas telah melalui proses tes kemiripan (*similarity test*) menggunakan **Turnitin** dengan hasil **18% (Delapan belas persen)** sesuai aturan batas minimal dinyatakan lolos yang diberlakukan di Universitas Islam Indonesia yaitu sebesar 20% (dua puluh persen).

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum wr. Wb

Yogyakarta, 11 November 2022

Kepala Divisi Pengelolaan Pengetahuan



Bambang Hermawan, S.Si

HALAMAN PENGESAHAN
LAPORAN TUGAS AKHIR SKRIPSI

Pengaruh Keberagaman Gender Terhadap Kinerja Keuangan

Nama : Nizam Aji

Nomor Induk Mahasiswa : 18311318

Program Studi : Manajemen

Bidang Peminatan : Keuangan

Telah disetujui untuk ujian Tugas Akhir Strata-1

Dosen Pembimbing,



Abdur Rafik, S.E., M.Si., Ph.D.

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warrahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat islam, iman, sehat walafiat serta memberikan rahmat serta karunia-Nya sehingga Alhamdulillah saya dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan tujuan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata-1 (S1) di Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis & Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

Selama proses penyusunan tugas akhir skripsi ini, saya mendapatkan dukungan, doa, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu, Saya ingin menyampaikan banyak terimakasih dan penghargaan besar kepada:

1. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D. Sebagai dekan Fakultas Bisnis & Ekonomika Universitas Islam Indonesia
2. Bapak Bapak Abdur Rafik, S.E., M.Sc. Sebagai dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing dengan sabar serta tabah dan tidak henti-hentinya memotivasi saya untuk selalu rajin mengerjakan skripsi sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi tersebut.
3. Bapak T.H. Yusuf Yansidy .S.SOS. MM dan Ibu Nila Alawiyah selaku orang tua penulis yang selalu memberikan doa, memotivasi, dorongan, semangat, dan juga memiliki rasa tanggung jawab yang sangat besar.
4. Fitri Permata Sari dan Evan Yuga selaku saudara kandung saya dan seluruh keluarga besar yang tak bosan dan tak henti-hentinya memberikan doa, dukungan, motivasi selama kuliah.
5. Sahabat tercinta Conny Ammarwa Izzun, Emfatannisya Factim, Bianca Fri Amalia, Akrama Ahmad Farisy, dan Andi Septiaji Permana yang telah memberikan doa, dukungan, bantuan, semangat dan kenangan selama perkuliahan.

6. Lawana Coffee yang selalu menjadi tempat mengerjakan skripsi dan beristirahat saat merasa lelah mengerjakan skripsi dan berterimakasih untuk seluruh karyawan di Lawana Coffee sudah memberikan semangat, dukungan, doa agar bisa menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan baik, dan pengalaman yang berharga di dunia kerja.
7. Terimakasih untuk diri sendiri yang sudah mau berjuang untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi, sudah percaya dengan diri sendiri bahwa bisa mengerjakan sendiri tugas akhir skripsi meskipun banyak rintangan yang harus dilalui seperti ragu, takut, gelisah, pusing, stress, muak, lelah. Terimakasih diri sendiri.
8. Kepada semua pihak yang sudah terlibat dalam penyusunan tugas akhir skripsi. Semoga kelak kebaikan kalian di balas oleh Allah SWT.

Mohon maaf apabila terdapat kesalahan dalam penulisan tugas akhir skripsi, dan tentunya kami mengharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan penulisan skripsi ini serta bermanfaat bagi penulis dan para pembaca.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullah Wabarakatuh

Yogyakarta, 2022

Penulis,



(Nizam Aji)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

**TUGAS AKHIR BERJUDUL
PENGARUH KEBERAGAMAN GENDER TERHADAP KINERJA KEUANGAN**

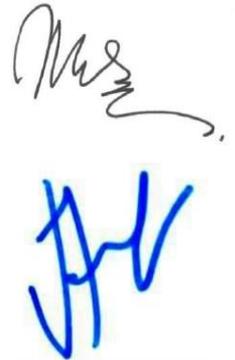
Disusun Oleh : **NIZAM AJI**
Nomor Mahasiswa : **18311318**

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

Pada hari, tanggal: Rabu, 07 Desember 2022

Penguji/ Pembimbing TA : Abdur Rafik,,S.E., M.Sc.

Penguji : Katiya Nahda,,S.E., M.Sc.



Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 883087, 885376;
F. (0274) 882589
E. fe@uii.ac.id
W. fecon.uii.ac.id

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

Bismillahirrahmannirrahim

Pada Semester **Ganjil 2022/2023** hari, tanggal: **Rabu, 07 Desember 2022** Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir yang disusun oleh:

Nama : **NIZAM AJI**
No. Mahasiswa : **18311318**
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH KEBERAGAMAN GENDER TERHADAP KINERJA KEUANGAN**
Jenis Tugas Akhir : **Skripsi**
Pembimbing : **Abdur Rafik,,S.E., M.Sc.**

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir tersebut dinyatakan:

1. Lulus Ujian Tugas Akhir *)

- a. ~~Tugas Akhir tidak direvisi~~
- b. ~~Tugas Akhir perlu direvisi~~

2. ~~Tidak Lulus Ujian Tugas Akhir~~

Nilai : **A-**
Referensi : **Layak/Tidak Layak *)** ditampilkan di Perpustakaan
Tim Penguji
Ketua Tim : **Abdur Rafik,,S.E., M.Sc.**
Anggota Tim : **Katiya Nahda,,S.E., M.Sc.**

Keterangan:
*) *Coret yang tidak perlu*



Yogyakarta, 07 Desember 2022
Ketua Program Studi Manajemen

Abdur Rafik, S.E., M.Sc.

DAFTAR ISI

BEBAS PLAGIARISME	ivi
HALAMAN PENGESAHAN	ivv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	6
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	7
1.5.1 Manfaat Teoritis	7
1.5.2 Manfaat Praktis.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Teori.....	8
2.2 Tata Kelola Perusahaan.....	8

2.3 Keragaman Gender Dewan	9
2.4 Kinerja Perusahaan	10
2.5 Keragaman Gender Dewan dan Kinerja Perusahaan	11
2.6 Penelitian Terdahulu	12
2.7 Pengembangan Hipotesis	14
2.8 Kerangka Penelitian	15
BAB III METODE PENELITIAN	17
3.1 Pendekatan Penelitian	17
3.2 Populasi dan Sampel	17
3.2.1 Populasi	17
3.2.2 Sampel	18
3.3 Definisi Operasional Variabel	18
3.3.1 Variabel Penelitian	19
3.4 Jenis dan Metode Pengumpulan Data	21
3.5 Teknik Analisis Data	22
3.5.1 Statistik Deskriptif	22
3.5.2 Uji Asumsi Klasik	22
3.5.3 Regresi Linier Berganda	24
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	26
4.1 Deskripsi Sampel	26

4.2 Hasil Statistik Deskriptif	31
4.2.1 Jumlah Dewan Direksi	31
4.2.2 Proporsi Dewan Direksi Perempuan	32
4.2.3 Ukuran Perusahaan	32
4.2.4 Penjualan Perusahaan	33
4.2.5 Kinerja Perusahaan	33
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	33
4.3.1 Uji Multikolinearitas	34
4.3.2 Uji Heterokedastisitas	34
4.3.3 Uji Autokorelasi	35
4.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	36
4.4.1 Konstanta (a)	37
4.4.2 Jumlah Dewan Direksi (X1)	37
4.4.3 Proporsi Dewan Direksi Perempuan (X2)	38
4.4.4 Ukuran Perusahaan (C1)	38
4.4.5 Penjualan Perusahaan (C2)	38
4.4.6 Sektor	39
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis	39
4.6 Pembahasan dan Diskusi	40
BAB V PENUTUP	43

5.1 Kesimpulan.....	43
5.2 Kontribusi dan Implikasi.....	43
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	44
5.4 Saran	45
DAFTAR PUSTAKA	46
LAMPIRAN	53



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 4.1 Deskripsi Sampel.....	26
Tabel 4.2 Hasil Statistik Deskriptif.....	31
Tabel 4.3.1 Uji Multikolinearitas.....	34
Tabel 4.3.2 Uji Heteroskedastisitas	35
Tabel 4.3.3 Uji Autokorelasi	36
Tabel 4.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	37
Tabel 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis.....	39



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.8 Kerangka Pemikiran 16



ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh keragaman gender terhadap kinerja keuangan pada perusahaan di bursa efek Indonesia tahun 2018 – 2020. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan data keuangan pada 63 perusahaan dari perwakilan 9 sektor dari tahun 2018 hingga 2020. Adapun Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *Stratified Random Sampling*. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan menggunakan metode uji asumsi klasik yang diukur dengan Tobin's Q. Hipotesis penelitian diolah menggunakan *Statistical Program for Social Science (SPSS)*.

Variabel-variabel data yang digunakan yaitu proporsi dewan direksi perempuan, jumlah dewan direksi, ukuran perusahaan, penjualan perusahaan, kinerja keuangan, dan Tobin's Q. Dari variabel tersebut membentuk dua hipotesis. Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa proporsi dewan direksi perempuan dan jumlah dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan.

Kata Kunci : proporsi dewan direksi wanita, jumlah dewan direksi, ukuran perusahaan, penjualan perusahaan, kinerja keuangan, Tobin's Q.

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of analyzing the effect of gender diversity on the financial performance of companies on the Indonesian stock exchange in 2018 – 2020. Hypothesis testing was carried out using financial data on 63 companies representing 9 sectors from 2018 to 2020. The sampling technique used was Stratified Random Sampling. This study uses multiple linear regression analysis and uses the classical assumption test method as measured by Tobin's Q. The research hypothesis is processed using the Statistical Program for Social Science (SPSS).

The data variables used are the proportion of female board of directors, number of board of directors, company size, company sales, financial performance, and Tobin's Q. From these variables form two hypotheses. The results of data analysis in this study indicate that the proportion of female board of directors and the number of board of directors have a positive effect on financial performance.

Keywords: *proportion of female board of directors, number of board of directors, company size, company sales, financial performance, Tobin's Q.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejak kegagalan beberapa perusahaan besar sebagai akibat dari tata kelola perusahaannya yang lemah, berbagai pemangku kepentingan seperti pemerintah, perusahaan, akademisi, dan pihak lainnya termasuk masyarakat juga telah mengakui keragaman gender dalam struktur dewan direksi. Banyak praktisi sekarang menyerukan keragaman gender dalam struktur dewan direksi (Randøy et al., 2006). Dengan adanya wanita di dalam struktur dewan diharapkan dapat meningkatkan pemantauan dan independensi dewan agar dapat mendorong terciptanya *good corporate governance*. Dengan pengawasan dan disiplin manajemen yang tepat, kinerja keuangan perusahaan dapat meningkat pesat (Abdullah, 2004). Mendukung hal tersebut, Lisaime & Sri (2018) menyatakan bahwa keragaman gender dengan lebih banyak perempuan di dewan direksi, dapat secara positif mempengaruhi proses pengambilan keputusan dan menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Untuk menguji pengaruh keragaman gender terhadap kinerja keuangan perusahaan, penulis mengadopsi pendekatan interdisipliner yang dibangun di atas perkembangan yang berasal dari teori keagenan, teori ketergantungan sumber daya dan teori pemangku kepentingan.

Keragaman gender pada Dewan Direksi dapat diklasifikasikan dari segi usia, etnis, dan jenis kelamin. Selain itu juga terdapat keberagaman dalam hal kepemilikan, pengalaman, latar belakang pendidikan, dan status sosial ekonomi. Pada penelitian ini penulis mengidentifikasi keberagaman dari jenis kelamin yang

terdapat pada dewan direksi di perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Uji apakah ada atau tidak adanya keragaman gender mempengaruhi kinerja perusahaan, baik dari segi kinerja keuangannya. Hal ini terkait dengan studi ahli sebelumnya yang telah mencoba untuk menghubungkan keragaman dengan aspek yang berbeda dari suatu organisasi, seperti perubahan dalam strategi perusahaan (Goldstein et al., 1994; Wiersema dan Bantel, 1992), inovasi organisasi (Bantes dan Jackson, 1987), tata kelola perusahaan (Adams dan Ferreira, 2009), dan tanggung jawab sosial perusahaan (Coffey dan Wang, 1998; Williams, 2003).

Teori keagenan memberikan pendekatan teoritis utama yang mendasari gagasan bahwa kehadiran keragaman gender dalam struktur dewan dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Teori keagenan berfokus pada perselisihan yang muncul dalam organisasi berdasarkan hubungan kontraktual antara prinsipal dan agen. Asimetri informasi dan adanya kontrak yang tidak lengkap menyebabkan keputusan yang saling bertentangan antara pemilik dan manajer. Faktor internal konflik ini seperti struktur tata kelola perusahaan yang dapat mengurangi biaya dan dengan demikian menjadi pendorong kinerja yang penting. Maka dari itu tata kelola yang lemah menciptakan biaya keagenan dan berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan (Core et al. 2006). Hillman dan Dalziel (2003) berpendapat bahwa dewan yang lebih beragam memberikan pengawasan yang lebih baik, dengan visi yang lebih luas tentang independensi dewan yang lebih besar. Keragaman gender di dewan dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

Pada teori ketergantungan sumber daya, beberapa peneliti yang telah meneliti mengenai pengaruh keragaman gender telah mendukung hal tersebut yang mana dibingkai dalam peneliti perilaku organisasi (Hillman dan Dalziel 2003). Teori ketergantungan sumber daya sering digunakan untuk menganalisis fungsi dan kinerja dewan direksi yang berfokus pada hubungan antara kepemilikan dan manajemen namun telah berganti menjadi hubungan perusahaan dengan lingkungannya (Gabrielsson dan Huse 2004). Dengan kata lain, di bawah teori ketergantungan sumber daya dapat diasumsikan bahwa peran dewan direksi adalah menghubungkan perusahaan dengan organisasi eksternal lainnya untuk mengatasi ketergantungan lingkungan. Pendekatan ini memperluas sentralitas peran independen dewan direksi, karena menekankan kemampuan anggota dewan untuk membangun hubungan eksternal dan sumber daya untuk mengumpulkan informasi penting bagi perusahaan (Siciliano 1996). Dalam hal keragaman ini akan memperluas citra direksi untuk meningkatkan hubungan dengan pesaing dan pelanggan, pengetahuan industri, dan kemungkinan saluran pembiayaan. Pada intinya hal tersebut dapat meningkatkan sumber daya penting sehingga meningkatkan kinerja. Selain itu peran ketergantungan sumber daya sangat besar bagi perusahaan yang tidak dapat mengakses pasar modal untuk memperoleh pembiayaan eksternal. Jadi pada dasarnya teori ketergantungan sumber daya sejalan dengan teori keagenan yang menunjukkan bahwa adanya keragaman gender akan menguntungkan kinerja perusahaan.

Teori pemangku kepentingan masih selaras dengan fokus teori ketergantungan sumber daya pada pentingnya menghubungkan perusahaan

dengan lingkungannya, literatur keragaman juga menyarankan perspektif teoritis yang terkait dengan tanggung jawab sosial perusahaan. Teori pemegang saham percaya bahwa perusahaan harus mencerminkan kepentingan pemangku kepentingan lain selain pemegang saham, seperti karyawan, pelanggan, pemasok, pemodal. Pada literatur terbaru tentang tata kelola perusahaan sering menekankan pandangan ini. Artinya, pemangku kepentingan selain pemegang saham berkontribusi pada peniptaan nilai perusahaan (Berman et al. 1999). Menurut teori pemangku kepentingan, keragaman gender dan partisipasi perempuan dalam dewan direksi dan posisi manajemen senior dapat dipahami sebagai indikator penting tanggung jawab sosial perusahaan dan tanda perusahaan yang berorientasi pada pemegang saham (Webb 2004). Selanjutnya, Hillman et al. (2002) mengamati bahwa pengenalan keragaman gender yang lebih besar di dewan memungkinkan prosedur pemerintah yang lebih terbuka dan memastikan integritas kepentingan pemangku kepentingan.

Namun, terlepas dari hasil empiris yang tidak jelas ini dan fakta bahwa teori yang ada (ketergantungan sumber daya, modal manusia, agensi, dan teori psikologis sosial) tidak secara jelas mendukung efek kinerja positif atau negatif (Carter et al. 2010), ada tiga argumen, mendukung keragaman gender yang berdampak positif pada kinerja ekonomi perusahaan. Klaim ini didasarkan pada temuan berikut: Pertama, wanita telah terbukti berbeda dari pria dalam beberapa aspek. Wanita lebih menghindari risiko daripada pria (Croson dan Gneezy 2009; Niederle dan Vesterlund 2007) dan sering menyarankan strategi yang kurang agresif dan kriteria investasi berkelanjutan (Apesteguia et al. 2012). Oleh karena

itu, berdasarkan karakteristik wanita yang melekat ini, direktur wanita dapat menambah nilai dewan yang didominasi pria meskipun menawarkan perspektif yang berbeda (Burke 1997; Farrell dan Hersch 2005). Kedua, tren saat ini dalam ber menuju investasi yang bertanggung jawab secara sosial mendorong para investor dan analis (pembuat opini pasar) semakin mempertimbangkan adanya kesetaraan substansial antara temuan mereka ketika membuat keputusan dan pelaporan investasi (aspek ini untuk analisis rinci dari aspek ini, lihat Joecks et al. 2013).

Penelitian serupa pernah dilakukan di Indonesia. Secara spesifik, dalam penelitian berjudul Dampak Keragaman Dewan terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Roika et al, 2019), hasil penelitian menemukan adanya peningkatan keragaman gender bagi dewan direksi, yang diukur dengan ROE yang meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa pengaruh gender diversity terhadap kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan ROE memiliki nilai t-statistik sebesar 2,074 dengan nilai signifikansi sebesar 0,043. Karena nilai t-statistik ($2,074 > t\text{-tabel}(2,000)$) atau nilai signifikansi $0,043 < \text{nilai signifikansi}(0,05)$, maka dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa meningkatnya keragaman gender dewan direksi akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan ROE. Disebutkan pula bahwa jika rasio direktur wanita melebihi 30%, direktur wanita dapat berdampak pada tata kelola perusahaan dan kinerja perusahaan.

Penelitian dengan topik pengaruh keragaman gender terhadap kinerja keuangan perusahaan sudah pernah ada di Indonesia peneliti melakukan penelitian

ulang dengan beberapa perbedaan. Perbedaan yang penulis berikan ada pada laporan keuangan perusahaan yang di ambil dengan jangka waktu 2018-2020 yang mana lebih terbaru dari penelitian sebelumnya. Adapun perhitungan analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan Tobin'Q lalu variabel yang digunakan yaitu proporsi dewan direksi perempuan dan jumlah dewan direksi.

1.2 Identifikasi Masalah

Ada beberapa hal penting yang diidentifikasi sebagai dasar utama kenapa penelitian ini perlu dilakukan yaitu:

1. Masih terbatasnya penelitian yang membahas mengenai proporsi dewan direksi wanita dan jumlah dewan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan, serta pembuktian pengaruhnya menggunakan Tobin'Q.
2. Agar menjadi pertimbangan perusahaan mengenai jumlah direksi dan keragaman gender untuk menjadi lebih baik dan semakin baik kedepannya.

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah jumlah dewan direksi mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan?
2. Apakah proporsi dewan direksi berjenis kelamin perempuan mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh jumlah dewan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan;

2. Untuk menguji pengaruh proporsi dewan direksi berjenis kelamin perempuan terhadap kinerja keuangan perusahaan

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai acuan untuk perusahaan memahami peranan keragaman gender pada dewan direksi yang dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan. Temuan ini semoga bisa menjadi saran, informasi tambahan, dan bahan untuk perbandingan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian tentang dampak keberagaman gender terhadap kinerja keuangan perusahaan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Temuan pada penelitian ini harus bisa memberi informasi tambahan dan tambahan kepada pemangku kepentingan supaya dapat menjadi bahan pertimbangan saat menetapkan peraturan/kebijakan. Ini juga memberikan informasi tambahan dan wawasan tentang dampak keragaman gender pada kinerja keuangan bagi praktisi bagian kinerja keuangan dan bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Agar dapat berinovasi baru dengan menghadirkan perspektif, latar belakang, dan keterampilan baru untuk dewan perusahaan yang memengaruhi kinerja keuangan perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

Resource Dependence Theory (Ketergantungan Sumber Daya, teori yang banyak digunakan untuk menganalisis fungsi dan kinerja dewan direksi (Gabrielsson dan Huse 2004) menggeser fokus hubungan antara kepemilikan dan manajemen ke hubungan perusahaan dengan lingkungannya. Yang mana dengan teori tersebut dapat diasumsikan bahwa dewan berfungsi menghubungkan perusahaan dengan organisasi eksternal lainnya untuk mengatasi ketergantungan lingkungan.

Berdasarkan teori ketergantungan sumber daya, perusahaan akan bergantung pada anggota dewan untuk mengembangkan sumber dayanya agar menjadi lebih baik. (Pfeffer dan Salancik, 1978), Keragaman dalam keanggotaan dewan menguntungkan perusahaan dengan membangun jaringan dengan pihak eksternal untuk memperoleh informasi penting dan memastikan sumber daya tersedia. Menurut Pfeffer dan Salancik (1978), kinerja keuangan perusahaan dapat ditingkatkan dengan adanya keragaman gender dalam anggota dewan. Oleh karena itu, teori ini dapat menghubungkan keragaman gender dewan direksi dengan kinerja keuangan perusahaan.

2.2 Tata Kelola Perusahaan

Tata kelola perusahaan atau *corporate governance* adalah aturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, direktur perusahaan, kreditur, pemerintah atau pegawai perusahaan, dan pemangku kepentingan lainnya. Tata

kelola perusahaan yang baik merupakan kebutuhan mendesak untuk mempromosikan pasar yang efisien, transparan, dan konsisten pada peraturan hukum. Alhaji dan Yusoff (2012) menunjukkan penelitian bahwa investor menganggap bahwa praktik tata kelola yang baik sangat penting dalam keputusan investasi. Tata kelola perusahaan yang baik dapat mencerminkan betapa pentingnya dan berdampak pada kinerja keuangan. Perusahaan sedang menganalisis berbagai mekanisme untuk meningkatkan pengawasan terhadap kegiatan manajemen sehingga kepentingan pemegang saham dapat terlindungi. Misalnya, direktur dari berbagai ras, latar belakang, dan jenis kelamin. Dapat memperkirakan praktik manajemen pendapatan dan penipuan laporan keuangan (Man dan Kong, 2011).

2.3 Keragaman Gender Dewan

Keragaman pada struktur dewan direksi dijelaskan sebagai macam macam atribut, karakter, dan skill setiap individu yang bisa mempengaruhi terhadap struktur dewan (Van der Walt dan Ingley) 2003. Keanekaragaman dalam literatur, kategori pertama keragaman dapat diidentifikasi oleh literatur, kategori pertama yaitu demografik yang mana didasarkan pada karakteristik yang mudah di amati seperti jenis kelamin, ras, dan tingkat akademik. Kategori kedua mengacu pada atribut tidak berwujud seperti pengetahuan, keterampilan, profil, dan kompetensi seseorang. Definisi keragaman dewan menurut Miliken dan Martins (1996 dalam Darmadi 2011) mencakup jenis-jenis keragaman dengan atribut yang dapat diamati dan yang tidak dapat diamati. Atribut yang dapat diamati, yaitu yang mudah diidentifikasi, dapat dilihat dari jenis kelamin, usia, ras,

dan latar belakang etnis sedangkan atribut yang tidak dapat diamati, adalah yang kurang tidak bisa diidentifikasi seperti nilai pribadi, kepribadian, karakteristik, dan pendidikan.

Keragaman gender berarti bahwa perbedaan kemampuan dan potensi perempuan dan laki-laki dipandang sebagai sumber daya yang setara (Walter; Ely dan Foldy dalam Prihatiningtias, 2012). Dalam konteks lingkungan kerja, keragaman gender mengacu pada proporsi laki-laki dan perempuan di tempat kerja, yang mempengaruhi bagaimana orang berkomunikasi dan bekerja satu sama lain di tempat kerja, dan dapat mempengaruhi kinerja organisasi (Herring, 2009 dalam Prihatiningtias 2012).

2.4 Kinerja Perusahaan

Kinerja Perusahaan, yang mewakili kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan melalui penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif, pencapaian hasil perusahaan setelah dibandingkan dengan kinerja masa lalu, kinerja historis, dan kinerja benchmark organisasi lain juga akan dijelaskan. Sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan oleh Nugrahyu dan Retnani (2015). Kinerja perusahaan adalah tingkat kinerja yang dapat dicapai dan mewakili keberhasilan di tingkat manajemen. Evaluasi kinerja membantu menentukan kinerja yang disampaikan. Ukuran kinerja keuangan yang umum digunakan berdasarkan akuntansi adalah penggunaan rasio keuangan. Metrik keuangan membantu mengidentifikasi beberapa kekuatan dan kelemahan perusahaan. Manajer keuangan dapat menggunakan metrik keuangan untuk mengukur kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Ada banyak cara untuk mengukur kinerja

keuangan suatu perusahaan. Namun yang paling umum digunakan adalah ROA dan ROE, misalnya studi oleh Supit et al. (2018) dan Roika et al. (2019).

Kinerja Perusahaan adalah hal yang dapat diperoleh oleh organisasi/perusahaan tersebut dalam jangka waktu yang ditentukan. Menurut Mulyadi (2001) perusahaan yang memiliki kemampuan yang baik tentu akan berkelanjutan, dikarenakan para investor memiliki keyakinan bahwa ketika berinvestasi di perusahaan tersebut maka akan menghasilkan laba pada modal yang telah ditanamkan.

2.5 Keragaman Gender Dewan dan Kinerja Perusahaan

Sebagaimana dikemukakan oleh Prihatiningtias (2012), dalam konteks lingkungan kerja, keragaman gender mengacu pada proporsi laki-laki dan perempuan di tempat kerja, dan bagaimana orang berkomunikasi dan bekerja sama di tempat kerja, serta kinerja organisasi dapat mempengaruhi. Kans dan Stengard (2012) menemukan bahwa direktur wanita dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

Dari perspektif tata kelola yang baik, keragaman gender dewan direksi mendorong peneliti untuk merenungkan hubungan antara tingkat keragaman dan kinerja ekonomi perusahaan Carter et al. (2010). Hubungan antara peningkatan keragaman dan kinerja perusahaan telah diterima secara luas dalam literatur terbaru dan banyak studi empiris sebelumnya telah mencoba untuk menguji apakah keragaman yang lebih besar dari dewan direksi memiliki dampak positif pada kinerja atau nilai perusahaan. Tyson (2003) menyimpulkan bahwa keragaman dewan direksi mengarah pada kinerja perusahaan yang lebih baik,

terutama karena perbedaan pendapat. Oleh karena itu, sebagian besar penelitian mengkonfirmasi bahwa kelompok heterogen mengarah pada keputusan berkualitas lebih tinggi, menghasilkan solusi yang lebih inovatif melalui konflik kognitif, dan mempengaruhi arah strategis perusahaan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dibuat dengan adanya penelitian terdahulu yang mempunyai kesamaan atau kemiripan pada penelitian ini. Penelitian terdahulu berfungsi untuk sebagai referensi penelitian ini. Berikut penelitian terdahulu pada tabel 2.1 :

Tabel 2.1

Peneliti	Hasil
Kusumastuti, Sari, Supatmi, dan Perdana Sastra (2007)	<ol style="list-style-type: none"> Keberadaan etnis Tionghoa berpengaruh Negatif terhadap nilai perusahaan. Variabel lainnya dinyatakan tidak berpengaruh pada nilai perusahaan.
Ketut Arya Bayu W (2010)	<ol style="list-style-type: none"> Diversitas dewan tidak berpengaruh pada kinerja pasar perusahaan. Kedua variabel kontrol dinyatakan berpengaruh pada kinerja pasar perusahaan.
Nuria Reguera-Alvarado, Pilar de Fuentes, dan Joaquina Laffarga (2017)	<ol style="list-style-type: none"> Peningkatan jumlah wanita di dewan perusahaan berhubungan positif dengan hasil ekonomi yang lebih tinggi.
Salim Darmadi (2011)	<ol style="list-style-type: none"> Proporsi pemuda berpengaruh positif pada

	<p>kinerja pasar walaupun Blau index keragaman usia tidak berpengaruh pada Tobin's Q.</p> <p>2. Keragaman kebangsaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pasar maupun kinerja keuangan.</p> <p>3. Menggunakan ROA sebagai pengukur kinerja, tidak ada satu pun yang berpengaruh pada kinerja perusahaan kecuali proporsi pemuda di dewan direksi.</p> <p>4. Proporsi wanita ditemukan berpengaruh negatif pada kinerja perusahaan dengan menggunakan ROA dan Tobin's Q.</p>
--	--

Penelitian ini mengarah pada penelitian yang telah dilakukan oleh Nuria Reguera-Alvarado, Pilar de Fuentes, dan Joaquina Laffarga (2017). Kesamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penggunaan keberagaman gender pada dewan direksi dan metode analisis yang digunakan yaitu dengan analisis regresi lalu di ukur dengan Tobin's Q. Sedangkan perbedaannya adalah penggunaan variabel yaitu kinerja keuangan perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2018-2020.

2.7 Pengembangan Hipotesis

Penelitian ini menguji pengaruh proporsi dewan direksi perempuan dan jumlah dewan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan dengan pemikiran bahwa proporsi dewan direksi perempuan dan jumlah dewan direksi akan berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Resource Dependence Theory menjelaskan bahwa perbedaan yang ada akan meningkatkan kreativitas dan inovasi. Dari teori ini, sikap, fungsi kognitif, dan kepercayaan tidak tersampaikan secara benar dalam populasi tetapi cenderung bervariasi secara sistematis sesuai dengan variabel demografi seperti gender.

Gender adalah salah satu aspek keragaman yang paling banyak dipelajari. Ada banyak perdebatan tentang hubungan antara keragaman gender dan keunggulan kompetitif organisasi. Beberapa argumen mendukung gagasan bahwa lebih banyak keragaman akan menguntungkan organisasi karena berbagai alasan yang baik. Wanita juga diyakini memiliki perasaan kognitif yang berpusat pada harmoni (Hurst K, 2006), dan juga diyakini memiliki kemampuan untuk menyebarkan informasi (Earley dan Mosakowski 2000). Karena perbedaan struktu organisasi, diyakini bahwa Wanita, khususnya lebih teliti dalam Menyusun laporan keuangan dan cenderung tidak melakukan kecurangan. Selain itu, dapat menciptakan suasana komunikasi yang lebih kompak dan menawarkan perspektif dari berbagai sudut. Dalam situasi ini, yang seharusnya dilakukan pemangku kepentingan lebih proaktif dan mewujudkan solusi yang berbeda untuk tujuan bisnis mereka. Karena hal tersebut dapat meningkatkan kinerja keuangan organisasi.

Jumlah dewan direksi yang terdapat pada perusahaan akan menyebabkan peningkatan kreativitas dan inovasi. Beberapa argumen yang mendukung bahwa jumlah dewan direksi dapat membawa keuntungan pada perusahaan. Di sisi lain, argumen lain berpendapat bahwa semakin banyaknya dewan direksi akan menimbulkan ambiguitas pada susunan dewan direksi. Maka dari itu jumlah dewan direksi perlu diikuti dengan keragaman gender, akan sulit jika jumlah dewan direksi didominasi dengan laki-laki saja. Perempuan dibutuhkan karena dianggap memiliki *feeling* gaya kognitif yang berfokus pada keselarasan dan kemampuan untuk memfasilitasi penyebaran informasi.

Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- H1 : Jumlah dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.
- H2 : Proporsi dewan direksi perempuan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

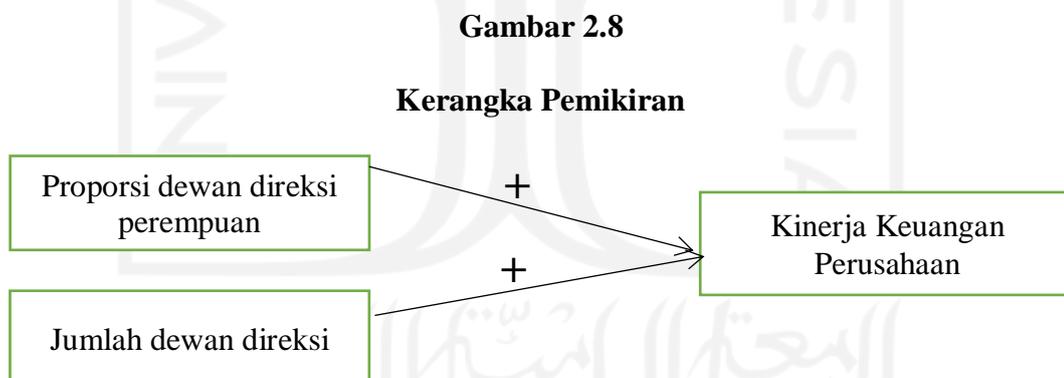
2.8 Kerangka Penelitian

Ada dua cara untuk melihat hubungan antara keragaman dan kinerja dalam teori ketergantungan sumber daya. Pandangan pertama adalah hubungan lingkungan. Dalam teori ini, manajer adalah bagian dari organisasi dan lingkungannya, dan dengan memberikan informasi dan sumber daya kepada organisasi, manajer melindungi organisasi dari ketidakpastian lingkungan. Dari perspektif ini, kita dapat menyimpulkan bahwa manajer individu dengan latar belakang yang berbeda merupakan sumber daya penting bagi organisasi. Pandangan kedua adalah keyakinan bahwa anggota tim manajemen dapat

melakukan fungsi manajemen dan mempengaruhi efisiensi organisasi melalui pekerjaan manajemen. Kedua pandangan tersebut menunjukkan bahwa struktur manajemen yang baik dapat mempengaruhi kinerja perusahaan (Wijaya, 2013).

Literatur tata kelola perusahaan dan teori ketergantungan sumber daya sering berpendapat bahwa tim manajemen yang beragam dan seimbang dapat secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi (Mitchell, 2000). Setiap anggota membawa rangkaian pengalaman, kasih sayang, dan perspektif yang unik dan berbeda kepada manajemen. Tim kepemimpinan yang beragam gender lebih mampu menjawab tantangan dan dinamika lingkungan bisnis.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini disajikan pada gambar 2.2 berikut.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif sendiri merupakan penelitian yang terstruktur dan mengkuantifikasikan data untuk dapat digeneralisasikan. Penelitian kuantitatif juga memiliki kejelasan unsur seperti tujuan, pendekatan, subyek, sampel, sumber data sudah mantap dan rinci sejak awal. Selain itu penelitian kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan hasilnya (Arikunto, 2002).

Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya. Desain penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, harus terstruktur, baku, formal, dan dirancang sematang mungkin sebelumnya.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012), populasi adalah domain umum yang terdiri dari objek/subyek dengan sifat dan karakteristik tertentu yang peneliti putuskan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2020.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012), sampel adalah jumlah dan karakteristik dari suatu himpunan bagian dari suatu populasi, dan beberapa anggota populasi tersebut diperoleh dengan menggunakan teknik tertentu. Sampel penelitian ini mewakili 9 sektor yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Dengan perwakilan dari 9 sektor diambil sampel sebanyak 63 perusahaan dengan periode 3 tahun.

Pengambilan sampel sebanyak 63 perusahaan dari 722 perusahaan dilakukan dengan cara total perusahaan yang terdaftar di bursa efek dibagi dengan 9 sektor yang menghasilkan 80,22 lalu peneliti melakukan penyesuaian jumlah sampel diakibatkan penelitian ini menggunakan periode 3 tahun dan juga untuk mempermudah saat pengolahan data. Dilakukannya pengurangan data sebesar 17 perusahaan yang mana menjadi 63 perusahaan dengan 3 periode menjadi 189 sampel.

Metode pengambilan sampel menggunakan *Stratified Random Sampling*, dimana sampel dipilih dengan membagi populasi menjadi kelompok-kelompok seragam yang disebut strata, tetapi sampel dipilih secara acak dari semua strata dan strata yang terkena. Estimasi keseluruhan (estimasi komposit) diperoleh dalam kombinasi. Ketika anggota populasi tidak homogen, tetapi dapat dikelompokkan ke dalam kelompok yang relative homogen, heterogenitas anggota populasi menimbulkan bias ke dalam proses pengambilan sampel dan

mempengaruhi informasi yang diperoleh dari variabel yang diteliti oleh Nurhayati (2008).

3.3 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2012), definisi operasional variable adalah atribut atau properti atau nilai dari seseorang, benda atau aktivitas yang menunjukkan variasi tertentu yang peneliti pertimbangkan dan ditarik kesimpulannya.

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah sesuatu yang ditentukan oleh penelitian yang diteliti dan didefinisikan dalam beberapa cara untuk memperoleh informasi tentangnya dan kemudian menarik kesimpulan tentangnya. Penelitian ini memiliki 3 variabel penelitian yaitu variabel terikat, variabel bebas, dan variabel kontrol. Berikut variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

1) Variabel Dependen

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja keuangan perusahaan yang diproksikan dengan Tobin's Q yang mewakili ukuran berbasis pasar. Fungsi dari Tobin's Q untuk meminimalisir risiko perusahaan melakukan manipulasi yang juga digunakan sebagai indikator untuk mengukur kinerja berbasis luas dengan alasan dapat menjadi yang diinginkan pasar mengenai pendapatan di masa depan dan dengan begitu dapat menjadi proksi yang baik untuk keunggulan kompetitif perusahaan. Nilai rata-rata Tobin's Q juga dapat menjadi tolak ukur yang pasti untuk

mempertimbangkan kinerja perusahaan (Maghfiroh dan Utomo 2019). Perusahaan dengan rasio Tobin's Q yang tinggi dikaitkan dengan keberadaan modal intelektual yang lebih besar yang mampu meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

Pada penelitian sebelumnya juga menggunakan Tobin's Q karena Tobin's Q itu sendiri digunakan untuk mengukur kinerja perusahaan yang khususnya tentang nilai perusahaan sehingga menunjukkan performa manajemen dalam mengelola aktiva dari perusahaan. Jadi nilai Tobin's Q ini menggambarkan kondisi peluang investasi yang dimiliki perusahaan atau potensi pertumbuhan dari suatu perusahaan (Anandhi, et.al 2014).

$$\text{Tobin's Q} = (\text{Nilai pasar Ekuitas} + \text{debt}) / \text{Total Aset}$$

2) Variabel Independen

Proporsi dewan direksi perempuan dan Jumlah dewan direksi menjadi variabel independen pada penelitian ini. Pengukuran jumlah dewan direksi dilakukan supaya mengetahui berapa jumlah keseluruhan struktur dewan direksi agar dapat dilakukan pengukuran terhadap keragaman gender. Kemudian proporsi dewan direksi perempuan.

$$\text{Proporsi Dewan Perempuan} = \frac{\text{jumlah direksi wanita}}{\text{jumlah dewan direksi}}$$

3) Variabel Kontrol

Dalam penelitian ini, ukuran perusahaan, penjualan perusahaan, kategori industri digunakan sebagai variabel kontrol. Ukuran perusahaan diukur dengan menghitung total aset perusahaan. Penjualan perusahaan diukur dari seberapa besar kinerja keuangan perusahaan dalam menghasilkan atau memperoleh keuntungan. Kategori industri diukur dengan variabel dummy yaitu diberi skor 1 apabila perusahaan termasuk dalam industri *high profile* dan skor 0 apabila perusahaan termasuk dalam industri *low profile*.

Menurut Campbell, et al. (2003) jika sebuah perusahaan memproduksi produk utama yang memiliki konotasi negatif, seperti pada perusahaan tobako, maka legitimasi tidak mungkin akan dicapai oleh perusahaan tersebut di mata beberapa pihak. Sehingga bagi jenis industri high profile terdapat motivasi yang kuat untuk menunjukkan tanggung jawab sosialnya sebagai kompensasi atas kegagalan untuk memenuhi harapan masyarakat yang dapat menyebabkan terputusnya kontrak sosial (Munif dan Tri, 2010). Berbeda dengan tipe industri high profile yang disebutkan oleh Mirfazli (2008) mendapatkan perhatian yang lebih besar oleh masyarakat karena pada umumnya mengabaikan keamanan dalam proses produksi dan memberikan efek yang fatal terhadap masyarakat, tipe industri low profile tidak mendapatkan perhatian yang besar jika perusahaan tersebut gagal atau melakukan kesalahan pada aspek tertentu dalam operasinya.

LNTAB = Total Aset suatu laporan keuangan

LNSALES = Pendapatan bersih suatu perusahaan

(Kedua hal tersebut sudah tertera pada laporan keuangan suatu perusahaan)

3.4 Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Ditinjau dari jenis permasalahan yang dibahas pada penelitian ini, maka dilakukannya uji regresi linier berganda dan uji asumsi klasik. Karena ingin mengetahui pengaruh keragaman gender yang ada pada dewan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Regresi linier berganda menjadi analisis untuk menguji hipotesis pada penelitian dan menggunakan metode uji asumsi klasik. Regresi linier berganda ini bertujuan untuk menentukan keragaman gender dalam hal satu set variabel yang mempengaruhi keragaman dewan tetapi tidak berkorelasi dengan kinerja (Tobin's Q).

$$\text{TOBINQ}_{it} : \beta_0 \times \text{DIRECTORS} + \beta_1 \times \text{WOMEN} + \beta_2 \times \text{LNTAB}_{it} + \beta_3 \times \text{LNSALES}_{it} + \beta_4 \times \text{TOBINQ}_{t-1} + \beta_5 \times \text{SECTOR}_{it} + \epsilon_{it}$$

Dimana TOBINQ adalah ukuran kinerja perusahaan yang diukur menggunakan jumlah keragaman gender dewan direksi, DIRECTORS adalah variabel independent yaitu jumlah dewan direksi yang masih tergabung antara laki laki dan perempuan, WOMAN adalah gabungan jumlah keragaman gender dewan direksi yang mana ada tiga variabel yang digunakan untuk mengukur keragaman gender di dewan direksi yaitu PWOMEN yang mana dilakukannya rata-rata total

direksi wanita. LNTAB adalah ukuran perusahaan yang di ambil dari total aset pada suatu laporan keuangan perusahaan, LNSALES adalah penjualan perusahaan yang di ambil dari pendapatan bersih pada suatu laporan keuangan perusahaan, LAG (TOBINQ) adalah lag atau ketertinggalan dari variabel TOBINQ, SECTOR adalah variabel dummy untuk setiap sektor yang artinya untuk mengkuantitatifkan variabel yang bersifat kualitatif, dan ε_{it} atau error term adalah fitur model regresi yang dibedakan dari model matematika dengan adanya elemen variabel (e) yang menunjukkan bahwa hubungan antara Y dan X adalah stokastik daripada deterministic atau eksak. Munculnya e (term error) pada persamaan ekonometrika (1) menegaskan bahwa memang banyak variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat (Y). Model hanya perlu melihat pengaruh salah satu variabel X, sehingga variabel lainnya dianggap tetap atau ceteris paribus. Ini dilambangkan dengan e dan sering ditulis dengan μ .

Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi pada laporan keuangan perusahaan yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia. Perusahaan sebanyak 63 yang sudah di tentukan lalu dilakukan pengumpulan data laporan keuangan tahunan yang diambil dalam periode dari tahun 2018 sampai 2020. Sehingga sampel yang digunakan nantinya menjadi sebanyak 189.

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran data yang berasal dari jumlah data (N), nilai paling kecil (*Minimum*), paling

besar (*Maximum*), rata-rata (*Mean*), dan simpangan baku (*standard deviation*) untuk setiap variabel (Ghozali, 2011).

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik berguna untuk memperoleh hasil yang tidak bias, maka model regresi harus memenuhi beberapa asumsi yang disebut Asumsi Klasik (Ghozali, 2011). Asumsi-asumsi klasik yang dimaksud adalah multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

1) Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak terdapat hubungan yang signifikan antar variabel bebas. Untuk menguji hal tersebut, diperlukan suatu pengujian yang disebut uji multikolinieritas. Menurut Duwi Priyatno (2012), konsep multikolinieritas adalah kondisi dimana suatu model regresi menemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel-variabel independen. Regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen. Pada dasarnya uji multikolinieritas memerlukan penentuan apakah terdapat korelasi yang tinggi antara variabel independen, yaitu apakah hubungan antara variabel independen dan dependen menjadi terganggu.

2) Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji ada tidaknya ketidaksamaan varians antara residual satu

pengamatan ke pengamatan lainnya dalam suatu model regresi. Gejala dengan varians yang tidak sama disebut heteroskedastisitas, dan adanya gejala residual yang sama pada semua pengamatan disebut homoskedastisitas. Menurut Duwi Priyatno (2012:158), konsep heteroskedastisitas adalah dimana dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah harus bebas dari heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser dengan menguji pola titik dari scatterplot regresi, atau uji koefisien korelasi Spearman.

3) Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah pengujian bahwa variabel terikat tidak berkorelasi dengan nilai variabel itu sendiri (baik nilai periode sebelumnya maupun nilai periode berikutnya). Menurut Duwi Priyatno (2012:172), konsep autokorelasi adalah bahwa dalam model regresi terdapat korelasi antara residual periode t tertentu dan residual periode sebelumnya ($t-1$), dan nilai-nilai yang bersesuaian. Model regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi.

3.5.3 Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda ini merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linier

berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

1) Uji F

Uji-F digunakan untuk memeriksa apakah seluruh model dapat diimplementasikan. Disebut juga *Goodness of Fit*. Alasannya sederhana, yaitu jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$ (5%), model dinyatakan layak dan pengujian bias dilanjutkan. Di sisi lain, jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$ (5%), model dinyatakan tidak sesuai, dan terlebih dahulu dilakukan transformasi, penambahan atau penghapusan data, penghapusan variabel independen, dan kemudian penambahan variabel bebas harus diubah dengan variabel.

2) Uji T

Uji T dirancang untuk menguji apakah variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Justifikasinya sebenarnya sama dengan uji-F. Artinya, $t\text{ hitung} > t\text{ tabel}$ signifikansinya $< 5\%$, yang berarti tidak valid. Dengan begitu, nilai t positif atau negatif, menunjukkan arah pengaruh. Oleh karena itu, hanya nilai absolut yang dapat digunakan untuk perbandingan dengan $t\text{ table}$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Sampel

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data sekunder. Menurut Sugiyono (2012) pengertian data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah laporan keuangan yang didownload dari web resmi masing-masing perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2018-2020. Pada tahun 2018-2020 tercatat ada 722 perusahaan yang terdaftar. Adapun ketentuan perusahaan yang dijadikan sampel yaitu beberapa perwakilan dari masing - masing sektor yang mana ada 9 sektor yang tercatat di bursa efek Indonesia. Jumlah sampel yang diambil yaitu 63 perusahaan yang didalamnya terdapat di 9 sektor tersebut. Berikut data perusahaan yang digunakan :

Tabel 4.1

SECTOR	Perusahaan	Code
Pertanian	Astra Agro Lestari Tbk	AALI
Pertanian	PT Andira Agro Tbk	ANDI
Pertanian	PT Austindo Nusantara Jaya Tbk	ANJT
Pertanian	Eagle High Plantations Tbk	BWPT
Pertanian	BISI INTERNATIONAL Tbk	BISI
Pertambangan	Adaro Energy Indonesia Tbk	ADRO
Pertambangan	Atlas Resources Tbk	ARII

SECTOR	Perusahaan	Code
Pertambangan	Baramulti Suksessarana Tbk	BSSR
Pertambangan	Bumi Resources Tbk	BUMI
Pertambangan	Bayan Resources Tbk	BYAN
Pertambangan	Darma Henwa Tbk	DEWA
Industri Dasar dan Kimia	Indocement Tunggul Prakarsa Tbk	INTP
Industri Dasar dan Kimia	Asahimas Flat Glass Tbk	AMFG
Industri Dasar dan Kimia	Alakasa Industrindo Tbk	ALKA
Industri Dasar dan Kimia	PT Aneka Gas Industri Tbk	AGII
Industri Dasar dan Kimia	Barito Pasific Tbk	BRPT
Industri Dasar dan Kimia	Eterindo Wahanatama Tbk	ETWA
Industri Dasar dan Kimia	Argha Karya Prima Industry Tbk	AKPI
Aneka Industri	Astra International Tbk	ASII
Aneka Industri	Astra Otoparts Tbk	AUTO
Aneka Industri	Multistrada Arah Sarana Tbk	MASA
Aneka Industri	Trisula Textile Industries Tbk	BELL
Aneka Industri	Eratex Djaja Tbk	ERTX
Industri Barang Konsumsi	Indofood Sukses Makmur Tbk	INDF
Industri Barang Konsumsi	Tiga Pilar Sejahtera Food Tbk	AISA
Industri Barang Konsumsi	Campina Ice Cream Industry Tbk	CAMP
Industri Barang Konsumsi	Garudafood Putra Putri Jaya Tbk	GOOD
Industri Barang Konsumsi	Diamond Food Indonesia Tbk	DMND

SECTOR	Perusahaan	Code
Properti, Real Estat dan Konstruksi Bangunan	Acset Indonusa Tbk	ACST
Properti, Real Estat dan Konstruksi Bangunan	Adhi Karya (Persero) Tbk	ADHI
Properti, Real Estat dan Konstruksi Bangunan	Makmur Berkah Amanda Tbk	AMAN
Properti, Real Estat dan Konstruksi Bangunan	Agung Podomoro Land Tbk	APLN
Properti, Real Estat dan Konstruksi Bangunan	Alam Sutera Realty Tbk	ASRI
Properti, Real Estat dan Konstruksi Bangunan	Natura City Developments Tbk	CITY
Properti, Real Estat dan Konstruksi Bangunan	Bekasi Asri Pemula Tbk	BAPA
Properti, Real Estat dan Konstruksi Bangunan	Bumi Serpong Damai Tbk	BSDE
Infrastruktur, Utilitas dan Transportasi	Garuda Indonesia (Persero) Tbk	GIAA
Infrastruktur, Utilitas dan Transportasi	Berlian Laju Tanker Tbk	BLTA
Infrastruktur, Utilitas dan Transportasi	Perusahaan Gas Negara Tbk	PGAS

SECTOR	Perusahaan	Code
Infrastruktur, Utilitas dan Transportasi	Centratama Telekomunikasi Indonesia Tbk	CENT
Infrastruktur, Utilitas dan Transportasi	Bukaka Teknik Utama Tbk	BUKK
Infrastruktur, Utilitas dan Transportasi	Jasa Marga (Persero) Tbk	JSMR
Infrastruktur, Utilitas dan Transportasi	Telkoom Indonesia (Persero) Tbk	TLKM
Infrastruktur, Utilitas dan Transportasi	Kencana Energi Lestari Tbk	KEEN
Infrastruktur, Utilitas dan Transportasi	Indosat Tbk	ISAT
Keuangan	Bank Central Asia Tbk	BBCA
Keuangan	Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk	BBRI
Keuangan	Asuransi Bina Dana Arta Tbk	ABDA
Keuangan	Bank Rakyat Indonesia Agroniaga Tbk	AGRO
Keuangan	Bank IBK Indonesia Tbk	AGRS
Keuangan	Bank Amar Indonesia Tbk	AMAR
Keuangan	Bank Jago Tbk	ARTO
Keuangan	Bank MNC Internasional Tbk	BABP
Keuangan	Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk	BBNI

SECTOR	Perusahaan	Code
Keuangan	Bank Danamon Indonesia Tbk	BDMN
Keuangan	BFI Finance Indonesia Tbk	BFIN
Perdagangan, Jasa dan Investasi	Astra Graphia Tbk	ASGR
Perdagangan, Jasa dan Investasi	Sumber Alfaria Trijaya Tbk	AMRT
Perdagangan, Jasa dan Investasi	Ace Hardware Indonesia Tbk	ACES
Perdagangan, Jasa dan Investasi	Mahaka Media Tbk	ABBA
Perdagangan, Jasa dan Investasi	ABM Investama Tbk	ABMM
Perdagangan, Jasa dan Investasi	MNC Investama Tbk	BHIT
Perdagangan, Jasa dan Investasi	Bali Bintang Sejahtera Tbk	BOLA

4.2 Hasil Statistik Deskriptif

Hasil statistik deskripsi dalam penelitian ini terdapat pada tabel di bawah ini ;

Tabel 4.2 Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Jumlah Dewan Direksi	189	2	14	6,3	3,0695
Proporsi Dewan Direksi Perempuan	189	,00	,60	,0828	,11697
Ukuran Perusahaan	189	307.041.000.000	1.511.800.000.000.000	82986119362699,42	235271746837118,78
Penjualan Perusahaan	189	260.214.000.000	239.205.000.000.000	17323177889190,701	35056178233994,035
Sektor	189	0	1	,5238	,50076
Kinerja Perusahaan	189	-20	45,6	4,2817	7,08044
Valid N (listwise)	189				

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 189 data yang diambil dari masing-masing website laporan keuangan setiap perusahaan di Bursa Efek Indonesia periode tahun 2018 sampai 2020.

4.2.1 Jumlah Dewan Direksi

Berdasarkan table 4.2 dapat diketahui bahwa besarnya nilai *minimum* jumlah dewan direksi 2 pada perusahaan ANDI tahun 2020 dan nilai *maximum* 14 pada perusahaan BUMI dengan rata-ratanya sebesar 6,3 dan standard deviation sebesar 3,0695. Hasil analisis deskriptif tersebut menunjukkan nilai *standard deviation* yang lebih kecil dari nilai rata-rata (*mean*), yang artinya rata-rata variable jumlah dewan direksi mempunyai tingkat penyimpangan data yang rendah. Kecilnya simpangan data ini menunjukkan bahwa variabel jumlah dewan direksi cukup baik dan tidak menyebabkan bias.

4.2.2 Proporsi Dewan Direksi Perempuan

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa besarnya nilai *minimum* dewan direksi perempuan 0% dan nilai *maximum* 60% pada perusahaan BBKA, dengan nilai rata-rata sebesar 0,0828 dan dengan *standard deviation* sebesar 0,11697. Hasil analisis deskriptif tersebut menunjukkan nilai standar deviasi yang lebih besar dari nilai rata-rata (*mean*), yang berarti rata-rata variabel dewan direksi perempuan mempunyai tingkat penyimpangan data yang tinggi. Besarnya simpangan data ini menunjukkan bahwa variabel dewan direksi perempuan tidak cukup baik dan menyebabkan bias.

4.2.3 Ukuran Perusahaan

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa besarnya nilai *minimum* ukuran perusahaan 307.041.000.000 pada perusahaan AKPI tahun 2018 dan nilai *maximum* 1.511.800.000.000.000 pada perusahaan BBRI tahun 2020, dengan nilai rata-rata sebesar 82986119362699,42 dan standar deviasi sebesar 235271746837118,78. Hasil analisis deskriptif tersebut menunjukkan nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai rata-rata (*mean*), yang berarti rata-rata variabel ukuran perusahaan mempunyai tingkat penyimpangan data yang rendah. Kecilnya simpangan data ini menunjukkan bahwa variabel ukuran perusahaan cukup baik dan tidak menyebabkan bias.

4.2.4 Penjualan Perusahaan

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa besarnya nilai *minimum* ukuran perusahaan 260.214.000.000 pada perusahaan ANDI tahun 2020. dan

nilai *maximum* 239.205.000.000.000 pada perusahaan ASII tahun 2019, dengan nilai rata-rata sebesar 17323177889190,701 dan *standard deviation* sebesar 35056178233994,035. Hasil analisis deskriptif tersebut menunjukkan nilai standar deviasi yang lebih besar dari nilai rata-rata (*mean*), yang berarti rata-rata variabel penjualan perusahaan mempunyai tingkat penyimpangan data yang tinggi. Besarnya simpangan data ini menunjukkan bahwa variabel penjualan perusahaan tidak cukup baik dan menyebabkan bias.

4.2.5 Kinerja Perusahaan

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa besarnya nilai *minimum* ukuran perusahaan -9,84% pada perusahaan BUMI tahun 2020 dan nilai *maximum* 45,6% pada perusahaan BYAN tahun 2018, dengan nilai rata-rata sebesar 4,2817 dan *standard deviation* sebesar 7,08044. Hasil analisis deskriptif tersebut menunjukkan nilai standar deviasi yang lebih besar dari nilai rata-rata (*mean*), yang berarti rata-rata variabel kinerja perusahaan mempunyai tingkat penyimpangan data yang tinggi. Besarnya simpangan data ini menunjukkan bahwa variabel kinerja perusahaan tidak cukup baik dan menyebabkan bias.

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini adalah uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas dan uji autokolerasi.

4.3.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Hasil uji multikolinieritas disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.3.1 Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF		
(Constant)	-,267	1,131		-,236	,814		
Jumlah Dewan Direksi	,252	,021	,370	3,333	,000	,627	1,596
Proporsi Dewan Direksi Perempuan	,228	,060	,340	3,790	,000	,938	1,066
Ukuran Perusahaan	,081	,035	,280	2,338	,021	,526	1,902
Penjualan Perusahaan	-,035	,044	-,096	-,785	,434	,510	1,960
Sektor	,091	,138	,060	,663	,509	,932	1,073

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

Berdasarkan tabel 4.3 model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolenieritas dan model regresi layak digunakan karena variabel independen memiliki nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) < 10 .

4.3.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskesastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan yang lain. Pengujian pada penelitian ini menggunakan uji gladser yaitu meregres nilai absolut residual atas pengaruh variabel

independen (Ghozali, 2018). Hasil uji heteroskedastisitas disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstrandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,487	,596		,818	,415
Jumlah Dewan Direksi	,004	,011	,046	,392	,696
Proporsi Dewan Direksi Perempuan	-,026	,032	-,080	-,834	,406
Ukuran Perusahaan	-,005	,018	-,038	-,292	,770
Penjualan Perusahaan	,002	,023	,011	,080	,936
Sektor	-,031	,073	-,041	-,426	,671

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa tingkat signifikansi jumlah dewan direksi, proporsi dewan direksi perempuan, ukuran perusahaan, penjualan perusahaan, dan sektor perusahaan nilai probabilitasnya $> 0,05$, menunjukkan hasil tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4.3.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah ada korelasi antara councounding error pada periode t dan confounding error pada periode t-1 (sebelumnya) dalam model regresi linier. Autokorelasi terjadi karena observasi yang berturut-turut terkait satu sama lain dari waktu ke waktu. Masalah ini muncul karena residual (kesalahan interferensi) tidak lepas dari satu observasi ke observasi lainnya (Ghozali, 2018). Dalam

penelitian ini, ada tidaknya gejala autokorelasi diuji menggunakan uji Durbin-Watson (DW test).

Tabel 4.3.3 Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,372 ^a	,139	,101	,54995	2,009

- a. Predictors: (Constant), Jumlah Dewan Direksi, Proporsi Dewan Direksi Perempuan, Sektor, Ukuran Perusahaan, Penjualan Perusahaan
- b. Dependent Variabel: Kinerja Perusahaan

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui nilai Durbin Watson sebesar 2,009. Nilai DU pada tabel Durbin Watson didapat 1,8041. Kriteria yang diambil dalam penelitian ini adalah $DU < DW < 4 DU$ dengan hasil $1,7896 < 2,009 < 2,2104$. Dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi positif sehingga model persamaan dapat digunakan.

4.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel keberagaman gender terhadap kinerja keuangan perusahaan. Analisis ini juga digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,267	1,131		-,236	,814
Jumlah Dewan Direksi	,252	,021	,370	3,333	,000
Proporsi Dewan Direksi Perempuan	,228	,060	,340	3,790	,000
Ukuran Perusahaan	,081	,035	,280	2,338	,021
Penjualan Perusahaan	-,035	,044	-,096	-,785	,434
Sektor	,091	,138	,060	,663	,509

a. Dependent Variabel: Kinerja Perusahaan

Berdasarkan tabel 4.2 model regresi dalam penelitian yaitu :

$$Y = -0,267 - 0,007X_1 + 0,228X_2 + 0,081C_1 - 0,035C_2 + 0,091C_3$$

4.4.1 Konstanta (a)

Nilai konstanta pada tabel 4.2 sebesar -0,267 kali artinya apabila dewan direksi, ukuran perusahaan, penjualan perusahaan, dan sektor dianggap konstan dan tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja perusahaan sebesar -0,267 kali.

4.4.2 Jumlah Dewan Direksi (X1)

Nilai koefisien (b1) = 0.252 artinya variabel jumlah dewan direksi mempunyai koefisien regresi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menunjukkan apabila jumlah dewan direksi mengalami peningkatan sebesar 1%, maka akan mengakibatkan kinerja perusahaan meningkat sebesar 0,252 kali dan sebaliknya apabila jumlah dewan direksi

mengalami penurunan 1% maka kinerja perusahaan turun sebesar 0,252 kali, dengan asumsi variabel lain konstan.

4.4.3 Proporsi Dewan Direksi Perempuan (X2)

Nilai koefisien (b_1) = 0,228 artinya variabel dewan direksi perempuan mempunyai koefisien regresi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menunjukkan apabila dewan direksi perempuan mengalami peningkatan sebesar 1%, maka akan mengakibatkan kinerja perusahaan meningkat sebesar 0,228 kali dan sebaliknya apabila dewan direksi perempuan mengalami penurunan 1% maka kinerja perusahaan turun sebesar 0,228 kali, dengan asumsi variabel lain konstan.

4.4.4 Ukuran Perusahaan (C1)

Nilai koefisien (b_1) = 0,081 artinya variabel ukuran perusahaan mempunyai koefisien regresi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menunjukkan apabila ukuran perusahaan mengalami peningkatan sebesar 1%, maka akan mengakibatkan kinerja perusahaan meningkat sebesar 0,081 kali dan sebaliknya apabila ukuran perusahaan mengalami penurunan 1% maka kinerja perusahaan turun sebesar 0,081 kali, dengan asumsi variabel lain konstan.

4.4.5 Penjualan Perusahaan (C2)

Nilai koefisien (b_1) = -0,035 artinya variabel penjualan perusahaan mempunyai koefisien regresi berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menunjukkan apabila ukuran perusahaan mengalami peningkatan sebesar 1%, maka akan mengakibatkan kinerja perusahaan

turun sebesar -0,035 kali dan sebaliknya apabila ukuran perusahaan mengalami penurunan 1% maka kinerja perusahaan meningkat sebesar -0,035 kali, dengan asumsi variabel lain konstan.

4.4.6 Sektor

Nilai koefisien (b_1) = 0,091 artinya variabel sektor mempunyai koefisien regresi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menunjukkan apabila sektor mengalami peningkatan sebesar 1%, maka akan mengakibatkan kinerja perusahaan meningkat sebesar 0,091 kali dan sebaliknya apabila sektor mengalami penurunan 1% maka kinerja perusahaan turun sebesar 0,091 kali, dengan asumsi variabel lain konstan.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,267	1,131		-,236	,814
Jumlah Dewan Direksi	,252	,021	,370	3,333	,000
Proporsi Dewan Direksi	,228	,060	,340	3,790	,000
Perempuan					
Ukuran Perusahaan	,081	,035	,280	2,338	,021
Penjualan Perusahaan	-,035	,044	-,096	-,785	,434
Sektor	,091	,138	,060	,663	,509

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

Jumlah Dewan Direksi (X1) dan Proporsi Dewan Direksi Perempuan (X2) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan karena nilai sig. < 0.05 dan t hitung bernilai positif.

4.6 Pembahasan dan Diskusi

Proporsi dewan direksi perempuan dan jumlah dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan karena nilai sig. < 0,05. Hal tersebut berarti bahwa proporsi dewan direksi perempuan dan jumlah dewan direksi mengarah pada kinerja perusahaan yang lebih baik, terutama karena banyaknya sudut pandang yang berbeda. Oleh karena itu, sebagian besar penelitian mengkonfirmasi bahwa kelompok heterogen mengarah pada keputusan berkualitas lebih tinggi, menghasilkan solusi yang lebih inovatif melalui konflik kognitif, dan mempengaruhi arah strategis perusahaan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Nuria Reguera-Alvarado, Pilar de Fuentes, dan Joaquina Laffarga (2017) yang menghasilkan peningkatan jumlah wanita di dewan perusahaan berhubungan positif dengan hasil ekonomi yang lebih tinggi. Pada penelitian tersebut menyatakan positif karena dengan peningkatan jumlah dewan direksi perempuan dan secara bersamaan dengan jumlah dewan direksi yang meningkat juga dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi. Perempuan merasa sulit karena harus menghadapi berbagai tantangan sebelum menjabat, seperti perasaan kognitif yang berpusat pada harmoni (Hurst K, 2006), kemampuan untuk memfasilitasi penyebaran informasi (Earley dan Mosakowski, 2000), dan hal ini diyakini bahwa perempuan dianggap tangguh karena harus menghadapi

berbagai tantangan sebelum menduduki suatu posisi jabatan. Dengan adanya Wanita maka akan lebih teliti dan sedikit kemungkinan akan terjadinya kecurangan pada pembuatan laporan keuangan. Lalu dengan peningkatan jumlah dewan direksi beberapa argument mengatakan bahwa dengan banyaknya dewan direksi dapat menciptakan pendapat yang banyak, lebih mudah berkembang, lebih banyak relasi, namun peningkatan tersebut diiringi juga dengan keragaman gender agar terjadi komunikasi yang lebih kompak dan memberikan aspek pertimbangan dari berbagai sudut pandang. Akan tetapi penelitian ini tidak didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ketut Arya Bayu W (2010) yang menghasilkan diversitas dewan tidak berpengaruh pada kinerja pasar perusahaan. Sebab dengan peningkatan jumlah dewan direksi dan proporsi dewan direksi perempuan dapat menimbulkan bias.

Resource Dependence Theory menjelaskan bahwa keragaman menumbuhkan kreativitas dan inovasi. Menurut pandangan ini, sikap, fungsi kognitif, dan keyakinan cenderung bervariasi secara sistematis menurut variabel demografis seperti gender, daripada didistribusikan secara acak dalam suatu populasi. Ini adalah salah satu definisi keragaman yang diusulkan.

Selain itu, jumlah komisaris dan direksi perempuan masih terlalu sedikit jika dibandingkan dengan jumlah komisaris dan direksi laki-laki. Hal ini dikarenakan posisi perempuan dalam lembaga pemerintahan biasanya terjadi di perusahaan kecil (Darmadi, 2010). Oleh karena itu sulit untuk mengukur apakah status perempuan di dewan direksi semata-mata karena

factor keluarga atau memang karena kemampuan superior mereka untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Namun, keragaman gender berdampak pada kinerja keuangan dalam penelitian ini.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari beberapa pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Proporsi dewan direksi perempuan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan karena nilai sig. < 0,05. Hal tersebut berarti bahwa proporsi dewan direksi perempuan dapat mengarah pada kinerja perusahaan yang lebih baik, terutama karena perbedaan pendapat. Oleh karena itu, sebagian besar penelitian mengkonfirmasi bahwa kelompok heterogen mengarah pada keputusan berkualitas lebih tinggi, menghasilkan solusi yang lebih inovatif melalui konflik kognitif, dan mempengaruhi arah srategis perusahaan.
2. Jumlah dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan karena nilai sig. < 0,05. Hal tersebut berarti bahwa jumlah dewan direksi dapat mengarah pada kinerja perusahaan yang lebih baik, karena banyaknya sudut pandang yang berbeda. Oleh karena itu, jumlah dewan direksi yang meningkat dan diringi juga dengan peningkatan keragaman gender dapat menghasilkan keputusan berkualitas serta mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan yang lebih baik.

5.2 Kontribusi dan Implikasi

Hasil yang diperoleh pada penelitian ini telah menunjukkan bahwa terdapat beberapa indikasi yaitu sebagai berikut :

1. Secara teoritis, hasil dari penelitian ini dapat menambah maupun memperluas ilmu pengetahuan serta memberikan bukti baru mengenai pengaruh keberagaman gender terhadap kinerja keuangan.
2. Secara praktis, hasil temuan dari penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan masukan atau manfaat bagi pihak-pihak yang terkait di dalam penelitian ini.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini akan lebih memberikan manfaat apabila hasil dalam penelitian ini dapat dilakukan peningkatan untuk penelitian selanjutnya. Berikut merupakan beberapa keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini :

1. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian hanya berjumlah 189 sampel. Adapun ketentuan perusahaan yang dijadikan sampel yaitu beberapa perwakilan dari masing-masing sektor yang mana ada 9 sektor yang tercatat di Bursa Efek Indonesia. Jumlah sampel yang diambil yaitu 63 perusahaan yang di dalamnya terdapat perwakilan dari 9 sektor tersebut dalam periode tahun 2018-2020. Sehingga pada penelitian selanjutnya dapat diharapkan dapat meningkatkan jumlah sampelnya guna untuk meningkatkan hasil yang lebih akurat.
2. Penelitian ini memiliki keterbatasan variabel, dimana variabel yang diteliti hanya kinerja keuangan, proporsi dewan direksi perempuan, jumlah dewan direksi, dan variabel kontrol (ukuran perusahaan, penjualan perusahaan). sedangkan masih ada variabel lain yang perlu ditinjau kembali yang mempengaruhi kinerja keuangan.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil dari beberapa pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan mampu memperhatikan fungsi dan pengaruh dewan direksi terhadap kinerja keuangan demi tercapainya tujuan perusahaan yang lebih baik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu menambah sampel, variabel, dan menggunakan data terbaru dalam melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S. N. (2004). Board composition , CEO duality and performance among Malaysian listed companies. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, vol. 4, no. 4, hh. 47–61.
- Adams, R., B. and Ferreira, D., 2009. Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 94, pp. 291–309.
- Alhaji, I.A and Yusoff, W. F. 2012. *An Empirical Study Of The roles Of Audit Committee Inpromoting Good Corporate governance*. 3rd International Conference on Business and Economic Research (3rd ICBER 2012) Proceeding.
- Alvarado, Nuria Reguera, Pilar de Fuentes, and Joaquina Laffarga. 2017. “Does Board Gender Diversity Influence Financial Performance? Evidence from Spain.” *Journal of Business Ethics*, vol. 2, no. 141, hh. 337–50.
- Anandhi S. Bharadwaj et al (2014). *Information Technology Effects on Firm Performances as Measured by Tobin's q*. *Management Science* 45 (7):1008- 1024
- Apestegua, J., Azmat, G., & Iriberry, N. (2012). The impact of gender composition on team performance and decision-making: Evidence from the fiefeld. *Management Science*, vol. 1, no. 58, hh. 78–93.
- Arikunto, (2002). *Prosedur suatu Penelitian Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi ke 5. Jakarta: Rineka Cipta.

- Bates, R.L. & Jackson, J.A. 1987. *Glossary of Geology*. 3rd Edition, American Geological Institute. Virginia.
- Bayu, Ketut Arya W. 2010. “*Pengaruh Diversitas Dewan pada Kinerja Pasar Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia)*”. Tesis, Universitas Udayana, Denpasar.
- Berman, S. L., Wicks, A. C., Kotha, S., & Jones, T. M. (1999). Does stakeholder orientation matter? The relationship between stakeholder management models and firm financial performance. *Academy of Management Journal*, vol. 5, no. 42, pp. 488–506.
- Burke, R. J. (1997). Women on corporate boards of directors: A needed resource. *Journal of Business Ethics*, vol. 9, no. 16, pp. 909–915.
- Bursa Efek Indonesia (2018-2020)* Publikasi statistik IDX Statistics. Jakarta: BEI
- Campbell, N.A., Reece, J.B., & Mitchell, L.G. (2003). *Biologi*. Jilid 2. Edisi Kelima. Alih Bahasa: Wasmen. Jakarta: Penerbit Erlangga. Vol. 1, no. 11, pp. 259-280.
- Carter, D. A., D’Souza, F., Simkins, B. J., & Simon, W. G. (2010). The gender and ethnic diversity of US boards and board committees and firm financial performance. *Corporate Governance: An International Review*, vol. 5, no. 18, pp. 396–414.
- Coffey, B. S., & Wang, J. 1998. Board diversity and managerial control as predictors of corporate social performance. *Journal of Business Ethics*, 17(14), 1595–1603.

- Core, J. E., Guay, W. R., & Rusticus, T. O. (2006). Does weak governance cause weak stock returns? An examination of firm operating performance and investors' expectations. *The Journal of Finance*, vol. 2, no. 61, hh. 655–687.
- Croson, R., & Gneezy, U. (2009). Gender differences in preferences. *Journal of Economic Literature*, vol. 2, no. 47, hh 1–27.
- Darmadi, Salim 2011. *Board Diversity and Firm Performance : The Indonesia Evidence*. Forthcoming in the Journal Corporate Ownership and Control vol. 8, 2011.
- Earley, P., & Mosakowski, E. (2000). Creating Hybrid Team Cultures: An Empirical Test of Transnational Team Functioning. *Academy of Management Journal*, vol. 1, no. 43, hh. 26-49.
- Farrell, K. A., & Hersch, P. L. (2005). Additions to corporate boards: The effect of gender. *Journal of Corporate Finance*, vol. 1-2, no. 11, hh. 85–106.
- Gabrielsson, J., & Huse, M. (2004). Context, behaviour and evolution: Challenges in research on boards and governance. *International Studies in Management and Organization*, vol.1, no. 34, hh. 11–36.
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Goldstein LB, Adams R, Alberts MJ, Appel LJ, Brass LM, Bushnell CD, Culebras A, DeGraba TJ, Gorelick PB, Guyton JR, Hart RG, Howard G,

Kelly-Hayes M, Nixon JVI, Sacco RL, 2006, Primary prevention of ischemic stroke: a guideline from the American Heart Association/American Stroke Association Stroke Council: Cosponsored by the Atherosclerotic Peripheral Vascular Disease Interdisciplinary Working Group; Cardiovascular Nursing Council; Clinical Cardiology Council; Nutrition, Physical Activity, and Metabolism Council; and the Quality of Care and Outcomes Research Interdisciplinary Working Group. *Stroke*; 37: 1583-1633. Hillman, A. J., & Dalziel, T. (2003). *Board of directors and firm performance: Integrating agency and resource dependence perspectives*. *Academy of Management Review*, vol. 3, no. 28, pp. 383–396.

Hillman, A. J., Cannella, A. A., & Harris, I. C. (2002). Women and racial minorities in the boardroom: How do directors differ? *Journal of Management*, vol. 6, no. 28, pp. 747–763.

Hurst, K. (2006). *Prinsip – Prinsip Perancangan Teknik*. Erlangga. Jakarta

Joecks, J., Pull, K., & Vetter, K. (2013). Gender Diversity in the Boardroom and Firm Performance: What exactly constitutes a “critical mass?”. *Journal of Business Ethics*, vol. 1, no. 118, pp. 61–72.

Kans, K dan Stengard, D. 2012. *Gender Diversity in Swedish Board Rooms the 30% Solution. Bachelor Thesis*. Stockholm School of Economics.

Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. vol. 2, no. 30, pp. 607-610.

- Kusumastuti, Sari, Supatmi dan Perdana Sastra. 2007. Pengaruh Board Diversity terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Vol 9, No.2.
- Lisaime, & Sri, D. (2018). Analisis Pengaruh Diversitas Gender, Kepemilikan Institusional, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, hh. 64– 83.
- Maghfiroh, V. D., & Utomo, D. C. (2019). Pengaruh Diversitas Gender Pada Struktur Dewan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi empiris pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2015-2017). *Journal of Accounting*, vol. 3, no. 8, hh. 1-9.
- Man, C.S and Kong, T.T. 2011. *Gender Diverrcity in Boardroom and Firm Financial Performance: Evidence from Hong Kong*. Hong Kong Baptist University.
- Mirfazli, Edwin dan Nurdiono. 2007. Evaluasi Pengungkapan Informasi Pertanggungjawaban Sosial pada Laporan Tahunan Perusahaan dalam Kelompok Aneka Industri yang Go Publik di BEJ. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol.12 No. 1, Januari 2007: 1-11.
- Mitchell, et all . 2000. *Pengelolaan Sumberdaya dan Lingkungan* . GMUP. Yogyakarta.
- Mulyadi. 2001. Sistem Akuntansi Edisi Tiga. Jakarta : Salemba Empat.
- Munif, A.Z dan Tri Jatmiko Wahyu Prabowo. 2010. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Indeks Pengungkapan Corporate Social Responsibility di

- Indonesia (Studi Empiris pada Perusahaan Non Keuangan yang Listing di BEI). *Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang*.
- Niederle, M., & Vesterlund, L. (2007). Do women shy away from competition?, Do men compete too much? Quarterly, *Journal of Economics*, vol. 3, no. 122, hh. 1067–1101.
- Nugrahayu, E. R, & Retnani, E. D. 2015. Penerapan Metode Balance Scorecard sebagai Tolak Ukur Pengukuran Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*. vol. 10, no. 4, hh. 1-16.
- Nurhayati, Mafizatun. (2008). *Pengaruh Struktur Kepemilikan, Profitabilitas, dan Ukuran Perusahaan terhadap Kebijakan Hutang dan Kebijakan Dividen dalam Penciptaan Nilai Perusahaan : Studi Empirik pada Perusahaan Sektor non jasa di Bursa Efek Jakarta*. Tesis. Universitas Budi Luhur Jakarta.
- Pfeffer, J. and Salancik, G. R. (1978), *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*, Harper & Row, New York.
- Prihatiningtias, Y. 2012. *Gender Diversity in the Board Room and Firm Performance: Evidence from Indonesian Publicly Listed Financial Firms*. European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET (ANDI)
- Randøy, T., Oxelheim, L., & Thomsen, S. (2006). *A Nordic perspective on corporate board diversity*. *Nordic Innovation Centre*, (November), no. 1-29.

- Roika, R., Salim, U., Sumiati, S. (2019). Pengaruh Keragaman Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Iqtishoduna*. vol. 15, no. 2, hh. 115-128.
- Siciliano, J. I. (1996). The relationship of board member diversity to organizational performance. *Journal of Business Ethics*, vol. 12, no. 15, hh. 1313–1320.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supit, R. M., Rompis, S. Y. R., & Lefrandt, L. I. R. (2018). Model Pemilihan Moda Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Iqtishoduna*, vol. 2, no. 15, hh. 115–128.
- Tyson, L. (2003). *The Tyson report on the recruitment and development of nonexecutive directors*, London Business School, UK.
- Van Der Walt, N., & Ingley, C. (2003). Board dynamics and the influence of professional background, gender and ethnic diversity of directors. *Corporate Governance: An International Review*, vol. 3, no. 11, hh. 218-234.
- Webb, E. (2004). An examination of socially responsible firms' board structure. *Journal of Management and Governance*, vol. 3, no. 8, hh. 255-277.
- Wiersema, M. F., & Bantel, K. A. (1992). Top Management Team demography and Corporate Strategic Change. *Academy of Management Journal*, 35(1), 91–121.

Wijaya, A. N. (2013). Pengaruh Keragaman Gender dan Usia Pejabat Perbendaharaan terhadap Penyerapan Anggaran Satuan Kerja (Studi Empiris pada Satuan Kerja Lingkup Pembayaran KPPN Semarang I). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. vol. 2, no. 9.

Williams dan Sawyer. 2003. *Using Information Technology: A Practical Introduction to Computers and Communications*. London: CareerEducation.



LAMPIRAN

STATISTIK DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Proporsi Dewan Direksi Perempuan	120	.00	.060	.0828	.11697
Ukuran Perusahaan	120	143136000000.0	1416758840000000.	82740763879170.61	230344582704607.160
Penjualan Perusahaan	120	0	239205000000000.0	17873674983808.56	37299595007278.6250
Sektor	120	.00	1.00	.5500	.49958
Jumlah Dewan Direksi	120	2.00	14.00	6.3000	3.06950
Kinerja Perusahaan	120	-15.89	45.60	4.7028	6.56208
Valid N (listwise)	120				

ASUMSI KLASIK
NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.53827441
	Absolute	.121
Most Extreme Differences	Positive	.056
	Negative	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		1.323
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Data terdistribusi normal karena nilai sig. > 0.05
MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.267	1.131		-.236	.814		
Proporsi Dewan Direksi Perempuan	.228	.060	.340	3.790	.000	.938	1.066
1 Ukuran Perusahaan	.081	.035	.280	2.338	.021	.526	1.902
Penjualan Perusahaan	-.035	.044	-.096	-.785	.434	.510	1.960
Sektor	.091	.138	.060	.663	.509	.932	1.073
Jumlah Dewan Direksi	-.007	.021	-.037	-.333	.739	.627	1.596

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

Lolos, tidak terjadi multikolinearitas karena nilai tolerance > 0.1 dan VIF < 10
HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.487	.596		.818	.415
Proporsi Dewan Direksi Perempuan	-.026	.032	-.080	-.834	.406
Ukuran Perusahaan	-.005	.018	-.038	-.292	.770
Penjualan Perusahaan	.002	.023	.011	.080	.936
Sektor	-.031	.073	-.041	-.426	.671
Jumlah Dewan Direksi	.004	.011	.046	.392	.696

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Lolos, tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai sig. > 0.05
AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.372 ^a	.139	.101	.54995	2.009

a. Predictors: (Constant), Jumlah Dewan Direksi, Proporsi Dewan Direksi Perempuan, Sektor, Ukuran Perusahaan, Penjualan Perusahaan

b. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

Lolos, tidak terjadi autokorelasi karena nilai $DU (1.7896) < DW (2.009) < 4-DU (2.2104)$

UJI HIPOTESIS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.372 ^a	.139	.101	.54995

a. Predictors: (Constant), Jumlah Dewan Direksi, Proporsi Dewan Direksi Perempuan, Sektor, Ukuran Perusahaan, Penjualan Perusahaan

Besar pengaruh Jumlah Dewan Direksi, Proporsi Dewan Direksi Perempuan, Sektor, Ukuran Perusahaan, Penjualan Perusahaan terhadap kinerja perusahaan adalah 0.101 atau 10.1%

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.544	5	1.109	3.666	.004 ^b
	Residual	34.479	114	.302		
	Total	40.023	119			

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

b. Predictors: (Constant), Jumlah Dewan Direksi, Proporsi Dewan Direksi Perempuan, Sektor, Ukuran Perusahaan, Penjualan Perusahaan

Jumlah Dewan Direksi, Proporsi Dewan Direksi Perempuan, Sektor, Ukuran Perusahaan, Penjualan Perusahaan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan karena nilai sig. <0.05

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.267	1.131		-.236	.814
Proporsi Dewan Direksi Perempuan	.228	.060	.340	3.790	.000
Ukuran Perusahaan	.081	.035	.280	2.338	.021
Penjualan Perusahaan	-.035	.044	-.096	-.785	.434
Sektor	.091	.138	.060	.663	.509
Jumlah Dewan Direksi	-.007	.021	-.037	-.333	.739

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

$$Y = -0.267 + 0.228X_1 + 0.081C_1 - 0.035C_2 + 0.091C_3 - 0.007X_2$$

Proporsi Dewan Direksi Perempuan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan karena nilai sig. < 0.05 dan t statistic bernilai positif.

Ukuran Perusahaan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan karena nilai sig. < 0.05 dan t statistic bernilai positif.

Penjualan Perusahaan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan karena nilai sig. > 0.05

Sektor secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan karena nilai sig. > 0.05

Jumlah Dewan Direksi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan karena nilai sig. > 0.05

DEWAN DIREKSI (X1)

	2018	2019	2020
AALI	1	1	1
ANDI	1	1	1
ANJT	1	1	0,2
BWPT	1	1	1
BISI	1	1	1
ADRO	1	1	1
AARI	1	1	1
BSSR	1	1	1
BUMI	0,15	0,15	0,08
BYAN	0,15	0,15	0,15
DEWA	1	1	1
INPT	1	1	1
AMFG	1	1	1
ALKA	1	1	1
AGII	0,15	0,15	0,15
BRPT	1	0,16	0,16
ETWA	1	1	1
AKPI	1	1	1
ASII	0,1	0,09	0,09
AUTO	0,15	0,15	0,15
MASA	1	1	1
BELL	0,33	0,33	0,33
ERTX	0,25	0,25	0,25
INDF	1	1	1
AISA	1	1	1
CAMP	1	1	1
GOOD	1	1	1
DMND	1	1	1
ACST	0,16	1	0,2
ADHI	1	1	1
AMAN	1	1	1
APLN	0,15	0,15	0,16
ASRI	0,25	0,25	0,25
CITY	1	1	1
BAPA	0,5	0,5	0,5
BSDE	0,125	0,25	0,25
GIAA	0,28	1	1
BLTA	0,33	0,33	0,33
PGAS	0,2	0,16	0,16
CENT	1	1	1
BUKK	0,5	0,5	0,5
JSMR	1	1	1
TLKM	1	1	0,1
KEEN	1	1	1
ISAT	1	1	1
BBCA	0,6	0,37	0,6

BBRI	0,4	0,37	0,6
ABDA	1	0,33	0,25
AGRO	1	1	1
AGRS	1	0,2	0,2
AMAR	1	1	1
ARTO	1	0,16	0,16
BABP	1	0,2	0,2
BBNI	0,2	0,2	0,25
BDMN	0,16	0,16	0,16
BFIN	1	1	1
ASGR	1	1	1
AMRT	1	1	1
ACES	0,2	0,4	0,4
ABBA	1	1	1
ABMM	1	1	1
BHIT	0,28	0,42	0,42
BOLA	1	0,5	0,5

DEWAN DIREKSI PEREMPUAN

	2018	2019	2020
AALI	0	0	0
ANDI	0	0	0,2
ANJT	0	0	0
BWPT	0	0	0
BISI	0	0	0
ADRO	0	0	0
AARI	0	0	0
BSSR	0	0	0
BUMI	0,15	0,15	0,08
BYAN	0,15	0,15	0,15
DEWA	0	0	0
INPT	0	0	0
AMFG	0	0	0
ALKA	0	0	0
AGII	0,15	0,15	0,15
BRPT	0	0,16	0,16

ETWA	0	0	0
AKPI	0	0	0
ASII	0,1	0,09	0,09
AUTO	0,15	0,15	0,15
MASA	0	0	0
BELL	0,33	0,33	0,33
ERTX	0,25	0,25	0,25
INDF	0	0	0
AISA	0	0	0
CAMP	0	0	0
GOOD	0	0	0
DMND	0	0	0
ACST	0,16	0	0,2
ADHI	0	0	0
AMAN	0	0	0
APLN	0,15	0,15	0,16
ASRI	0,25	0,25	0,25
CITY	0	0	0
BAPA	0,5	0,5	0,5
	0,125	0,25	0,25
GIAA	0,28	0	0
BLTA	0,33	0,33	0,33
PGAS	0,2	0,16	0,16
CENT	0	0	0
BUKK	0,5	0,5	0,5
JSMR	0	0	0
TLKM	0	0	0,1
KEEN	0	0	0
ISAT	0	0	0
BBCA	0,6	0,37	0,6
BBRI	0,4	0,37	0,6
ABDA	0	0,33	0,25
AGRO	0	0	0
AGRS	0	0,2	0,2
AMAR	0	0	0
ARTO	0	0,16	0,16
BABP	0	0,2	0,2
BBNI	0,2	0,2	0,25
BBNI	0,16	0,16	0,16
BFIN	0	0	0
ASGR	0	0	0

AMRT	0	0	0
ACES	0,2	0,4	0,4
ABBA	0	0	0
ABMM	0	0	0
BHIT	0,28	0,42	0,42
BOLA	0	0,5	0,5

Ukuran Perusahaan (X2) (dalam jutaan rupiah)

	2018	2019	2020
AAI	26.856.967.000.000	26.974.124.000.000	27.781.231.000.000
ANDI	539.805.449.943	487.338.794.012	479.224.284.000
ANJT	2.314.161.465.000	1.866.213.080.000	2.349.296.625.000
BWPT	16.163.267.000.000	15.796.470.000.000	15.060.968.000.000
BISI	2.765.010.000.000	2.941.056.000.000	2.914.979.000.000
ADRO	101.163.300.050.000	103.363.678.250.000	91.404.599.500.000
AARI	26.856.967.000.000	26.974.124.000.000	27.781.231.000.000
BSSR	3.510.557.938.235	3.590.481.632.052	3.772.333.640.000
BUMI	54.662.057.117.373	51.740.264.203.089	49.113.126.296.000
BYAN	16.470.012.500.000	18.300.001.500.000	23.182.865.750.000
DEWA	5.942.860.476.336	7.867.320.373.599	7.883.368.977.000
INPT	27.789.000.000.000	27.708.000.000.000	27.345.000.000.000
AMFG	5.940.400.000.000	5.989.585.000.000	5.570.591.000.000
ALKA	648.968.000.000	604.825.000.000	418.631.000.000
AGII	6.647.755.000.000	7.121.458.000.000	7.121.458.000.000
AKPI	307.041.000.000,00	2.776.780.000.000,00	2.644.270.000.000
ASII	344.711.000.000.000	351.958.000.000.000	338.203.000.000.000
AUTO	15.889.648.000.000	16.015.709.000.000	15.180.094.000.000
MASA	7.975.159.904.000	6.458.328.875.250	6.401.806.346.000
BELL	584.733.000.000	590.884.000.000	554.236.000.000
ERTX	896.026.025.254	1.022.544.777.114	981.623.067.000
INDF	96.537.800.000.000,00	96.198.600.000.000	163.136.500.000.000
AISA	1.816.406.000.000	1.868.966.000.000	2.011.557.000.000
CAMP	1.004.270.000.000	1.057.530.000.000	1.086.870.000.000
GOOD	4.212.000.000.000	5.063.000.000.000	6.571.000.000.000
DMND	4.213.314.000.000	5.570.651.000.000	5.680.638.000.000
ACST	8.936.391.000.000	10.446.519.000.000	3.055.106.000.000
ADHI	30.091.601.000.000	36.515.833.000.000	38.093.888.000.000
AMAN	628.465.000.000	582.236.000.000	612.347.000.000
APLN	29.583.800.000.000	29.460.300.000.000	30.391.400.000.000

ASRI	20.890.926.000.000	21.894.272.000.000	21.226.815.000.
GIAA	59.492.893.885.850	63.790.796.137.414	154.477.451.991.
BLTA	1.021.479.109.827	965.129.756.235	945.951.954.
PGAS	113.664.589.113.647	105.567.607.826.163	107.862.199.720.
ISAT	53.139.600.000.000	62.813.000.000.000	62.778.700.000.
BBCA	824.788.000.000.000	918.989.000.000.000	1.075.570.000.000.
BBRI	1.296.898.292.000.000	1.416.758.840.000.000	1.511.804.628.000.
ABDA	2.890.428.000.000	2.579.654.000.000	2.477.782.000.
BFIN	19.117.000.000.000	19.090.000.000.000	15.201.000.000.
ASGR	2.271.340.000.000	2.896.840.000.000	2.288.830.000.

Penjualan Perusahaan X3 (dalam jutaan rupiah)

	2018	2019	2020
AAI	19.084.387	17.452.736	18.807.043
ANDI	300.278.949.718	311.779.628.307	260.214.446.632
ANJT	8.618.054.090.000	8.957.364.775.000	9.106.248.575.000
BWPT	3.083.389.000.000	2.512.784.000.000	2.198.666.000.000
BISI	2.265.615.000.000	2.272.410.000.000	1.812.762.000.000
ADRO	51.846.545.000.000	49.512.018.250.000	36.306.143.250.000
AARI	19.084.387.000.000	17.452.736.000.000	18.807.043.000.000
BSSR	6.352.058.314.874	5.988.998.786.702	4.748.138.432.633
BUMI	15.926.549.446.797	15.937.238.661.195	11.322.803.777.925
BYAN	23.999.063.000.000	19.918.911.350.000	19.976.190.750.000
DEWA	3.952.813.142.108	4.934.231.508.638	4.340.769.034.911
INPT	15.190.000.000.000	15.939.000.000.000	14.184.000.000.000
AMFG	4.443.262.000.000	4.289.776.000.000	3.767.789.000.000
ALKA	3.592.798.000.000	2.218.386.000.000	2.044.133.000.000
AGII	2.073.258.000.000	2.203.617.000.000	2.188.179.000.000
AKPI	2.387.420.000.000,00	2.251.120.000.000,00	2.230.110.000.000
ASII	239.205.000.000.000	237.166.000.000.000	175.046.000.000.000
AUTO	15.356.381.000.000	15.444.775.000.000	11.869.221.000.000
MASA	4.275.568.536.750	4.556.491.805.250	4.146.245.334.000
BELL	691.484.000.000	714.326.000.000	538.299.000.000
ERTX	1.086.203.490.151	1.236.415.217.703	1.082.895.347.362
INDF	73.394.700.000.000	76.593.000.000.000	81.731.500.000.000
AISA	1.583.265.000.000	1.510.427.000.000	1.283.331.000.000

CAMP	961.140.000.000	1.028.950.000.000	956.630.000.000
GOOD	8.049.000.000.000	8.439.000.000.000	7.711.000.000.000
DMND	6.231.099.000.000	6.913.792.000.000	6.110.155.000.000
ACST	3.725.296.000.000	3.947.173.000.000	1.204.429.000.000
ADHI	15.655.500.000.000	15.307.860.000.000	10.827.682.000.000
AMAN	278.443.000.000	349.573.000.000	405.930.000.000
APLN	5.035.300.000.000	3.792.500.000.000	4.956.300.000.000
ASRI	3.975.258.000.000	3.475.677.000.000	1.413.252.000.000
GIAA	919.650.624.149	280.656.833.782	5.605.925.056.656
BLTA	356.986.801.158	287.077.953.424	262.924.765.803
PGAS	55.409.641.321.261	55.101.128.902.407	41.311.499.031.258
ISAT	23.139.500.000.000	26.117.500.000.000	27.925.700.000.000
BBCA	25.852.000.000.000	28.570.000.000.000	27.147.000.000.000
BBRI	77.665.772.000.000	81.707.305.000.000	79.209.917.000.000
ABDA	1.506.904.000.000	909.229.000.000	760.560.000.000
BFIN	5.018.000.000.000	5.241.000.000.000	4.570.000.000.000
ASGR	4.069.980.000.000	4.771.900.000.000	3.348.870.000.000

Kinerja Perusahaan (Y)

	2018	2019	2020
AALI	5,66%	0,90%	3,22%
ANDI	21,36%	20,01%	16,27%
ANJT	0,10%	0,70%	0,30%
BWPT	2,86%	7,39%	7,36%
BISI	0,15%	0,10%	0,09%
ADRO	6,80%	6%	2,50%
AARI	5,66%	0,90%	3,22%
BSSR	28,18	12,5	11,59
BUMI	4.15%	0.26%	-9.84%
BYAN	45.6%	18.3%	21.3%
DEWA	0.6%	0.7%	0.3%
INPT	4	6,6	6,6
AMFG	2,1	1,7	1,7
ALKA	3.54%	1.22%	1.60%
AGII	1,72	1,47	01:40
AKPI	2,09%	1,96%	2,60%
ASII	8	5	5
AUTO	4,30%	5,10%	0,20%
MASA	8	2	7
BELL	2,99	4,11	3,93

ERTX	1,70%	1.2%	-1.4%
INDF	5,4	6,1	6,7
AISA	2,9	1,89	0,59
CAMP	6,17%	7,26%	4,05%
GOOD	0,41	0,45	0,56
DMND	7,98	7,5	3,65
ACST	0,09	10,88	43,76
ADHI	2,1	1,8	0,1
AMAN	4,30%	19,80%	2,40%
APLN	0,70%	0,40%	0,60%
ASRI	5%	5%	5%
GIAA	5,51	1	22,95
BLTA	7,6	1,29	1,24
PGAS	3,84	0,92	3,51
ISAT	-4,5	2,5	-1,1
BBCA	4	4	3,3
BBRI	3,68	3,5	1,98
ABDA	2,39	3,39	5,58
BFIN	10,3	5,7	5
ASGR	12	9	2