

**PENGARUH KARAKTERISTIK DEWAN KOMISARIS TERHADAP  
KINERJA PERUSAHAAN (STUDI PADA PERUSAHAAN *FOOD AND  
BEVERAGE* YANG *LISTING* DI BURSA EFEK INDONESIA)**



**SKRIPSI**

Oleh:

Garda Gadha Wisnuwarman

17312310

**PRODI AKUNTANSI  
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2020/2021**

**PENGARUH KARAKTERISTIK DEWAN KOMISARIS TERHADAP  
KINERJA PERUSAHAAN (STUDI PADA PERUSAHAAN *FOOD AND  
BEVERAGE* YANG *LISTING* DI BURSA EFEK INDONESIA)**

SKRIPSI

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

Oleh :

Nama : Garda Gadha Wisnuwarman

No. Mahasiswa : 17312310

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2021**

## HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Yogyakarta, 3 November 2021

Penulis



(Garda Gadha Wisnuwarman)

**PENGARUH KARAKTERISTIK DEWAN KOMISARIS TERHADAP  
KINERJA PERUSAHAAN (STUDI PADA *PERUSAHAAN FOOD AND  
BEVERAGE YANG LISTING DI BURSA EFEK INDONESIA*)**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

Nama : Garda Gadha Wisnuwarman

No. Mahasiswa : 17312310

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada tanggal 27 Oktober 2021

Dosen Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Yunan', with a long horizontal stroke underneath.

(Yunan Najamudin, Drs., MBA)

## BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR SKRIPSI

### BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

#### SKRIPSI BERJUDUL

PENGARUH KARAKTERISTIK DEWAN KOMISARIS TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN (STUDI PADA PERUSAHAAN FOOD AND BEVERAGE YANG LISTING DI BURSA EFEK INDONESIA)

Disusun oleh : GARDA GADHA WISNUWARMAN

Nomor Mahasiswa : 17312310

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus pada hari, tanggal: Rabu, 08 Desember 2021

Penguji/Pembimbing Skripsi : Yunan Najamuddin, Drs., MBA., CMA., CAPF



Penguji : Rifqi Muhammad, SE., SH., M.Sc., Ph.D., SAS.



Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Universitas Islam Indonesia

  
Prof. Jaka Sriyana, Dr., M.Si

## KATA PENGANTAR

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb*

*Alhamdulillahirobbil'alamin*, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia, berkah dan hidayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Food And Beverage Yang Listing Di Bursa Efek Indonesia)” sebagai salah satu syarat kelulusan untuk mencapai derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia. Tak lupa sholawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan seluruh umatnya hingga *yaumul akhir*.

Penulis sangat menyadari bahwa penulisan ini masih jauh dari kata sempurna karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Namun penulis tetap selalu berusaha keras dan semaksimal mungkin dalam mencurahkan segala kemampuan yang dimiliki walau proses penyusunan skripsi ini cukup menguras waktu dan pikiran. Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak yang tiada henti diajukan kepada penulis. Oleh karena itu, penulis mengucapkan rasa terimakasih dengan ketulusan hati yang terdalam kepada:

1. **Allah SWT** yang selalu senantiasa memberikan kekuatan, ketabahan, kelancara, kesabaran, petunjuk, dan segala karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. **Nabi Muhammad SAW** yang telah membimbing umatnya menuju zaman yang diterangi iman dan islam.
3. **Ibu Farida dan Bapak Alm. Gunawarman** selaku orangtua penulis yang selalu memberikan dukungan moril dan materil, yang selalu mendoakan anaknya di manapun berada, semua itu sangat berharga bagi penulis sehingga penulis bisa berada di tahap ini. Semoga kedua orangtua penulis selalu diberikan kesehatan, umur panjang, lindungan oleh Allah SWT.

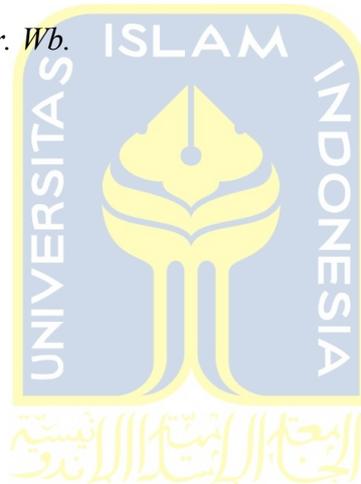
Terimakasih banyak untuk Ibu dan bapak. Penulis berharap suatu saat nanti penulis dapat membanggakan dan membahagiakan mereka. Amin.

4. **Panji Gautama** selaku kakak dari penulis yang selalu memberikan dukungan moril dan materil, yang selalu mendoakan adiknya di manapun berada, semua itu sangat berharga bagi penulis sehingga penulis bisa berada di tahap ini. Semoga kakak penulis selalu diberikan kesehatan, umur panjang, lindungan Allah SWT. Penulis berharap dapat membanggakan kakak. Amin.
5. **Bapak Dr. Mahmudi, S.E., M.Si., Ak** selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia beserta segenap jajaran Program Studi Akuntansi yang telah memberikan dukungan beserta ilmu semasa perkuliahan.
6. **Bapak Yunan Najamudin, Drs., MBA** selaku dosen pembimbing skripsi penulis yang selalu sabar membimbing dalam menyusun sampai menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih banyak Bapak Yunan atas segala ilmu yang bermanfaat, kritikan dan sarannya selama penyusunan skripsi ini.
7. **KOPMA FBE UII** yang telah memberikan penulis kesempatan untuk bekerja sama, berdiskusi dan belajar bersama dengan lebih banyak teman, menjadi salah satu tempat penulis mengikuti kegiatan organisasi di kampus, banyak sekali manfaat yang penulis dapatkan bersama KOPMA FBE UII. Terimakasih atas pengalaman dan ilmu yang telah diberikan.
8. **UKM FUTSAL FBE UII** yang telah memberikan penulis kesempatan untuk berproses, bertanding dan bekerja sama dengan lebih banyak teman. Terimakasih atas pengalaman yang telah diberikan.
9. **APAYA** selaku teman-teman penulis, terimakasih banyak atas pertemuan yang menyenangkan, yang selalu memberikan hiburan sehingga membuat masa perkuliahan lebih berwarna. Panjang umur dan sehat selalu untuk kalian semua, semoga kita bisa bertemu lagi. Sukses selalu untuk kalian semua. Amin.
10. **Adika Baswara, Rafli Fauzul Adhim, Nur Rahmad Iswahyudi** selaku teman penulis yang selalu menjadi tempat berbagi cerita, canda dan tawa.

11. **Afifah Dianjati Safira, Siti Rahmania Ulfa, Herlin Nirmalasari Rahardiani** selaku teman penulis yang selalu menjadi tempat hangat penulis untuk berbagi canda, tawa dan cerita.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih atas bantuan dan dukungan yang diberikan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada pihak tersebut atas segala sesuatu yang telah diberikan kepada penulis, semoga Allah SWT memberikan pahala yang berlipat ganda untuk kalian semua. Semoga karya ilmiah ini dapat bermanfaat dan penulis memohon maaf jika ada kekurangan di dalamnya.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*



Sleman, 27 Oktober 2021

Penulis

Garda Gadha Wisnuwarman

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR SKRIPSI	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.5 Sistematika penulisan	12
BAB II Kajian Pustaka	13
2.1 Landasan Teori	13
2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu	28
2.3 Hipotesis penelitian	31
2.4 Kerangka Pemikiran	34
BAB III Metode Penelitian	36
3.1 Populasi dan Sampel	36
3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	38

3.3 Definisi dan Pengukuran Variabel	39
3.4 Metode Analisis Data	43
3.5 Analisis Regresi Linear Berganda	46
3.6 Uji Determinasi ( $R^2$ )	47
3.7 Uji Hipotesis	47
3.8 Uji Model	48
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN</b>	<b>49</b>
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	49
4.2 Analisis Statistik Deskriptif	50
4.3 Uji Asumsi Klasik	52
4.4 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	57
4.5 Uji Determinasi ( $R^2$ )	59
4.6 Uji Hipotesis	60
4.7 Uji Model	63
4.8 Pembahasan	64
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	<b>68</b>
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Keterbatasan Penelitian	69
5.3 Saran	70
5.4 Implikasi Penelitian	70
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>72</b>
<b>LAMPIRAN</b>	<b>79</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.1.1 Data Populasi	36
Tabel 3.1.2.1 Data Sampel	38
Tabel 4.1 Kriteria Penentuan Sampel	49
Tabel 4.2 Hasil Uji Statistik Deskriptif	50
Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas	53
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas	54
Tabel 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas	55
Tabel 4.6 Hasil Uji Autokorelasi	56
Tabel 4.7 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Determinasi	59
Tabel 4.9 Hasil Uji Statistik T	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Statistik F	64



## DAFTAR GAMBAR

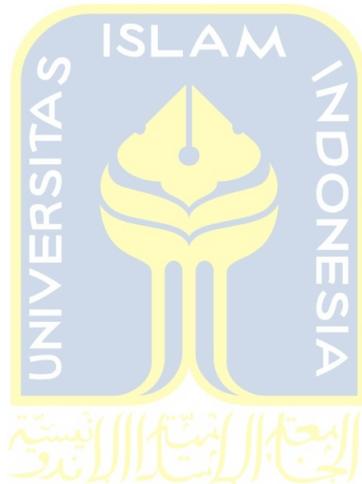
Gambar 2.4.1 Kerangka Pemikiran

35



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Tabulasi Data	79
Lampiran 2 Hasil Uji Analisis Deskriptif	81
Lampiran 3 Hasil Uji Asumsi Klasik	83
Lampiran 4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	85
Lampiran 5 Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )	86
Lampiran 6 Hasil Uji Hipotesis	87
Lampiran 7 Hasil Uji Model	88



## ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk membuktikan pengaruh kompetensi dewan komisaris yang diproksikan dengan kompetensi pendidikan, kompetensi sertifikasi dan kompetensi pengalaman serta pengaruh usia dewan komisaris, frekuensi rapat dewan komisaris dan dewan komisaris independen terhadap kinerja perusahaan. Variabel independen pada penelitian ini terdiri dari kompetensi pendidikan, kompetensi sertifikasi, kompetensi pengalaman, usia, frekuensi rapat, komisaris independen. Variabel dependen pada penelitian ini yaitu kinerja keuangan yang diukur menggunakan *return on asset* (ROA). Sampel pada penelitian ini adalah perusahaan *food and beverage* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada periode 2015-2019. Sampel tersebut diambil dengan metode *purposive sampling* di mana setiap sampel dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. Sehingga diperoleh sebanyak 16 perusahaan dengan 80 data observasi. Hipotesis pada penelitian ini diuji dengan analisis regresi linear berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pendidikan dan kompetensi pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, sedangkan kompetensi sertifikasi, usia, frekuensi rapat dan komisaris independen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

**Kata kunci:** Kompetensi, usia, frekuensi rapat, komisaris independen, *good corporate governance*, kinerja perusahaan

## ABSTRACT

*The purpose of this study is to prove the effect of the competence of the board of commissioners as proxied by educational competence, certification competence and experience competence as well as the effect of the age of the board of commissioners, the frequency of meetings of the board of commissioners and the independent board of commissioners on the company's performance. The independent variables in this study consisted of educational competence, certification competence, experience competence, age, meeting frequency, independent commissioner. The dependent variable in this study is financial performance which is measured using return on assets (ROA). The sample in this study were food and beverage companies listed on the Indonesia Stock Exchange in the 2015-2019 period. The sample was taken by purposive sampling method in which each sample was selected based on the criteria determined by the researcher. So that obtained as many as 16 companies with 80 observation data. The hypothesis in this study was tested by multiple linear regression analysis, the results showed that educational competence and experience competence had a positive and significant effect on company performance, while certification competence, age, frequency of meetings and independent commissioners had no significant effect on company performance.*

*Key words: Competence, age, meeting frequency, independent commissioners, good corporate governance, company performance*

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu lembaga atau organisasi sebagai tempat di mana terjadinya kegiatan produksi sebuah barang atau jasa untuk dijual kepada masyarakat dengan tujuan untuk meraih keuntungan. Mendirikan sebuah perusahaan harus memiliki tujuan yang jelas, ada beberapa tujuan perusahaan didirikan. Tujuan perusahaan berdiri adalah untuk mendapatkan keuntungan maksimal, menyejahterakan pemilik perusahaan dan pemilik saham serta memaksimalkan nilai perusahaan. Semakin ketatnya persaingan bisnis yang sangat cepat dan semakin kuat, perkembangan perekonomian menyebabkan adanya tuntutan kepada perusahaan untuk terus mengembangkan inovasi dan melakukan ekspansi usaha agar dapat terus bertahan dan bersaing dalam dunia bisnis.

Perusahaan *food and beverage* merupakan suatu perusahaan industri yang menjadi salah satu sektor andalan penopang pertumbuhan manufaktur dan ekonomi nasional. Perusahaan *food and beverage* ini merupakan suatu industri yang stabil dan tidak terpengaruh dengan perubahan kondisi perekonomian karena makanan dan minuman adalah kebutuhan utama yang sangat dibutuhkan oleh manusia. Kementerian perindustrian mendata pertumbuhan industri *food and beverage* periode 2015-2019 rata-rata mencapai 8,19% yang merupakan angka di atas rata-rata pertumbuhan industri pengolahan lainnya yang sebesar 4,69%. Bahkan pada saat diterjang covid-19, pertumbuhan industri makanan dan minuman masih tetap berada di atas angka pertumbuhan industri pengolahan lainnya yakni sebesar -

1,58%. Walau demikian, industri pertumbuhan secara rata-rata industri nonmigas berada di angka -2,52%.

Salah satu tujuan perusahaan adalah menyejahterakan pemegang saham, cara menyejahterakan pemegang saham dapat dilakukan dengan memperbaiki dan meningkatkan kinerja perusahaan, karena hal tersebut adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu yang merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Kinerja perusahaan juga menggambarkan seluruh tindakan atau pun aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada jumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya (srimindarti, 2004).

Kinerja perusahaan dapat dijadikan tolak ukur bagi para investor untuk menanamkan modalnya ke perusahaan. Perusahaan harus mengungkapkan informasi mengenai perusahaan secara terbuka karena hal tersebut sangat penting bagi perusahaan publik. Keterbukaan informasi bagi perusahaan bisa dijadikan bahan pertimbangan bagi stakeholders dalam hal pengambilan keputusan karena kinerja perusahaan akan terungkap jika perusahaan mengungkap informasi tersebut secara terbuka melalui laporan keuangan atau pun. Hal ini dilakukan sebagai wujud transparansi dan akuntabilitas manajemen perusahaan kepada stakeholders. Selain itu, pengungkapan informasi secara terbuka akan memberikan rasa kepercayaan dari investor terhadap perusahaan bahwa investasi yang telah ia lakukan dalam kondisi yang aman dan diharapkan akan memberikan keuntungan di masa yang

akan datang, baik atau buruknya kinerja perusahaan ini dipengaruhi oleh penerapan tata kelola perusahaan (*Good Corporate Governance*). *Good Corporate Governance* (GCG) menjadi salah satu penentu sampai mana keseriusan perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan, karena dalam perusahaan yang terdaftar pada skor pemeringkatan *Good Corporate Governance* yang dilakukan IICG, perusahaan yang telah menerapkan GCG secara langsung akan menaikkan nilai sahamnya. Artinya semakin tinggi penerapan *Corporate Governance* maka semakin tinggi pula tingkat GCG perusahaan perusahaan (diukur dengan *Corporate Governance index perception*) dan menghasilkan kinerja yang baik pula.

*Corporate Governance* merupakan hal penting bagi berjalannya operasional perusahaan. Adanya *Corporate Governance* dapat menilai kerja pihak manajemen sejauh mana tingkat implementasi struktur perusahaan yang telah dilakukan. Semakin tinggi kompleks aktivitas suatu perusahaan maka akan meningkatkan penerapan *Corporate Governance* karena dapat membuat sebuah sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan sehingga dapat menciptakan nilai tambah bagi semua stakeholders. Oleh karena itu, penerapan GCG tersebut menjadi cukup penting bagi seluruh pihak yang terlibat dalam pasar modal.

Namun tidak selamanya penerapan *Corporate Governance* akan berdampak baik bagi perusahaan. Tindakan yang lebih mementingkan kepentingan pribadi dapat merugikan seluruh pihak termasuk perusahaan itu sendiri akan mengalami penurunan nilai jika sumber daya pada perusahaan tersebut tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Ada beberapa yang

menjelaskan kasus tentang lemahnya implementasi *Corporate Governance*. Kasus lemahnya *Corporate Governance* ini menyebabkan banyak terjadinya manipulasi data pada laporan keuangan agar manajer selalu memperlihatkan kinerja yang baik kepada stakeholders. Isu masalah *Corporate Governance* ini sudah mulai ketika skandal terbesar bentuk korupsi korporasi di Amerika Serikat yang terjadi pada perusahaan Enron yaitu sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang listrik, gas alam, dan lain-lain. Skandal ini melibatkan KAP Arthur Andersen yang pada saat itu adalah salah satu dari 5 KAP terbesar di dunia. Skandal tersebut dilakukan oleh pihak eksekutif perusahaan dengan melakukan *mark-up* laba perusahaan sebesar US\$600 juta dan menyembunyikan utang sebesar US\$1,2 miliar. Aktivitas tersebut dilakukan karena enron mempercantik kinerja atau laporan keuangannya (*window dressing*) agar terlihat menarik di mata investor dan pemegang saham.

Sedangkan di Indonesia, isu mengenai *Corporate Governance* terbuka saat terjadi skandal keuangan Kimia Farma dan Lippo pada tahun 2001. Skandal tersebut terjadi akibat dari krisis ekonomi pada tahun 1998 dan krisis ekonomi di Asia yang terjadi pada tahun sebelumnya. Krisis ekonomi Asia yang terjadi pada saat itu, terjadi bukan hanya akibat dari faktor ekonomi makro saja melainkan juga dipengaruhi faktor lain yaitu lemahnya *Corporate Governance* yang ada di negara tersebut, di antaranya seperti lemahnya standar akuntansi, hukum, pemeriksaan keuangan yang kurang baik, kurangnya pengawasan dari komisaris, pasar modal yang masih *under regulated* dan tidak diperhatikannya hak minoritas. hal tersebut menunjukkan bahwa *Corporate Governance* jika dilakukan dengan baik maka akan berakibat baik kepada semua pihak.

Menurut Sjahputra dalam Fathonah (2006) menjelaskan bahwa *Corporate Governance* adalah sistem yang mengatur, mengelola dan mengawasi proses pengendalian usaha untuk menaikkan nilai saham, sekaligus sebagai bentuk perhatian kepada *stakeholders*, karyawan, kreditor dan masyarakat sekitar sehingga GCG berusaha menjaga keseimbangan antara pencapaian tujuan ekonomi dan tujuan masyarakat secara jangka panjang. Oleh karena itu, GCG ini diharapkan akan mengurangi konflik antara kepentingan *agent* dan *principal* yang terkandung dalam teori keagenan. Dalam konflik agensi, pemegang saham menginginkan agar manajemen dapat memanfaatkan sumber daya yang dimiliki dengan baik, namun pemegang saham tidak memiliki keleluasaan atas informasi perusahaan. Manajemen yang seharusnya membatasi tindakan, cenderung melaporkan informasi yang menguntungkan kepentingan pribadi dan mengorbankan kepentingan pemegang saham karena terlindung dari pengamatan pemegang saham. Pengungkapan informasi mengenai perusahaan secara terbuka merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan publik. Keterbukaan informasi dari perusahaan dapat bermanfaat untuk beberapa kepentingan, salah satunya sebagai bahan pertimbangan bagi *stakeholders* dalam pengambilan keputusan, ini dilakukan sebagai wujud transparansi dan akuntabilitas manajemen perusahaan kepada *stakeholders*.

Penerapan *Corporate Governance* pada perusahaan juga merupakan bentuk dari penegakan etika dan etika kerja yang telah menjadi komitmen perusahaan dan penerapan GCG berkaitan dengan peningkatan citra perusahaan, karena perusahaan yang mengimplementasikan GCG secara langsung akan mengalami peningkatan

citra perusahaan dan nilai perusahaan. Mekanisme perusahaan yang membantu terwujudnya *Corporate Governance* tersebut terdiri dari kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional, dewan komisaris, dewan direksi dan komite audit.

Dewan komisaris memegang peranan sangat penting dalam pelaksanaan *Good Corporate Governance*. Menurut Egon Zehnder (2000) mengatakan dewan komisaris merupakan bagian terpenting untuk menjadi terlaksananya rencana perusahaan serta pengawasan manajemen dalam organisasi. Pada dasarnya komisaris merupakan suatu tata cara dalam mengawasi dan memberikan petunjuk atau arahan untuk mengontrol perusahaan. Dikarenakan manajemen juga mempunyai tanggung jawab meningkatkan daya saing dan efisiensi perusahaan, dewan komisaris berguna mengawasi manajemen, maka dari itu dewan komisaris menjadi salah satu pusat ketahanan dan kesuksesan perusahaan dalam pelaksanaan *Corporate Governance*.

Rekrutmen adalah proses awal yang penting untuk menjadikan dewan komisaris yang efektif karena akan menentukan kesuksesan pada langkah-langkah perusahaan berikutnya. Keunggulan dewan komisaris merupakan akumulasi keunggulan kolektif dari setiap anggota dewan komisaris. Dengan demikian, tujuan rekrutmen anggota dewan komisaris adalah mendapatkan anggota dewan yang baik dan menyesuaikan kebutuhan organisasi. Kriteria pokok yang harus dimiliki adalah kemampuan, yaitu mencakup keahlian dalam bidang yang diharapkan yang dibuktikan dengan pendidikan formal atau pengalaman yang cukup, kemampuan berkomunikasi, berinteraksi dengan baik, bekerja sama, kepemimpinan dan kemampuan negosiasi serta mempertahankan pendapat (Muntoro, 2007).

Kesuksesan kinerja dewan komisaris dapat disebabkan beberapa faktor yang berhubungan dengan kriteria dalam merekrut dewan komisaris pada proses awal. Faktor yang dapat berpengaruh terhadap kesuksesan kinerja dewan komisaris adalah seperti faktor kompetensi dewan komisaris, usia dewan komisaris, frekuensi rapat dewan komisaris serta dewan komisaris independen.

Faktor pertama yang dapat berpengaruh terhadap kesuksesan kinerja dewan komisaris yaitu kompetensi dewan komisaris tersebut. Kompetensi akan menentukan bagaimana kualitas dari seorang dewan komisaris tersebut karena faktor ini sangat penting dalam proses pengambilan keputusan nantinya. Sehingga dapat mengurangi masalah agensi yang timbul akibat perbedaan pendapat antara manajemen dan pemegang saham yang tertuang dalam teori agensi. Kompetensi seorang dewan komisaris dapat dilihat dari pendidikan, sertifikasi dan pengalaman kerja. Apabila dewan komisaris memiliki seluruh kriteria tersebut dapat dikatakan bahwa dewan komisaris tersebut sudah memiliki kompetensi yang sangat baik. Menurut Carpenter dan Westphal (2001) mengatakan bahwa anggota dewan dengan kualifikasi yang lebih tinggi akan lebih menguntungkan perusahaan melalui perpaduan kompetensi dan kemampuan yang dapat membantu dalam menciptakan perspektif yang beragam terhadap keputusan.

Faktor kedua yang dapat berpengaruh terhadap kesuksesan kinerja dewan komisaris yaitu faktor usia dewan komisaris tersebut. Usia merupakan salah satu indikator dalam menentukan perilaku seseorang dan dengan usia yang lebih dewan tentu akan memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap kinerja karena dengan lebih dewasa seorang manusia dia akan memiliki pengalaman yang lebih

konservatif dan lebih etis. Menurut Kahlberg dalam Maulia & Januarti (2014) mengemukakan teori tentang penalaran moral yang merupakan dasar perilaku etis seseorang dengan bertambahnya usia akan lebih etis dan konservatif.

Faktor ketiga yang berpengaruh terhadap kesuksesan kinerja dewan komisaris yaitu frekuensi rapat. Rapat merupakan hak dan kewajiban yang harus dilakukan dewan komisaris untuk dapat melakukan fungsinya sebagai dewan komisaris. Setiap perusahaan akan memiliki aturannya masing-masing terhadap minimal frekuensi rapat pada dewan komisarisnya tergantung pada RUPS. Lipton dan Lorsch (1992) mengatakan bahwa dewan komisaris yang sering bertemu akan melaksanakan kewajibannya dengan rajin sehingga dapat bermanfaat bagi pemangku kepentingan. Artinya faktor frekuensi rapat dewan komisaris yang besar akan mendapatkan informasi perkembangan perusahaan dengan banyak dan cepat sehingga melalui rapat jajaran dewan komisaris tersebut dapat melakukan perundingan untuk mengambil keputusan berdasarkan informasi yang telah didapat.

Faktor selanjutnya yang dapat berpengaruh terhadap kesuksesan kinerja dewan komisaris yaitu dewan komisaris independen. Keberadaan komisaris independen dalam perusahaan berfungsi untuk dapat membantu perencanaan jangka panjang perusahaan serta secara berkala akan melakukan tinjauan berdasarkan implementasi strategi tersebut. Menurut Sulistyowati (2017) menjelaskan bahwa keberadaan komisaris independen dimaksudkan sebagai wujud untuk mendorong terciptanya iklim dan lingkungan kerja yang lebih objektif serta

menempatkan kewajaran dan kesetaraan di antara berbagai kepentingan antara pemegang saham minoritas dan *stakeholders* lainnya.

Maka dari latar belakang tersebut, peneliti mengangkat judul “Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Perusahaan (studi pada perusahaan *food and beverage* yang listing di Bursa Efek Indonesia)”. Peneliti ingin meninjau kembali dengan menggunakan pengukuran karakteristik dewan komisaris pada faktor pengukuran kompetensi yang diproksikan menjadi kompetensi pendidikan, kompetensi sertifikasi dan kompetensi pengalaman serta karakteristik dewan komisaris lainnya yaitu usia dewan komisaris, frekuensi rapat dewan komisaris dan dewan komisaris independen.

Alasan pemilihan *food and beverage* sebagai objek penelitian dikarenakan agar tidak terjadi bias karakteristik perusahaan dan pada sub-sektor tersebut merupakan salah satu andalan penopang pertumbuhan manufaktur dan ekonomi di Indonesia serta selalu stabil dan tidak terpengaruh oleh perubahan ekonomi karena sektor tersebut merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan manusia sebagai kebutuhan primer. Sehingga hal ini menarik untuk diteliti karena informasi tersebut berhubungan dengan GCG perusahaan karena dengan buruknya penerapan GCG akan menjadikan kinerja perusahaan buruk juga dan salah satu alasan terlaksananya GCG adalah peran penting dari dewan komisaris.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, secara rinci permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi dewan komisaris berpengaruh terhadap kinerja perusahaan?
2. Apakah usia dewan komisaris berpengaruh terhadap kinerja perusahaan?
3. Apakah frekuensi rapat dewan komisaris berpengaruh terhadap kinerja perusahaan?
4. Apakah dewan komisaris independen berpengaruh terhadap kinerja perusahaan?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh positif atau negatif kompetensi dewan komisaris terhadap kinerja perusahaan.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif atau negatif usia dewan komisaris terhadap kinerja perusahaan.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif atau negatif frekuensi rapat dewan komisaris terhadap kinerja perusahaan.
4. Untuk mengetahui pengaruh positif atau negatif dewan komisaris independen terhadap kinerja perusahaan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penelitian lainnya yang membahas lebih lanjut lagi tentang pengaruh karakteristik dewan komisaris terhadap kinerja perusahaan.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- A. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman peneliti tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perusahaan terutama mengenai karakteristik dewan komisaris yang terdiri dari kompetensi dewan komisaris, usia dewan komisaris, frekuensi rapat dewan komisaris dan dewan komisaris independen.
- B. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan kepada investor sebagai referensi dan pertimbangan dalam pengambilan sebelum melakukan investasi ke perusahaan yang telah mengimplementasikan *Good Corporate Governance*.
- C. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan wawasan terhadap masyarakat luas mengenai pengaruh karakteristik dewan komisaris terhadap kinerja perusahaan.

## **1.5 Sistematika penulisan**

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan disusun ke dalam lima bab yang saling terkait untuk membantu dan mendorong pembahasan masalah penelitian.

Sistematika penelitian dibagi menjadi beberapa kategori berikut:

### **BAB 1: PENDAHULUAN**

Bab ini membahas mengenai latar belakang masalah yang menjadi alasan dilakukannya penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan penelitian.

### **BAB 2: KAJIAN PUSTAKA**

Bab ini berisi landasan teori yang melandasi penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, pengembangan hipotesis dan kerangka pemikiran.

### **BAB 3: METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan mengenai populasi dan sampel penelitian, sumber dan teknik pengumpulan data, definisi dan pengukuran variabel penelitian serta metode analisis data.

### **BAB 4: ANALISIS DATA PEMBAHASAN**

Bab ini berisi hasil pengujian dengan metode analisis data yang telah ditentukan pada bab sebelumnya dan menginterpretasikan serta membahas hasil perhitungan atau pengujian tersebut.

### **BAB 5: KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini membahas kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan dalam penelitian dan saran untuk peneliti selanjutnya.

## BAB II

### Kajian Pustaka

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Agency Theory (*Teori Keagenan*)

Teori keagenan merupakan hubungan antara agen dan manajemen yang terjadi ketika seseorang atau lebih (prinsipal) mempekerjakan orang lain (agen) untuk memberikan suatu jasa dan melakukan pendelegasian wewenang pengambilan keputusan yang diikat dalam sebuah kontrak. Oleh karena itu, seorang agen harus mempertanggungjawabkan amanat yang diberikan oleh prinsipal kepadanya. Dalam sebuah perusahaan, hubungan antara prinsipal dan agen diwujudkan pada hubungan manajer dan pemegang saham. Pemegang saham berperan sebagai prinsipal dan manajer berperan sebagai agen. Dipisahkannya hubungan pemegang saham (prinsipal) dan manajer (agen) menimbulkan konflik keagenan yang terjadi karena kemungkinan agen tidak selalu melakukan tugas sesuai dengan apa yang diinginkan oleh prinsipal. Hal ini bertujuan untuk memaksimalkan nilai perusahaan sebagai prioritas utama dan delegasi manajemen keagenan (manajer) yang diasumsikan rasional, individualistis dan menghindari risiko. Oleh sebab itu tujuannya akan bertentangan dengan kepentingan pemilik saham. Dipisahkannya hubungan pemegang saham (prinsipal) dan manajer (agen) menimbulkan konflik keagenan yang terjadi karena kemungkinan agen tidak selalu melakukan tugas sesuai dengan apa yang diinginkan oleh prinsipal, sehingga dapat menciptakan biaya keagenan (Jensen & Meckling, 1976).

Ide dasar pengelolaan teori agensi ini memberikan pandangan baru mengenai *Corporate Governance*. Perusahaan ditunjukkan sebagai suatu hubungan kerja sama antara pemegang saham (prinsipal) dan manajemen (agen). Adanya *vested interest* manajemen mengakibatkan proses *check and balance* untuk mengurangi kemungkinan penyalahgunaan kekuasaan oleh manajemen (Hamdani, 2016).

Dengan adanya konflik tersebut, perusahaan dapat mengatasinya dengan penerapan *Good Corporate Governance* (GCG). Dalam teori keagenan menurut Sulistyowati (2017) masalah utamanya adalah *Asymmetric Information* yaitu informasi yang tidak seimbang yang terjadi akibat adanya distribusi informasi yang tidak sama antara prinsipal dan agen. Ketergantungan pihak luar terhadap angka akuntansi, kecenderungan manajer yang lebih mementingkan pribadi untuk mencari keuntungan dan tingkat AI yang tinggi, mengakibatkan keinginan besar dari manajer untuk memanipulasi data kerja yang dilaporkan untuk kepentingan sendiri. Maka dalam praktiknya, laporan keuangan sering terjadi ketidak transparan sehingga menimbulkan konflik antara prinsipal dan agen. Sehingga hal tersebut juga menjadi salah satu penghalang bagi perusahaan dalam penerapan GCG karena GCG menganut *Transparency* (keterbukaan) dalam salah satu prinsipnya.

### **2.1.2 Corporate Governance**

Menurut Kaihatu (2006) menjelaskan bahwa *Good Corporate Governance* (GCG) merupakan sistem yang dapat mengatur dan mengendalikan perusahaan

untuk menciptakan nilai tambah (*value added*) bagi semua *stakeholders*. Maka, konsep ini lebih menekankan 2 hal yaitu, pentingnya hak pemegang saham dan kewajiban perusahaan melakukan pengungkapan (*disclosure*). Hak pemegang saham sangat penting karena pemegang saham membutuhkan informasi dengan benar dan tepat waktu serta perusahaan wajib melakukan pengungkapan terhadap semua informasi kinerja perusahaan, kepemilikan dan *stakeholders* secara akurat, tepat waktu dan transparan. Menurut Sari (2021) juga menyatakan bahwa penerapan dan pengelolaan *Good Corporate Governance* adalah sebuah konsep yang menekankan pentingnya hak pemegang saham untuk mendapatkan informasi dengan akurat, benar dan tepat waktu. Maka, baik itu perusahaan go publik atau tidak, harus memandang GCG bukan sebagai pelengkap namun sebagai upaya peningkatan kinerja dan nilai perusahaan.

Menurut Dwiapsari (2013) mengatakan bahwa esensi dari penerapan *Corporate Governance* adalah peningkatan kinerja perusahaan melalui pemantauan kerja manajemen dan adanya akuntabilitas manajemen terhadap *stakeholders* dan pemangku kepentingan lainnya, berdasarkan kerangka dan aturan yang berlaku. Mekanisme dari penerapan *Corporate Governance* antara lain:

1. Mengurangi *agency cost* yang merupakan biaya harus ditanggung pemegang saham karena penyalahgunaan wewenang sebagai akibat dari pendelegasian wewenang kepada pihak manajemen.
2. Mengurangi *cost of capital* sebagai dampak dari menurunnya tingkat atas dana dan sumber daya pinjaman oleh perusahaan tergantung dengan turunnya risiko perusahaan.

3. Menciptakan dukungan untuk *para stakeholders* pada lingkungan perusahaan terhadap keberadaan, strategi dan kebijakan perusahaan.

Penerapan *Corporate Governance* sangat dibutuhkan kepercayaan dan konsistensi pada masyarakat terhadap perusahaan. Sehingga penerapan *Corporate Governance* tidak bisa berjalan begitu saja tanpa adanya prinsip untuk menjadi langkah panjang dalam penerapannya. Good Corporate Governance mengandung 5 prinsip utama yaitu:

1. Transparency (keterbukaan)
2. Accountability (akuntabilitas)
3. Responsibility (tanggung jawab)
4. Independency (independensi)
5. Fairness (kewajaran)

Seluruh prinsip tersebut dibuat untuk memberikan perlindungan kepada semua pihak yang berkepentingan. Prinsip tersebut akan menegakkan nilai-nilai yang membentuk proses budaya dalam menata kelola perusahaan sehingga perusahaan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan melalui keuntungan yang diperoleh sehingga perusahaan dapat, meningkatkan pertumbuhan, memberikan dividen kepada para pemegang saham perusahaan dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan (Sari, 2021).

Buruknya pelaksanaan *Corporate Governance* selama ini di berbagai negara di kawasan Asia termasuk Indonesia dipandang merupakan salah satu akar penyebab timbulnya krisis ekonomi. Akibatnya, kepercayaan investor menjadi

turun sehingga menyebabkan mereka mengalihkan dananya ke perusahaan atau negara lain. Terdapat banyak kendala pelaksanaan GCG di Indonesia. Beberapa kendala tersebut antara lain seperti kendala di budaya politik, bidang hukum dan lingkungan bisnis. Sehingga diperlukan kerja sama berbagai pelaku bisnis termasuk regulator, akuntan, dewan komisaris dan lain-lain secara kolektif untuk mensosialisasikan manfaat, fungsi dan pentingnya GCG sehingga nantinya dapat menimbulkan kesadaran akan pentingnya penerapan GCG untuk meningkatkan kinerja dan kesinambungan yang berkualitas di Indonesia (Maksum, 2005).

### 2.1.3 Kinerja Perusahaan

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Budianto & Katini (2017) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam sebuah instansi karena kinerja ini merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan karena hanya perusahaan yang memiliki daya saing tinggi yang dapat bertahan dalam era yang kompetitif ini. Kinerja juga menggambarkan mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran tujuan, visi dan misi

organisasi yang tercantum dalam perumusan skema strategis perusahaan (Budianto & Katini, 2017).

### **2.1.3.1 Return On Asset**

Menurut Adyani & Sampurno (2011) menyatakan Return On Asset (ROA) adalah salah satu rasio profitabilitas yang digunakan untuk mengukur efektivitas perusahaan dalam menghasilkan keuntungan dengan memanfaatkan total yang dimilikinya. Semakin besar ROA menunjukkan kinerja perusahaan semakin baik karena menghasilkan return yang semakin besar.

Semakin besar nilai ROA menunjukkan bahwa semakin baik perusahaan menggunakan asetnya untuk mendapat laba, dengan meningkatnya ROA ini juga menunjukkan semakin meningkatnya profitabilitas perusahaan (Gunadi & Kusuma, 2015). Hal ini juga akan berdampak bagi para investor karena harga saham yang semakin meningkat dan diikuti tingkat return saham yang tinggi.

### **2.1.4 Dewan Komisaris**

Menurut Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) nomor 32/POJK.04/2014 menjelaskan bahwa dewan komisaris adalah organ emiten atau perusahaan publik yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada direksi. Sedangkan menurut FCGI dalam Rahmawati, Rikumahu & Dillak (2017) menyatakan bahwa dewan komisaris

adalah pemegang peran penting dalam perusahaan, khususnya pelaksanaan GCG. Dewan komisaris ini merupakan inti dari *Corporate Governance* yang memiliki tugas untuk menjamin pelaksanaan strategi perusahaan, mengawasi manajemen dalam mengelola perusahaan dan wajib bertanggung jawab atas terlaksananya akuntabilitas. Sebagai garis besarnya, dewan komisaris merupakan suatu mekanisme yang mengawasi dan mekanisme untuk memberi saran pada pengelola perusahaan. Dewan komisaris bertanggung jawab untuk mengawasi manajemen agar manajemen dapat bertanggung jawab untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing perusahaan. Maka dari itu dewan komisaris merupakan pusat ketahanan dan kesuksesan perusahaan.

Sedangkan menurut Hari dalam Wisnuwardhana & Diyanty (2015) menjelaskan bahwa dewan komisaris bertugas untuk mengawasi jalannya pelaksanaan GCG pada perusahaan karena hal ini merupakan bentuk *monitoring cost* yang dikeluarkan oleh *owner* perusahaan untuk memastikan bahwa manajer perusahaan tidak melakukan hal yang menimbulkan kerugian kepada pemilik perusahaan. Sedangkan menurut Putra, Widanaputra & Wisadha (2015) menjelaskan dewan komisaris bertugas untuk mengawasi kinerja dewan direksi dan manajer untuk kesesuaian tugas yang dilakukan manajemen perusahaan dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, untuk melakukan pengawasan yang lebih ketat, dewan komisaris membentuk komite-komite seperti komite audit, komite nominasi maupun komite kompensasi atau remunerasi.

Dalam teori keagenan dewan komisaris merupakan salah satu bentuk praktis karena dewan komisaris dianggap sebagai mekanisme pengendalian internal

tertinggi atau utama untuk melaksanakan fungsi pengawasan dan prinsipal dan mengontrol perilaku oportunistik manajemen (Sukandar, 2014). Artinya dewan komisaris dapat menjadi kepentingan prinsipal dan bertanggung jawab untuk melakukan pengawasan tindakan manajemen puncak. Fungsi dewan komisaris sebagai pengawas ini dilakukan sebagai bentuk kontribusi yang cukup besar dalam penyajian laporan keuangan yang tepat waktu. Laporan keuangan yang tepat waktu akan terwujud jika melibatkan dewan komisaris saat perencanaan sebuah laporan keuangan saat awal periode, selain itu juga dibutuhkannya saran dari dewan komisaris kepada dewan direksi agar perencanaan di awal bisa selesai tepat waktu dan juga dewan komisaris memiliki kewenangan untuk menunjuk auditor dalam pemeriksaan sebuah laporan keuangan perusahaan agar dapat dikerjakan dengan efektif dan optimal (Krisnandi dan Ratnadi, 2017).

#### **2.1.5 Kompetensi Dewan Komisaris**

kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki seseorang terhadap sebuah pekerjaan tersebut serta dapat juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan seseorang tersebut. Kompetensi dewan komisaris juga merupakan faktor penting untuk diperhatikan, karena walaupun tidak mengharuskan dewan komisaris berasal dari dunia bisnis namun akan lebih baik

jika dewan komisaris tersebut memiliki kompetensi di bidang ekonomi dan bisnis. dewan komisaris yang memiliki pemahaman yang baik atas operasi bisnis tentunya akan dapat mereview laporan keuangan secara efektif (Lanfranconi & Robertson, 2002).

#### **2.1.5.1 Pendidikan**

Menurut Rivaie (2011) menjelaskan bahwa pendidikan tentu saja memberikan pengalaman intelektual yang lebih luas sehingga tingkat pendidikan berkaitan dengan tingkat intelektual sehingga tingkat pendidikan berkaitan dengan tingkat intelektual sehingga memungkinkan orang beradaptasi dengan berbagai kondisi kehidupan. Menurut Saputra dalam Maulia & Januarti (2014) menyatakan bahwa semakin tinggi menempuh pendidikan, baik itu pendidikan formal maupun nonformal sesuai bidang pekerjaan maka akan semakin tinggi pula pengalaman intelektual yang dimiliki dan hal tersebut akan dapat mempermudah pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan. Menurut Kusumastuti, Supatmi & Sastra dalam Suhardjanto & Permatasari (2010) menyatakan latar belakang pendidikan dewan komisaris utama yang memiliki latar belakang pendidikan bisnis akan berpengaruh terhadap pengetahuan yang dimiliki. Meskipun tidak menjadi kewajiban bagi pelaku usaha namun akan lebih baik jika anggota dewan komisaris memiliki latar belakang bisnis. Latar belakang pendidikan yang dimiliki dewan komisaris juga akan meningkatkan hasil kinerjanya karena dewan komisaris yang paham dalam

bidang akuntansi atau bisnis tidak mudah ditipu oleh pihak manajemen sehingga diharapkan dapat menghasilkan laporan keuangan yang memiliki integritas.

#### **2.1.5.2 Sertifikasi**

Ratnadai dan Ulupui (2016) mengatakan bahwa dewan komisaris yang memiliki kompetensi di bidang akuntansi atau keuangan merupakan atribut yang mendukung kuatnya *Corporate Governance*, sehingga dapat meningkatkan konservatisme akuntansi yang dapat menjadi dasar untuk membantu perusahaan dalam peran pengawasan. Keanggotaan dewan komisaris dalam sebuah asosiasi dalam bidang akuntansi atau keuangan juga dapat menjadi nilai tambah pada kompetensi dewan komisaris tersebut karena dalam keanggotaan tersebut tentunya mewajibkan anggotanya untuk memiliki sertifikasi terkait asosiasi tersebut dan sertifikasi profesional akuntan cukup penting untuk dimiliki oleh anggota dewan karena dapat meningkatkan dan memperkuat kualitas laporan keuangan dan tata kelola perusahaan sehingga pada akhirnya akan mempunyai efek positif dalam meningkatkan nilai perusahaan (Yopie, Supriyanto & Chandra, 2019).

#### **2.1.5.3 Pengalaman**

Dewan komisaris yang memiliki pengalaman akan mempunyai pikiran dan tindakan yang lebih rasional ketika dihadapkan dengan sebuah tugas. Menurut Ranupandojo (2002) menyatakan bahwa pengalaman merupakan ukuran tentang lama waktu bekerja yang telah ditempuh oleh seseorang untuk dapat memahami

tugas dari suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Selain itu pengalaman juga dapat diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Jika dewan komisaris sudah berpengalaman tinggi akan lebih membantu dalam membuat informasi yang tersaji pada laporan keuangan sehingga dapat disampaikan secara transparan dan tepat waktu serta pemegang saham akan lebih percaya pada informasi pada laporan keuangan yang disajikan perusahaan jika terdapat dewan komisaris yang berpengalaman (Sekarjati & Ghozali, 2017).

#### **2.1.6 Usia Dewan Komisaris**

Usia merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik itu pekerjaan fisik maupun non fisik. Secara umum, tenaga kerja yang sudah berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lebih lemah dan terbatas dibandingkan oleh tenaga kerja yang berumur muda yang masih memiliki kemampuan fisik yang kuat. Menurut badan statistik penduduk yang berada pada usia produktif atau yang berusia 15-64 tahun.

Keberhasilan tentunya didapatkan dari tenaga kerja yang melakukan kinerjanya dengan baik pula dan salah satu faktor yang membuat kinerja semakin baik adalah usia. Ada beberapa alasan mengapa usia berhubungan dengan kinerja. Menurut Sihono (2008) menyatakan alasan mengapa umur berhubungan dengan kinerja yaitu adanya kepercayaan luas bahwa kinerja semakin menurun ketika bertambahnya usia, banyak orang yang percaya akan hal tersebut dan terlepas fakta

itu benar atau tidak banyak yang melakukan tindakan itu berdasarkan kepercayaan tersebut. Selanjutnya, adanya realita bahwa pekerja tua yang lebih semakin banyak seperti di Amerika Serikat pekerja berusia 55 tahun atau lebih jumlahnya semakin banyak dan peraturan pada suatu negara dalam berbagai maksud dan tujuan biasanya mengatur tentang batas usia pensiun. Di Indonesia sendiri peraturan tersebut juga diberlakukan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor: Per 02/Men/19933 tentang usia pensiun normal dan batas usia pensiun maksimum bagi peserta dana pensiun. Dalam pasal 2 ayat 1 dan 2 menyatakan bahwa usia pensiun normal bagi peserta adalah 55 tahun. Pada hal pekerja tetap yang dipekerjakan oleh pengusaha setelah mencapai usia 55 tahun, maka batas usia pensiun maksimal ditetapkan pada usia 60 tahun. Namun peraturan tersebut hanya berlaku untuk peserta pada Peraturan Dana Pensiun.

Menurut Siagian dalam Astuti (2017) menyatakan terdapat korelasi antara usia seorang pekerja dengan kinerja dan kepuasan kerja, kecenderungan yang sering menjadi pandangan yaitu, bahwa semakin lanjut usia pekerja maka kinerja dan tingkat kepuasan kerja juga akan semakin tinggi sehingga dengan kinerja yang baik akan meningkatkan nilai perusahaan. Padahal fenomenanya ketika seseorang ketika seorang karyawan tersebut berusia lanjut maka akan sulit memulai karir baru di tempat lain sehingga akan lebih loyal terhadap perusahaan. Selain hal itu, sikap yang dimiliki lebih dewasa dan matang sehingga dapat membuat seseorang lebih bijak dalam mengambil keputusan.

### 2.1.7 Frekuensi Rapat

Rapat dewan komisaris merupakan elemen penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja di perusahaan karena dewan komisaris sebagai organ penting perusahaan yang bertanggung jawab untuk menjalankan fungsi pengawasan. Rapat dewan komisaris menjadi sebuah media komunikasi dan koordinasi antar anggota dewan komisaris dalam menjalankan tugasnya sebagai pengawas manajemen. Semakin sering dewan komisaris mengadakan rapat maka tentunya dewan komisaris dapat semakin baik pula dalam mengevaluasi kebijakan yang diambil oleh dewan direksi (Marsha dan Ghozali, 2017). Menurut Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) Nomor 55/POJK.03/2016 menjelaskan bahwa rapat dewan komisaris wajib dihadiri oleh seluruh anggota dewan komisaris secara fisik paling sedikit 2 kali dalam 1 tahun.

Menurut Bhatt dan Bhattacharya dalam Sagala & Hadiprajitno (2019) menyatakan bahwa semakin seringnya dewan komisaris melakukan rapat akan membantu dewan komisaris untuk melakukan pengawasan perusahaan secara lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Dewan komisaris akan menjalankan peran pengawasannya secara efektif jika melakukan rapat secara teratur karena mereka akan lebih mendapat informasi dan lebih dekat dengan operasional perusahaan. Rapat dewan komisaris ini juga berguna untuk menunjang sarana komunikasi dan komunikasi antar anggota dewan komisaris tersebut dalam menjalankan fungsinya sebagai dewan komisaris. Maka dari hal itu seharusnya frekuensi rapat dewan komisaris yang tinggi diharapkan para dewan komisaris

tersebut dapat semakin baik dalam hal koordinasi yang nantinya akan berdampak pada semakin baiknya pengambilan keputusan yang dilakukan oleh dewan direksi.

### **2.1.8 Dewan Komisaris Independen**

Salah satu persoalan dalam implementasi *Corporate Governance* adalah terdapatnya CEO yang memiliki kekuatan yang besar jika dibandingkan dengan dewan komisaris. Namun seharusnya dewan komisaris memiliki fungsi untuk mengawasi kinerja dewan direksi, sehingga efektivitas pada dewan komisaris untuk menyeimbangkan kekuatan CEO tersebut sangat dipengaruhi oleh independensi oleh dewan komisaris tersebut. Menurut Yawson dalam Putra (2015) menyatakan bahwa jika di sebuah perusahaan memiliki proporsi dewan komisaris eksternal yang cukup tinggi maka akan memberikan sanksi yang tegas kepada pekerja yang mengalami penurunan kinerja karena dewan komisaris independen ini berpikir lebih objektif dibandingkan dewan komisaris dan direksi.

Dewan komisaris independen secara umum memiliki pengawasan yang lebih baik terhadap manajemen sehingga akan memengaruhi kemungkinan adanya kecurangan pada penyajian laporan keuangan yang dilakukan oleh manajemen. Umumnya setiap perusahaan memiliki dewan komisaris independen karena dalam rangka penyelenggaraan pengelolaan perusahaan yang baik menurut PT Bursa Efek Jakarta (BEJ) Nomor: Kep/BEJ/06-2000 mengatur mengenai dewan komisaris independen seperti perusahaan wajib memiliki dewan komisaris yang jumlahnya secara proporsional sebanding dengan jumlah saham yang dimiliki oleh pemegang

saham pengendali dengan ketentuan jumlah komisaris independen 30% dari jumlah seluruh anggota komisaris. Selain itu, ada beberapa persyaratan jika sebuah hendak menunjuk seorang dewan komisaris independen. Persyaratan tersebut juga diatur dalam PT Bursa Efek Jakarta (BEJ) Nomor: Kep/BEJ/06-2000, yaitu:

- a. Tidak mempunyai hubungan afiliasi dengan pemegang saham pengendali perusahaan tercatat yang bersangkutan;
- b. Tidak mempunyai hubungan afiliasi dengan direktur dan komisaris lainnya perusahaan tercatat yang bersangkutan;
- c. Tidak bekerja rangkap sebagai direktur di perusahaan lainnya yang terafiliasi dengan perusahaan tercatat yang bersangkutan;
- d. Memahami peraturan perundang-undangan di bidang pasar modal
- e. Diusulkan oleh pemegang saham dan dipilih oleh pemegang saham yang bukan merupakan pemegang saham pengendali dalam rapat umum pemegang saham.

Menurut Chtourou *et al.* dalam Andayani (2010) menyatakan bahwa secara teoritis keberadaan dewan ini akan mempunyai pengaruh terhadap kualitas laporan keuangan dan secara umum juga dengan hadirnya dewan komisaris independen yang merupakan bagian dari dewan komisaris akan mempunyai pengawasan yang lebih baik terhadap manajemen karena akan mengurangi kemungkinan terjadinya kecurangan dalam hal penyajian laporan keuangan yang bisa saja dilakukan oleh manajemen karena pengawasan yang dilakukan oleh anggota komisaris independen lebih baik dan bebas dari berbagai kepentingan internal dalam perusahaan.

## 2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi, Sari & Abaharis (2018) yang berjudul Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2016. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komposisi dewan komisaris independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan, ukuran dewan komisaris berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan dan latar belakang pendidikan dewan komisaris berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja keuangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari (2019) yang berjudul Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia periode 2015-2017. Penelitian ini menggunakan sampel dari perusahaan semua sektor selain sektor keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2015-2017. Hasil yang ditemukan menunjukkan bahwa ukuran serta frekuensi rapat dewan komisaris berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Sedangkan dewan komisaris independen berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja keuangan. Gender dan latar belakang pendidikan dewan komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Susmanto, Daryanto dan Sasongko (2021) yang berjudul Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris Terhadap kinerja Keuangan Perusahaan. Sampel yang digunakan adalah perusahaan BUMN yang terdaftar di

Bursa Efek Indonesia periode 2014-2018. Hasil dari penelitian ini menunjukkan jumlah komisaris independen serta usia anggota dewan komisaris memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja perusahaan (ROE dan Tobin's Q) sedangkan untuk tingkat pendidikan anggota dewan komisaris dan rapat dewan komisaris memiliki pengaruh positif terhadap ROE tetapi memiliki pengaruh negatif terhadap Tobin's Q. jumlah anggota dewan komisaris tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap ROE tetapi memiliki pengaruh positif terhadap Tobin's Q.

Wicaksono dan Murdaningrum (2018) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Keuangan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan BUMN yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada periode 2012-2016. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ukuran dewan komisaris dan latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Sedangkan komposisi komisaris independen dan kepemilikan saham dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

Penelitian yang dilakukan Pangestu (2018) yang berjudul Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Keuangan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pada perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2015-2017. Hasil dari penelitian ini menunjukkan jumlah rapat dewan komisaris, dewan komisaris independen dan kualifikasi dewan komisaris berpengaruh positif terhadap harga saham sedangkan anggota wanita dan jumlah anggota dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap harga saham.

Octosiva, Theresia & Hidayat (2018) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Independensi, Kompetensi dan Partisipasi Dewan Komisaris Terhadap Kinerja keuangan perusahaan. Sampel yang diperoleh pada penelitian ini berjumlah 1229 perusahaan pada tahun periode 2011-2015. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa independensi dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan, sedangkan kompetensi dewan komisaris berpengaruh positif dan partisipasi komisaris berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Khrisnamurti & Dewayanto (2020) yang berjudul Pengaruh Modal Intelektual, Kepemilikan Institusional dan Masa Jabatan Dewan komisaris Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. Penelitian ini menggunakan sampel 210 perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2015-2017. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa modal intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan, sedangkan kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional dan masa jabatan dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yopie, Supriyanto & Chandra (2019) yang berjudul Peran Struktur Dewan Dalam Memengaruhi Kinerja Pada Nilai Perusahaan Keluarga. Penelitian ini menggunakan sampel 125 perusahaan yang terdaftar di BEI pada periode 2010-2014. Hasil menunjukkan bahwa CEO non keluarga memiliki nilai perusahaan yang lebih tinggi dari CEO keluarga. Kualifikasi profesional memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap nilai perusahaan. Ukuran dewan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap

nilai perusahaan. Komisaris independen tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Hendrastuti (2018) yang memiliki judul penelitian Pengaruh Diversitas Usia Dan Pendidikan Dewan Serta Keberadaan Dewan Wanita Terhadap Kinerja Keuangan. Penelitian ini menggunakan sampel yang berasal dari perusahaan sektor non keuangan yang terdaftar dalam BEI tahun 2016. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberadaan dewan komisaris dan direksi wanita berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Sedangkan usia dewan komisaris dan direksi serta pendidikan dewan komisaris dan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan.

## **2.3 Hipotesis penelitian**

### **2.3.1 Pengaruh Kompetensi Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Perusahaan**

Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki seseorang terhadap sebuah pekerjaan tersebut. Dewan komisaris dapat dikatakan memiliki kompetensi jika memiliki beberapa kriteria yaitu pendidikan, sertifikasi dan pengalaman. Menurut Kusumawati, Supatmi & Sastra dalam Suhardjanto & Permatasari (2010) menyatakan latar belakang pendidikan dewan komisaris yang mempunyai pendidikan bisnis berpengaruh terhadap pengetahuan yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan hasil kerjanya. Sedangkan menurut Yopie,

Supriyanto & Chandra (2019) mengatakan sertifikasi profesional akuntan cukup penting untuk dimiliki anggota dewan karena dapat meningkatkan dan memperkuat kualitas laporan keuangan dan tata kelola perusahaan. Selain itu menurut Sekarjati & Ghozali (2017) jika dewan komisaris memiliki pengalaman yang tinggi maka akan lebih membantu dalam membuat informasi yang tersaji pada laporan keuangan sehingga akan lebih transparan dan akan lebih dipercaya oleh para pemegang saham.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Khrisnamurti & Dewayanto (2020) menunjukkan bahwa modal intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis untuk diuji lebih dalam penelitian ini yaitu:

H1a: Kompetensi pendidikan dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

H1b: Kompetensi sertifikasi dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

H1c: Kompetensi pengalaman dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

### **2.3.2 Pengaruh Usia Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Perusahaan**

Menurut Siagian dalam Astuti (2017) menyatakan terdapat korelasi antara usia seorang pekerja dengan kinerja dan kepuasan kerja, kecenderungan yang menjadi pandangan, bahwa semakin lanjut usia pekerja maka kinerja dan tingkat kepuasan kerja juga akan semakin tinggi sehingga dengan kinerja yang baik akan

dapat meningkatkan nilai perusahaan. Padahal fenomenanya ketika seorang pekerja tersebut berusia lanjut maka akan sulit memulai karir baru di tempat lain sehingga akan lebih loyal terhadap perusahaan, selain itu sikap yang dimiliki lebih dewasa dan matang sehingga dapat membuat seseorang lebih bijak dalam mengambil suatu keputusan.

Dari penelitian yang dilakukan Susmanto, Daryanto dan Sasongko (2021) menyatakan bahwa usia anggota dewan komisaris berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis untuk diuji lebih lanjut dalam penelitian ini yaitu:

H2: Usia dewan komisaris berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

### **2.3.3 Pengaruh Frekuensi Rapat Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Perusahaan**

rapat dewan komisaris dapat menjadi sebuah media komunikasi dan koordinasi antar anggota dewan komisaris dalam menjalankan tugasnya sebagai pengawas manajemen. Dewan komisaris akan menjalankan tugasnya dengan efektif jika melakukan rapat secara teratur karena mereka akan lebih mendapat informasi dan lebih dekat dengan operasional perusahaan. Maka dari itu semakin seringnya dewan komisaris melakukan rapat akan membantu dewan komisaris untuk melakukan pengawasan perusahaan secara lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Bhatt & Bhattacharya dalam Sagala & Hadiprajitno, 2019)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari (2019) yang menyatakan bahwa frekuensi rapat berpengaruh positif terhadap kinerja

perusahaan. Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis untuk diuji lebih lanjut dalam penelitian ini yaitu:

H3: Frekuensi rapat dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

### **2.3.4 Pengaruh Dewan Komisaris Independen Terhadap Kinerja Perusahaan**

Komisaris independen secara umum mempunyai pengawasan yang lebih baik terhadap manajemen sehingga akan memengaruhi kemungkinan kecurangan dalam menyajikan laporan keuangan. Secara teoritis juga keberadaan dewan ini akan mempunyai pengaruh terhadap kualitas laporan keuangan dan juga pengawasan yang dilakukan oleh anggota komisaris independen akan lebih baik dan bebas dari berbagai kepentingan internal dalam perusahaan (Chtourou *et al.* dalam Andayani, 2010)

Dari penelitian yang dilakukan oleh Susmanto, Daryanto dan Sasongko (2021) menyatakan bahwa dewan komisaris independen berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis untuk diuji lebih lanjut dalam penelitian ini yaitu:

H4: Dewan komisaris independen berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

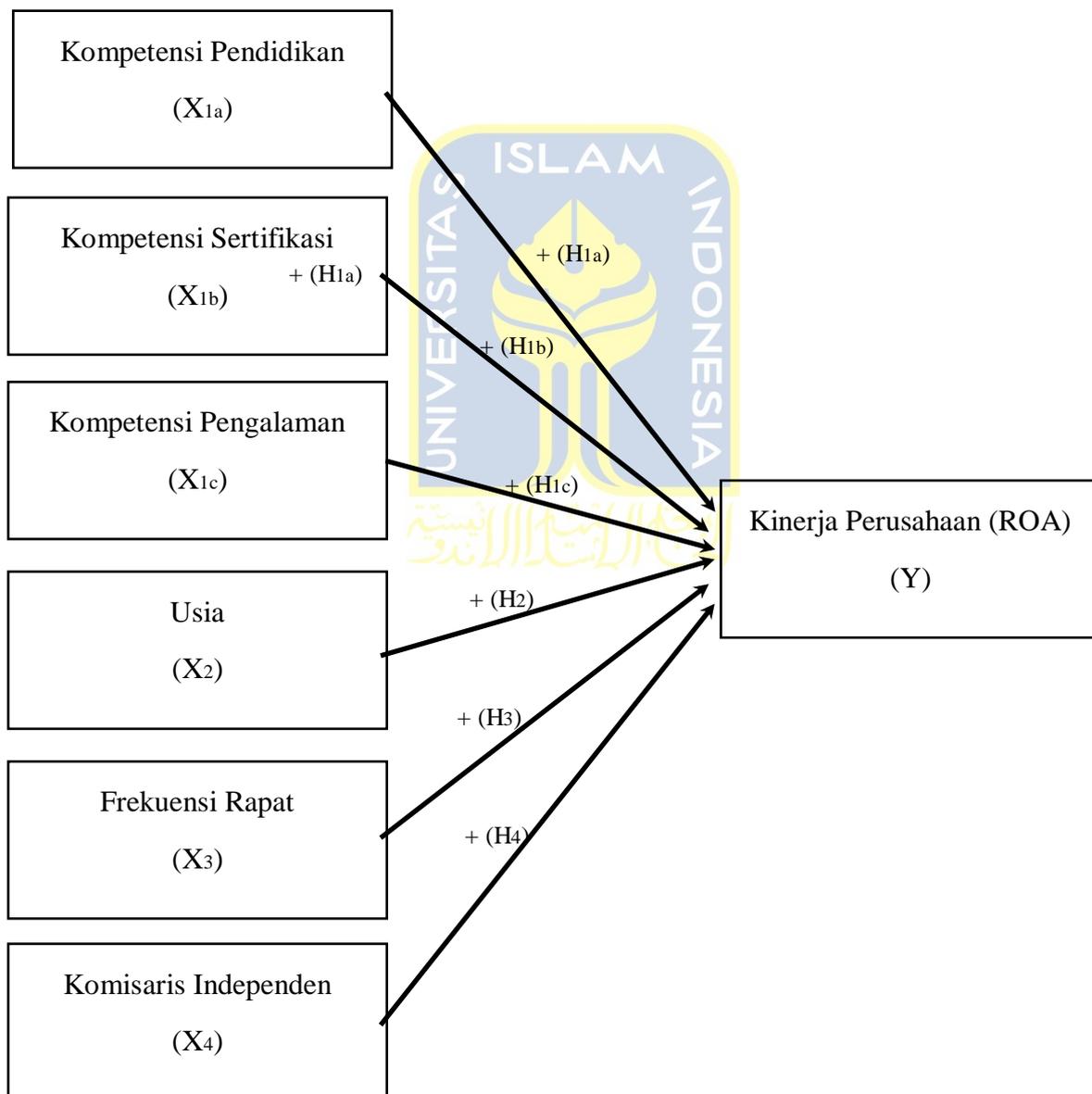
## **2.4 Kerangka Pemikiran**

Dari kajian pustaka yang diperoleh, berikut merupakan hubungan antara variabel penelitian yang tertuang dalam kerangka pemikiran dengan skema hubungan variabel. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Kompetensi

Pendidikan Dewan Komisaris (X1a), Kompetensi Sertifikasi Dewan komisaris (X1b), Kompetensi Pengalaman Dewan Komisaris (X1c), Usia Dewan Komisaris (X2), frekuensi Rapat Dewan Komisaris (X3), dan Dewan Komisaris Independen (X4).

**Gambar 2.4.1**

**Kerangka Pemikiran**



### BAB III

#### Metode Penelitian

#### 3.1 Populasi dan Sampel

##### 3.1.1 Populasi

Penelitian ini menggunakan populasi pada perusahaan subsektor *food and beverage* yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan periode tahun 2015-2019.

**TABEL 3.1.1.1**

**Data Populasi**

No	Kode Perusahaan	Perusahaan
1	ADES	Akasha Wira International TBK
2	AISA	FKS Food Sejahtera TBK
3	ALTO	Tri Banyan Tirta TBK
4	BTEK	Bumi Teknokultura Unggul TBK
5	BUDI	Budi Starch & Sweetener TBK
6	CAMP	Campina Ice Cream Industry TBK
7	CEKA	Wilmar Cahaya Indonesia TBK
8	CLEO	Sariguna Primatirta TBK
9	COCO	Wahana Interfood Nusantara TBK
10	DLTA	Delta Djakarta TBK
11	DMND	Diamond Food Indonesia TBK
12	ENZO	Morenzo Abadi Perkasa TBK
13	FOOD	Sentra Food Indonesia TBK
14	GOOD	Garudafood Putra Putri Jaya TBK
15	HOKI	Buyung Poetra Sembada TBK
16	ICBP	Indofood CBP Sukses Makmur TBK
17	IIKP	Inti Agri Resources TBK
18	IKAN	Era Mandiri Cemerlang TBK
19	INDF	Indofood Sukses Makmur TBK

20	KEJU	Mulia Boga Raya
21	MGNA	Magna Investama Mandiri TBK
22	MLBI	Multi Bintang Indonesia TBK
23	MYOR	Mayora Indah TBK
24	PANI	Pratama Abadi Nusa Industri TBK
25	PCAR	Prima Cakrawala Abadi TBK
26	PMMP	Panca Mitra MultiPerdana TBK
27	PSDN	Prasidha Aneka Niaga TBK
28	PSGO	Palma Serasih TBK
29	ROTI	Nippon Indosari Corporindo TBK
30	SKBM	Sekar Bumi TBK
31	SKLT	Sekar Laut TBK
32	STTP	Siantar Top TBK
33	TBLA	Tunas Baru Lampung TBK
34	ULTJ	Ultra Jaya Milk Industry & Trading Company TBK

### 3.1.2 Sampel

Penelitian ini dalam bentuk pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan menggunakan kriteria tertentu yang disesuaikan dengan kebutuhan dalam penelitian. Berikut ini kriteria yang digunakan dalam proses pengambilan sampel yaitu:

1. Perusahaan sub sektor *food and beverage* yang *listing* di Bursa Efek Indonesia periode tahun 2015-2019
2. Perusahaan sub sektor *food and beverage* yang menerbitkan annual report dan laporan keuangan selama periode tahun 2015-2019
3. Perusahaan yang memiliki data lengkap mengenai karakteristik dewan komisaris serta informasi lainnya yang diperlukan pada penelitian ini.

4. Perusahaan yang memberikan laporan keuangan dalam bentuk rupiah.

**TABEL 3.1.2.1**

**Data Sampel**

No	Kode Emiten	Nama Perusahaan
1	ADES	Akasha Wira International TBK
2	AISA	FKS Food Sejahtera TBK
3	BTEK	Bumi Teknokultura Unggul TBK
4	CEKA	Wilmar Cahaya Indonesia TBK
5	DLTA	Delta Djakarta TBK
6	ICBP	Indofood CBP Sukses Makmur TBK
7	IIKP	Inti Agri Resources TBK
8	INDF	Indofood Sukses Makmur TBK
9	MLBI	Multi Bintang Indonesia TBK
10	MYOR	Mayora Indah TBK
11	PSDN	Prasidha Aneka Niaga TBK
12	ROTI	Nippon Indosari Corporindo TBK
13	SKBM	Sekar Bumi TBK
14	SKLT	Sekar Laut TBK
15	STTP	Siantar Top TBK
16	ULTJ	Ultra Jaya Milk Industry & Trading Company TBK

### 3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.2.1 Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan data sekunder yaitu data yang berasal dari lembaga atau pihak yang menyediakan, mempublikasi, menerbitkan data tersebut atau dapat mengambil dari penerbit lain, perpustakaan atau melalui internet (Chandrarin, 2017). Data sekunder berupa data runtutan waktu yang merupakan

jenis data yang nilainya diambil secara berurutan atau reguler selama periode waktu tertentu.

### 3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan memperoleh data dari *annual report*, laporan keuangan dan *website* perusahaan sub sektor *food and beverage* yang *listing* di Bursa Efek Indonesia dari periode tahun 2015-2019. Data diperoleh dengan cara mengunduh di *website* Bursa Efek Indonesia ([www.idx.co.id](http://www.idx.co.id)) dan *website* perusahaan terkait.

## 3.3 Definisi dan Pengukuran Variabel

### 3.3.1 Variabel Dependen

Menurut Chandrarin (2017) variabel dependen merupakan standar yang dapat diartikan sebagai variabel utama yang menjadi fokus dari peneliti. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja perusahaan yang diukur dengan menggunakan ROA. Pengukuran ROA dilakukan untuk membandingkan laba bersih terhadap total aktiva. Adapun cara dalam pengukurannya sebagai berikut:

$$ROA = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Aktiva}}$$

### 3.3.2 Variabel Independen

Menurut Chandrarin (2017) variabel independen disebut juga sebagai variabel bebas, yaitu variabel yang dapat diduga memengaruhi variabel dependen. Berikut ini adalah variabel independen yang digunakan pada penelitian ini antara lain:

### 3.3.2.1 Kompetensi dewan komisaris

Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki seseorang terhadap sebuah pekerjaan tersebut. Kompetensi dewan komisaris diproksikan dengan 3 variabel yaitu kompetensi pendidikan, kompetensi sertifikasi dan kompetensi pengalaman.

#### 3.3.2.1.1 Kompetensi Pendidikan Dewan Komisaris

Kompetensi pendidikan berkaitan dengan tingkat intelektual yang akan berguna dalam pekerjaan sebagai seorang dewan komisaris untuk meningkatkan kerja dewan komisaris itu sendiri. Pengukuran kompetensi pendidikan dewan komisaris ini diukur dengan melihat tingkat pendidikan serta latar belakang pendidikan dewan komisaris. Adapun cara dalam pengukurannya sebagai berikut:

$$X_{1a} = \frac{\sum \text{dewan komisaris S2 Ekonomi dan Bisnis}}{\sum \text{dewan komisaris}}$$

#### 3.3.2.1.2 Kompetensi Sertifikasi Dewan Komisaris

Kompetensi sertifikasi cukup penting untuk dimiliki dewan komisaris agar dapat meningkatkan dan memperkuat kualitas laporan keuangan dan tata kelola perusahaan sehingga pada akhirnya akan mempunyai efek positif dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Pengukuran kompetensi sertifikasi dewan komisaris ini diukur dengan melihat sertifikasi dewan komisaris. Adapun cara pengukurannya sebagai berikut:

$$X1b = \frac{\sum \text{dewan komisaris tersertifikasi bidang ekonomi}}{\sum \text{dewan komisaris}}$$

### 3.3.2.1.3 Kompetensi Pengalaman Dewan Komisaris

Dewan komisaris jika memiliki kompetensi pengalaman yang tinggi maka akan lebih membantu dalam membuat informasi yang pada laporan keuangan sehingga akan lebih transparan dan akan lebih dipercaya oleh investor. Pengukuran kompetensi pengalaman dewan komisaris ini diukur dengan melihat pengalaman dewan komisaris. Adapun cara pengukurannya sebagai berikut:

$$X1c = \frac{\sum \text{dewan komisaris} \geq 2 \text{ periode komisaris}}{\sum \text{dewan komisaris}}$$

### 3.3.2.2 Usia Dewan Komisaris

Usia merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan. Secara umum, tenaga kerja yang sudah berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lebih lemah dan terbatas dibandingkan oleh tenaga kerja yang berumur muda yang masih memiliki kemampuan fisik yang kuat. Pengukuran variabel usia dewan komisaris ini diukur dengan melihat usia dewan komisaris. Adapun cara pengukurannya sebagai berikut:

$$X2 = \frac{\sum \text{usia dewan komisaris}}{\sum \text{dewan komisaris}}$$

### 3.3.2.3 Frekuensi Rapat Dewan Komisaris

Rapat dewan komisaris merupakan elemen penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja di perusahaan karena dewan komisaris sebagai organ penting perusahaan yang bertanggung jawab untuk menjalankan fungsi pengawasan. rapat dewan komisaris menjadi sebuah media komunikasi dan koordinasi antar anggota dewan komisaris dalam menjalankan tugasnya sebagai pengawas manajemen. Pengukuran variabel frekuensi rapat dewan komisaris ini diukur dengan melihat jumlah rapat dewan komisaris. Adapun cara pengukurannya sebagai berikut:

$$X3 = \sum \text{rapat dewan komisaris}$$

### 3.3.2.4 Dewan Komisaris Independen

Dewan komisaris independen merupakan bagian dari jajaran dewan komisaris yang mempunyai pengawasan lebih terhadap manajemen karena akan mengurangi kemungkinan kecurangan dalam menyajikan laporan keuangan yang mungkin dilakukan manajemen. Pengukuran variabel dewan komisaris independen ini diukur dengan melihat jumlah komisaris independen. Adapun cara pengukurannya sebagai berikut:

$$X4 = \frac{\sum \text{dewan komisaris independen}}{\sum \text{dewan komisaris}}$$

### **3.4 Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis.

#### **3.4.1 Analisis Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif adalah sebuah statistik yang digunakan untuk mengolah data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan variabel-variabel data yang telah terkumpul sebagaimana ada di dalam penelitian dan tidak bermaksud membentuk sebuah kesimpulan umum. Statistik deskriptif dapat menunjukkan data yang berasal dari variabel-variabel pada penelitian berdasarkan hasil dari data yang akan diolah, yaitu nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata (*mean*), median dan standar deviasi.

#### **3.4.2 Uji Asumsi Klasik**

Penelitian ini dilakukan dalam uji asumsi klasik dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan layak atau tidak pada penelitian tersebut.

#### **3.4.3 Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui bahwa apakah model regresi berdistribusi tidak normal atau normal pada variabel dependen dan independen. Hasil model regresi dikatakan baik jika pengujian mempunyai data

nilai residual distribusi dengan normal. Terdapat 2 metode dalam melakukan uji normalitas tersebut yaitu dengan analisis statistik dan analisa grafik untuk melakukan apakah distribusi dengan normal atau tidak normal pada nilai residual tersebut (Ghozali, 2018).

Dalam penelitian ini menggunakan pengujian *kolmogorov smirnov*. Jika terdapat nilai signifikansi di atas nilai 0,05 maka dapat diartikan bahwa hasil data berarti normal. Namun, apabila terdapat nilai signifikansi di bawah nilai 0,05 maka dapat diartikan bahwa hasil data tersebut terdistribusi dengan tidak normal.

#### **3.4.3.1 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui bahwa apakah terdapat terjadi korelasi antara variabel independen dalam suatu model regresi. Multikolinearitas terjadi jika timbul pengaruh signifikan antara variabel independen. Model regresi yang baik adalah jika terdapat pengujian yang memiliki data tidak terjadinya korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2018). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dilihat dari nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai tolerance variabel independen  $\geq 0,10$  dan nilai VIF  $\leq 10$  menunjukkan tidak adanya multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

#### **3.4.3.2 Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadinya ketidaksamaan pada variance dari residual dalam satu pengamatan ke yang lain pada model tersebut. Telah terjadi homoskedastiitas

karena terdapat kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke yang lain. Model regresi yang baik adalah jika tidak ada terjadinya heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser, yaitu nilai signifikansinya  $< 0,05$  menunjukkan bahwa data tersebut mengalami heteroskedastisitas dan jika nilai signifikansinya  $> 0,05$  menunjukkan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.4.3.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi terjadi disebabkan oleh pengamatan yang dilakukan berurutan pada periode waktu yang berkaitan dan dapat ditemukan pada data *time series* sepanjang waktu. Model regresi yang baik adalah jika pada pengujian tidak terdapat autokorelasi di dalamnya (Ghozali, 2018).

Analisis untuk menguji autokorelasi dapat menggunakan metode durbin-watson. Dalam model regresi uji autokorelasi dengan mengetahui apakah terjadinya autokorelasi yaitu:

1. Jika durbin-watson memiliki angka di bawah -2 maka dapat diartikan terdapat korelasi yang positif;
2. Jika durbin-watson memiliki angka di antara -2 sampai +2 maka dapat diartikan tidak ada autokorelasi;
3. Jika durbin-watson memiliki angka di atas +2 maka dapat diartikan terdapat autokorelasi negatif.

### 3.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap dependen (Indriantoro & Supomo, 2013). Rumus yang sesuai model dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_{1a} + \beta_1 X_{1b} + \beta_1 X_{1c} + \beta_1 X_2 + \beta_1 X_3 + \beta_1 X_4 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Perusahaan (ROA)
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta$  = Koefisien
- X<sub>1a</sub> = Kompetensi Pendidikan Dewan Komisaris
- X<sub>1b</sub> = Kompetensi Sertifikasi Dewan Komisaris
- X<sub>1c</sub> = Kompetensi Pengalaman Dewan Komisaris
- X<sub>2</sub> = Usia Dewan Komisaris
- X<sub>3</sub> = Frekuensi Rapat Dewan Komisaris
- X<sub>4</sub> = Dewan Komisaris Independen

### 3.6 Uji Determinasi ( $R^2$ )

Menurut (Chandrarin, 2017) menyatakan pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) tujuan dilakukannya model regresi adalah untuk memberikan penjelasan penelitian yang dilakukan, jika nilai yang didapatkan kecil maka terbatasnya kemampuan variabel independen penjelasan terhadap variabel dependen. Apabila hasil pengujian ( $R^2$ ) yang diperoleh dengan menggunakan statistik SPSS menunjukkan nilai sebesar 0,60 maka dapat diartikan bahwa model pada variabel independen mampu menjelaskan varian dari variabel dependen sebesar 60%, sedangkan sisa hasil nilai koefisien menunjukkan nilai sebesar 0,40 atau 40% yang berarti variabel dependen dijelaskan oleh variabel independen lainnya yang tidak terdapat di dalam model penelitian.

### 3.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah suatu perkiraan sementara yang masih perlu pembuktian secara empiris yang dirumuskan oleh penelitian atas dasar teori. Tujuan pengujian terhadap hipotesis adalah untuk mengukur seberapa akurat atau seberapa tepat dalam rangka mendukung hipotesis alternatif jika hipotesis nol ditolak (Chandrarin, 2017).

#### 3.7.1 Uji Statistik T

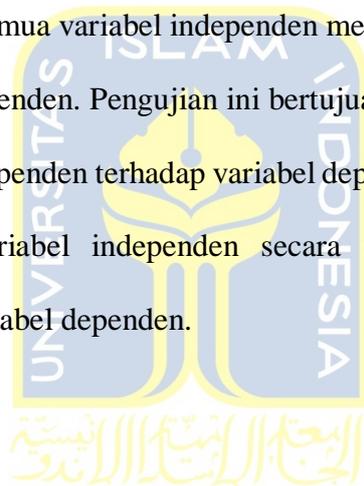
Menurut Chandrarin (2017) menyatakan bahwa pengujian t dilakukan untuk menguji suatu model yang dirumuskan dengan mengetahui hubungan signifikansi pengaruh pada setiap variabel independen terhadap dependen. Dalam pengujian statistik t dapat menunjukkan hasil nilai signifikansi dan nilai t. Jika nilai

signifikansi probabilitas di atas nilai 0,05 ( $\text{sig} > 0,05$ ) maka diartikan bahwa tidak terdapat signifikansi hubungan variabel independen dan dependen. Sebaliknya jika nilai signifikansi probabilitas di bawah nilai 0,05 ( $\text{sig} < 0,05$ ) maka terdapat signifikansi hubungan antara variabel independen dan dependen.

### **3.8 Uji Model**

#### **3.8.1 Uji statistik F**

Uji statistik f untuk menguji seluruh variabel independen apakah menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh yang simultan terhadap variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai  $\text{sig} < 0,05$  dapat disimpulkan variabel independen secara simultan secara berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.



## BAB IV

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Objek Penelitian

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan *food and beverage* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun periode 2015-2019 secara berturut-turut dengan populasi sejumlah 34 perusahaan dan sampel sejumlah 16 perusahaan. Sampel dipilih dengan menggunakan metode *purposive sampling* sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan.

**Tabel 4.1**  
**Kriteria Penentuan Sampel**

No	Keterangan	Jumlah
1	Perusahaan sub sektor <i>food and beverage</i> yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia	170 (34 x 5 tahun)
2	Perusahaan sub sektor <i>food and beverage</i> yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2015-2019 yang tidak memenuhi kriteria sebagai berikut: menerbitkan annual report dan laporan keuangan, memiliki data lengkap mengenai karakteristik dewan komisaris dan menerbitkan laporan keuangan dalam bentuk rupiah.	(90) (18 x 5 tahun)
	<b>Jumlah Sampel</b>	80

## 4.2 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dapat menunjukkan data dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian berdasarkan hasil dari data yang diolah yaitu: nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata (mean), median dan standar deviasi. Berikut ini adalah hasil uji statistik deskriptif yang telah diolah:

**Tabel 4.2**

### Hasil Uji Statistik Deskriptif



	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi Pendidikan	80	.00	100.00	38.8363	33.00685
Kompetensi Sertifikasi	80	.00	66.67	27.3795	26.91994
Kompetensi Pengalaman	80	.00	100.00	65.9122	29.52567
Usia	80	41.33	80.33	57.7506	9.47698
Frekuensi Rapat	80	1.00	16.00	7.9750	3.16618
Komisaris Independen	80	25.00	57.14	38.2039	6.97881
ROA	80	-62.00	30.72	6.9586	10.83147
Valid N (listwise)	80				

Sumber: Hasil olah data, 2021

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif pada tabel 4.2 diketahui bahwa jumlah data dari penelitian ini sebanyak 80 data observasi. Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Kompetensi Pendidikan ( $X_{1a}$ ) mempunyai nilai rata-rata sebesar 38,8363 dan standar deviasi sebesar 33,00685. Sedangkan nilai minimum sebesar 0,00 dan nilai maksimum 100,00. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata yang dapat diartikan bahwa penyebaran data merata.

2. Variabel Kompetensi Sertifikasi ( $X_{1b}$ ) mempunyai nilai rata-rata 27,3795 dan standar deviasi 26,91994. Sedangkan nilai minimum 0,00 dan nilai maksimum 66,67. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata yang dapat diartikan bahwa penyebaran data merata.
3. Variabel Kompetensi Pengalaman ( $X_{1c}$ ) mempunyai nilai rata-rata 65,9122 dan standar deviasi 29,52567. Sedangkan nilai minimum 0,00 dan nilai maksimum 100,00. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata yang dapat diartikan bahwa penyebaran data merata.
4. Variabel Usia ( $X_2$ ) mempunyai nilai rata-rata 57,7506 dan standar deviasi 9,47698. Sedangkan nilai minimum 41,33 dan nilai maksimum 80,33. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata yang dapat diartikan bahwa penyebaran data merata.
5. Variabel Frekuensi Rapat ( $X_3$ ) mempunyai nilai rata-rata 7,9750 dan standar deviasi 3,16618. Sedangkan nilai minimum 1,00 dan nilai maksimum 16,00. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata yang dapat diartikan bahwa penyebaran data merata.
6. Variabel Komisaris Independen ( $X_4$ ) mempunyai nilai rata-rata 38,2039 dan standar deviasi 6,97881. Sedangkan nilai minimum 25,00 dan nilai maksimum 57,14. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai standar

deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata yang dapat diartikan bahwa penyebaran data merata.

7. Variabel ROA (Y) mempunyai nilai rata-rata 6,9586 dan standar deviasi 10,83147. Sedangkan nilai minimum -62,00 dan nilai maksimum 30,72. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai standar deviasi lebih besar dari nilai rata-rata yang dapat diartikan bahwa penyebaran data tidak merata.

### **4.3 Uji Asumsi Klasik**

#### **4.3.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui bahwa apakah model regresi berdistribusi tidak normal atau normal pada variabel dependen dan independen. Dalam penelitian ini menggunakan pengujian *kolmogorov smirnov*. Jika terdapat nilai signifikansi di atas nilai 0,05 maka hasil data berarti normal. Namun, apabila terdapat nilai signifikansi di bawah nilai 0,05 maka hasil data tersebut terdistribusi dengan tidak normal.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Standardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.96127552
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.131
	Negative	-.136
Kolmogorov-Smirnov Z		1.215
Asymp. Sig. (2-tailed)		.105

Sumber: Hasil olah data, 2021

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.3 diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,105 yang dapat diartikan bahwa data pada penelitian berdistribusi normal, sehingga dapat dilanjutkan ke tahap pengujian selanjutnya.

#### **4.3.2 Uji Multikolinearitas**

Pengujian yang memiliki data yang tidak terjadinya korelasi antara variabel independen merupakan model regresi yang terbaik tersebut (Ghozali, 2018). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dilihat dari nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai tolerance variabel independen  $\geq 0,10$  dan nilai VIF  $\leq 10$  menunjukkan tidak adanya multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

**Tabel 4.4**  
**Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kompetensi Pendidikan	.880	1.137
Kompetensi Sertifikasi	.785	1.274
Kompetensi Pengalaman	.717	1.394
Usia	.730	1.370
Frekuensi Rapat	.840	1.190
Komisaris Independen	.838	1.193

Sumber: Hasil olah data, 2021

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel independen  $\geq 0,10$  dan nilai VIF  $\leq 10$  yang dapat diartikan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

#### 4.3.3 Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji bahwa apakah terjadi atau tidaknya ketidaksamaan pada variance dari residual dalam satu pengamatan ke yang lain pada model tersebut. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser, yaitu nilai signifikansinya  $< 0,05$  menunjukkan bahwa data tersebut mengalami heteroskedastisitas dan jika nilai signifikansinya  $> 0,05$  menunjukkan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4.5**  
**Uji Heteroskedastisitas**

<b>Variabel</b>	<b>Sig.</b>	<b>Kesimpulan</b>
Kompetensi Pendidikan	0.508	Tidak Ada Heteroskedastisitas
Kompetensi Sertifikasi	0.640	Tidak Ada Heteroskedastisitas
Kompetensi Pengalaman	0.231	Tidak Ada Heteroskedastisitas
Usia	0.409	Tidak Ada Heteroskedastisitas
Frekuensi Rapat	0.271	Tidak Ada Heteroskedastisitas
Komisaris Independen	0.174	Tidak Ada Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil olah data, 2021

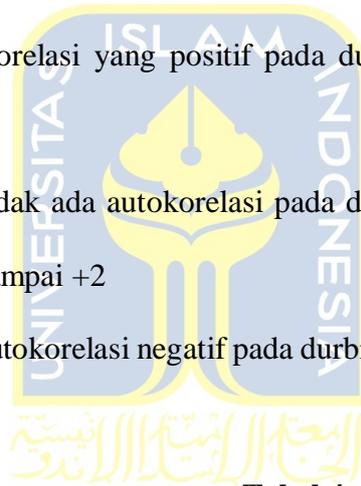
Berdasarkan tabel 4.5 di atas hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu kompetensi pendidikan, kompetensi sertifikasi, kompetensi pengalaman, usia, frekuensi rapat dan komisaris independen memiliki nilai signifikansi di atas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi.

#### 4.3.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi terjadi disebabkan oleh pengamatan yang dilakukan berurutan pada periode waktu yang berkaitan dan dapat ditemukan pada data *time series* sepanjang waktu. Model regresi yang baik adalah jika pada pengujian tidak terdapat autokorelasi di dalamnya (Ghozali, 2018).

Analisis untuk menguji autokorelasi dapat menggunakan metode durbin-watson. Dalam model regresi uji autokorelasi dengan mengetahui apakah terjadinya autokorelasi yaitu:

1. Terdapat korelasi yang positif pada durbin-watson dengan angka di bawah -2
2. Terdapat tidak ada autokorelasi pada durbin-watson dengan angka di antara -2 sampai +2
3. Terdapat autokorelasi negatif pada durbin-watson dengan angka di atas +2



Tabel 4.6

#### Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.634 <sup>a</sup>	.402	.353	8.71474	1.925

Sumber: Hasil olah data, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji autokorelasi di atas menunjukkan bahwa durbin-watson menunjukkan nilai sebesar 1,925 dengan angka di antara -2 sampai +2 sehingga tidak ada autokorelasi.

#### 4.4 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.7

#### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-21.340	7.978		-2.675	.009
	Kompetensi Pendidikan	.114	.032	.348	3.602	.001
	Kompetensi Sertifikasi	-.067	.041	-.167	-1.634	.107
	Kompetensi Pengalaman	.114	.039	.310	2.896	.005
	Usia	.200	.121	.175	1.652	.103
	Frekuensi Rapat	-.231	.338	-.068	-.684	.496
	Komisaris independen	.223	.153	.144	1.452	.151

Sumber: Hasil olah data, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji analisis regresi linear berganda di atas, dapat diketahui bahwa model regresi penelitian ini dikembangkan sebagai berikut:

$$Y = -21,340 + 0,114X_{1a} - 0,067X_{1b} + 0,114X_{1c} + 0,200X_2 - 0,231X_3 + 0,223X_4$$

1. Konstanta = -21,340

Apabila variabel kompetensi pendidikan, kompetensi sertifikasi, kompetensi pengalaman, usia, frekuensi rapat, komisaris independen bernilai 0, maka ROA sebesar -21,340

2.  $X_{1a} = 0,114$

Artinya apabila kompetensi pendidikan bertambah sebesar 1, maka akan mengakibatkan bertambahnya nilai ROA sebesar 0,114 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

3.  $X_{1b} = -0,067$

Artinya apabila kompetensi sertifikasi bertambah sebesar 1, maka akan mengakibatkan berkurangnya nilai ROA sebesar -0,067 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

4.  $X_{1c} = 0,114$

Artinya apabila kompetensi pengalaman bertambah sebesar 1, maka akan mengakibatkan bertambahnya nilai ROA sebesar 0,114 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

5.  $X_2 = 0,200$

Artinya apabila usia bertambah sebesar 1, maka akan mengakibatkan bertambahnya nilai ROA sebesar 0,200 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

6.  $X_3 = -0,231$

Artinya apabila frekuensi rapat bertambah sebesar 1, maka akan mengakibatkan berkurangnya nilai ROA sebesar 0,231 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

7.  $X_4 = 0,223$

Artinya apabila komisaris independen bertambah sebesar 1, maka akan mengakibatkan bertambahnya nilai ROA sebesar 0,223 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

#### 4.5 Uji Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menguji model regresi sebagai penjelasan penelitian yang dilakukan, jika nilai yang didapatkan kecil maka model regresi tersebut terbatas dalam kemampuan variabel independen penjelasan terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.8**  
**Uji Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.634 <sup>a</sup>	.402	.353

Sumber: Hasil olah data, 2021

Berdasarkan hasil uji determinasi ( $R^2$ ) pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai adjusted R square tersebut sebesar 0,353 atau 35,3%, yang artinya variabel dependen atau kinerja perusahaan sebesar 35,3% dipengaruhi oleh variabel independen penelitian ini, sedangkan sisanya 64,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

## 4.6 Uji Hipotesis

### 4.6.1 Uji Statistik T

Pengujian t dapat dilakukan untuk menguji suatu model yang diformulasikan dengan mengetahui hubungan signifikansi pengaruh pada setiap variabel independen terhadap dependen (Chandrarin, 2017). Jika nilai signifikansi probabilitas di atas nilai 0,05 ( $\text{sig} > 0,05$ ) maka diartikan bahwa tidak terdapat signifikansi hubungan variabel independen dan dependen. Sebaliknya jika nilai signifikansi probabilitas di bawah nilai 0,05 ( $\text{sig} < 0,05$ ) maka terdapat signifikansi hubungan antara variabel independen dan dependen.

**Tabel 4.9**  
**Uji Statistik T**

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Sig.
	B	Std. Error	
(Constant)	21.340	7.978	.009
Kompetensi Pendidikan	.114	.032	.001
Kompetensi Sertifikasi	-.067	.041	.107
Kompetensi Pengalaman	.114	.039	.005
Usia	.200	.121	.103
Frekuensi Rapat	-.231	.338	.496
Komisaris Independen	.223	.153	.151

Sumber: Hasil olah data, 2021

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji hipotesis t di atas, hasil uji hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi Pendidikan ( $X_{1a}$ ) Terhadap Kinerja Perusahaan (Y)

Hipotesis 1 pada penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi kompetensi pendidikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi sebesar 0,114 menunjukkan pengaruh positif. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa **H<sub>1a</sub> diterima**, yang artinya kompetensi pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

2. Pengaruh Kompetensi Sertifikasi ( $X_{1b}$ ) Terhadap Kinerja Perusahaan (Y)

Hipotesis 2 pada penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi sertifikasi berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi kompetensi sertifikasi sebesar 0,107 lebih besar dari 0,05 dan koefisien regresi sebesar -0,067 menunjukkan pengaruh negatif. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa **H<sub>1b</sub> ditolak**, yang artinya kompetensi sertifikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

3. Pengaruh Kompetensi Pengalaman ( $X_{1c}$ ) Terhadap Kinerja Perusahaan (Y)

Hipotesis 3 pada penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi kompetensi pengalaman sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi sebesar 0,114 menunjukkan pengaruh positif. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa **H<sub>1c</sub> diterima**, yang artinya kompetensi pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

#### 4. Pengaruh Usia (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Perusahaan (Y)

Hipotesis 4 pada penelitian ini menyatakan bahwa usia berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi usia sebesar 0,103 lebih besar dari 0,05 dan koefisien regresi sebesar 0,200 menunjukkan pengaruh positif. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa **H<sub>2</sub> ditolak**, yang artinya usia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

#### 5. Pengaruh Frekuensi Rapat (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Perusahaan (Y)

Hipotesis 5 pada penelitian ini menyatakan bahwa frekuensi rapat berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi frekuensi rapat sebesar 0,496 lebih besar dari 0,05 dan koefisien regresi sebesar -0,231 menunjukkan pengaruh negatif. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa **H<sub>3</sub> ditolak**, yang artinya frekuensi rapat tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

## 6. Pengaruh Komisaris Independen ( $X_4$ ) Terhadap Kinerja Perusahaan (Y)

Hipotesis 6 pada penelitian ini menyatakan bahwa komisaris independen berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi komisaris independen sebesar 0,151 lebih besar dari 0,05 dan koefisien regresi sebesar 0,223 menunjukkan pengaruh positif. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa  **$H_4$  ditolak**, yang artinya komisaris independen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

### 4.7 Uji Model

#### 4.7.1 Uji Statistik F

Uji statistik f untuk menguji seluruh variabel independen apakah menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh yang simultan terhadap variabel independen. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai sig < 0,05 dapat disimpulkan variabel independen secara simultan secara berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.10**  
**Uji Statistik F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3724.235	6	620.706	8.173	.000 <sup>b</sup>
	Residual	5544.110	73	75.947		
	Total	9268.346	79			

Sumber: Hasil olah data, 2021

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji statistik f di atas menunjukkan nilai f statistik 8,173 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa secara serentak semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hasil ini sekaligus menunjukkan adanya *goodness fit* yang baik.

## **4.8 Pembahasan**

### **4.8.1 Pengaruh Kompetensi Pendidikan Terhadap Kinerja Perusahaan**

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi pendidikan dewan komisaris berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan (ROA) yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut membuktikan teori yang ada bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan memiliki latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis, maka akan semakin tinggi kemungkinan dewan komisaris tersebut meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susmanto, Daryanto & Sasongko (2021) dan Wicaksono & Murdaningrum (2018) menyatakan bahwa

tingkat pendidikan dan latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

#### **4.8.2 Pengaruh Kompetensi Sertifikasi Terhadap Kinerja Perusahaan**

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi sertifikasi dewan komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan (ROA) yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,107 lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut tidak sesuai dengan teori yang ada bahwa sertifikasi profesional dapat meningkatkan dan memperkuat kualitas laporan keuangan dan tata kelola sehingga nantinya juga akan meningkatkan kinerja perusahaan. Data pada penelitian ini menunjukkan rata-rata dewan komisaris yang tersertifikasi hanya 27,37% yang artinya kemungkinan hasil penelitian ini terjadi akibat sebagian besar dari dewan komisaris tidak memiliki sertifikasi dalam bidang ekonomi. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yopie, Supriyanto & Chandra (2019) yang menyatakan kualifikasi profesional yang diukur dari sertifikasi dewan, berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan.

#### **4.8.3 Pengaruh Kompetensi Pengalaman Terhadap Kinerja Perusahaan**

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi pengalaman dewan komisaris berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan (ROA) yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut membuktikan teori yang ada bahwa semakin berpengalaman dewan komisaris maka akan meningkatkan kinerja perusahaan. Teori ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Octosiva, Theresia & Hidayat (2018) yang

menyatakan bahwa kompetensi dewan komisaris yang diukur berdasarkan pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

#### **4.8.4 Pengaruh Usia Terhadap Kinerja Perusahaan**

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa usia dewan komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan (ROA) yang dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,103 lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut tidak sesuai dengan teori yang ada bahwa semakin dewasa usia seseorang maka kinerja dan tingkat kepuasan kerja juga akan semakin tinggi sehingga dengan kinerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan, hal tersebut dikarenakan lebih dewasa seseorang maka sikap yang dimiliki juga akan lebih dewasa dan matang sehingga dapat membuat seseorang lebih bijak dalam mengambil keputusan. Namun teori tersebut tidak terbukti dalam penelitian ini kemungkinan disebabkan oleh beberapa alasan. Sesuai data pada penelitian ini dalam perusahaan *food and beverage* menunjukkan bahwa rata-rata usia dewan komisaris memiliki usia lebih dari 55 tahun yang artinya sudah memasuki masa pensiun. Maka dari hal tersebut dewan komisaris tersebut dianggap sudah tua dan diduga semakin tua seseorang, semakin banyak masalah kesehatan yang dihadapi, yang pada akhirnya akan menyebabkan penurunan kemampuan intelektualnya. Penelitian ini sejalan dengan Hendrastuti (2018) yang menyatakan bahwa usia dewan komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan.

#### **4.8.5 Pengaruh Frekuensi Rapat Terhadap Kinerja Perusahaan**

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa frekuensi rapat dewan komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan (ROA) yang dibuktikan dengan nilai signifikansi 0.496 lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut tidak sesuai dengan teori yang ada bahwa semakin sering dewan komisaris melakukan rapat akan membantu dewan komisaris untuk melakukan pengawasan perusahaan secara lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini dapat terjadi kemungkinan disebabkan oleh kehadiran dewan komisaris dalam sebuah rapat dilakukan sebagai formalitas dan rapat tidak dilaksanakan untuk membahas masalah pada perusahaan. Selain itu, hal tersebut kemungkinan juga terjadi karena pada saat melakukan rapat dewan komisaris, tingkat kehadiran para anggota dewan komisaris tidak mencapai 100% sehingga komunikasi antar dewan komisaris menjadi berkurang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Octosiva, Theresia & Hidayat (2018) yang menyatakan bahwa partisipasi dewan komisaris berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan.

#### **4.8.6 Pengaruh Komisaris Independen Terhadap Kinerja Perusahaan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dewan komisaris independen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan (ROA) yang dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,151 lebih besar 0,05. Hasil tersebut tidak sesuai dengan teori yang ada bahwa dengan adanya dewan komisaris independen maka pengawasan yang dilakukan oleh anggota dewan komisaris independen lebih baik dan bebas dari berbagai kepentingan internal dalam perusahaan sehingga dapat

meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini dapat terjadi kemungkinan disebabkan karena dewan komisaris independen dipilih hanya sebagai formalitas karena peraturan yang mewajibkan perusahaan publik untuk memiliki dewan komisaris sekurang-kurangnya 30%. Selain itu hal tersebut terjadi juga kemungkinan disebabkan pemilihan dewan komisaris independen tidak sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari (2019) dan Octosiva, Theresia & Dewanto (2018) yang menyatakan bahwa independensi dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk meneliti apakah ada pengaruh antara kompetensi dewan komisaris yang diproksikan dengan kompetensi pendidikan, kompetensi sertifikasi, kompetensi pengalaman serta usia dewan komisaris, frekuensi rapat dewan komisaris dan dewan komisaris independen. Berdasarkan hasil analisis penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pada penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, sehingga penelitian ini berhasil membuktikan adanya pengaruh kompetensi dewan komisaris terhadap kinerja perusahaan.
2. Pengujian hipotesis pada penelitian membuktikan bahwa kompetensi sertifikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, sehingga penelitian ini tidak berhasil membuktikan adanya pengaruh kompetensi sertifikasi dewan komisaris terhadap kinerja perusahaan.
3. Pengujian hipotesis pada penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, sehingga penelitian ini berhasil membuktikan adanya pengaruh kompetensi pengalaman dewan komisaris terhadap kinerja perusahaan.
4. Pengujian hipotesis pada penelitian ini membuktikan bahwa usia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, sehingga

penelitian ini tidak berhasil membuktikan adanya pengaruh usia dewan komisaris terhadap kinerja perusahaan.

5. Pengujian hipotesis pada penelitian ini membuktikan bahwa frekuensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, sehingga penelitian ini tidak berhasil membuktikan adanya pengaruh frekuensi rapat dewan komisaris terhadap kinerja perusahaan.
6. Pengujian hipotesis pada penelitian ini membuktikan bahwa komisaris independen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, sehingga penelitian ini tidak berhasil membuktikan adanya pengaruh dewan komisaris independen terhadap kinerja perusahaan.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa di dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang dapat memengaruhi hasil penelitian sehingga memerlukan perbaikan untuk penelitian berikutnya. Keterbatasan yang ditemukan peneliti pada penelitian ini yaitu variabel kompetensi pendidikan, kompetensi sertifikasi, kompetensi pengalaman, usia, frekuensi rapat dan komisaris independen hanya memiliki Adjusted R Square sebesar 35,3% saja, sehingga masih banyak variabel lain yang memengaruhi karakteristik dewan komisaris terhadap kinerja perusahaan.

### 5.3 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan, kesimpulan dan keterbatasan penelitian di atas, maka saran untuk penelitian selanjutnya yaitu:

1. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel-variabel terkait karakteristik dewan komisaris lain yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.
2. Penelitian selanjutnya pada variabel frekuensi rapat dewan komisaris dapat menggunakan pengukuran dengan melihat isi konten rapat.
3. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan pengukuran kinerja perusahaan seperti *return on equity*, Tobin's Q, return on investment, nilai saham dan lain sebagainya.
4. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan perusahaan dengan sektor yang lebih luas seperti manufaktur dan lain sebagainya.
5. Peneliti selanjutnya dapat mendatangi langsung perusahaan terkait penelitian agar mendapatkan data yang lebih lengkap.

### 5.4 Implikasi Penelitian

Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan beberapa implikasi untuk para investor, anggota RUPS dan orang-orang yang berkepentingan, terutama mengenai perusahaan *food and beverage* yang ada di Indonesia. Peneliti memiliki harapan agar hasil dari penelitian ini dapat menjadi salah satu acuan informasi dan pertimbangan terhadap perusahaan *food and beverage*. Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi

pendidikan dan kompetensi pengalaman berpengaruh positif dan signifikan artinya faktor-faktor tersebut pada penelitian ini dapat menjadi acuan pada saat pemegang saham mengikuti RUPS ketika akan memilih dewan komisaris dengan karakteristik yang tepat untuk meningkatkan kinerja perusahaannya dan menjadi acuan bagi investor ketika ingin menanamkan modalnya ke perusahaan khususnya perusahaan *food and beverage*.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adyani, L. R., & Sampurno, D. R. D. (2011). “Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Profitabilitas (ROA)”. *Jurnal Dinamika Ekonomi Pembangunan*, 7(1), 46-54.
- Andayani, T. D. (2010). “Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris Independen Terhadap Manajemen Laba (Studi Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia)”. Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro.
- Annisa, A. (2013). “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dewan Komisaris, Kepemilikan Institusional Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Integritas Laporan Keuangan (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di BEI)”. *Jurnal Akuntansi*, 1(1).
- Astuti, E. P. (2017). “Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2008-2011”. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2).
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2017). “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta”. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1).

- Carpenter, M., & Westphal, J. (2001). “*The Strategic Context of External Network Ties: Examining the Impact of Director Appointments on Board Involvement in Strategic Decision Making*”. *Academy of Management*, 639–660.
- Chandrarini, G. 2017.” *Metode Riset Akuntansi Pendekatan Kuantitatif*”. Jakarta: Salemba empat
- Dewi, A. S., Sari, D., & Abaharis, H. (2018). “Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia”. *Jurnal Benefita*, 3(3), 445-454.
- Dwiapsari, D. (2013). “Struktur Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan”. *SKRIPSI-2012*.
- Egon Zehnder International. 2000. “*Corporate Governance and the Role of the Board of Directors*”.
- Fathonah, Andiana. 2016. “Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance Terhadap *Financial Distress*”. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*. Vol. 1, No. 2, Desember
- Ghozali, Imam. 2018. “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25”. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gunadi, G. G., & Kesuma, K. W. (2015). “Pengaruh ROA, DER, EPS Terhadap *Return Saham Perusahaan Food and Beverage BEI*”. (Doctoral dissertation, Udayana University).

- Hamdani, M. (2016). “*Good Corporate Governance (GCG) Dalam Perspektif Agency Theory*”. *Semnas Fekon*, 279-283.
- Hendrastuti, A. (2018). “Pengaruh Diversitas Usia Dan Pendidikan Dewan Serta Keberadaan Dewan Wanita Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Empiris Pada Perusahaan Sektor Non-Keuangan Di Bei Tahun 2016)”.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2013). “Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen”. Yogyakarta
- Jensen, M. C. and Meckling, W. H. 1976. “*Theory of The Firm: Managerial Behavior, Agency Cost and Ownership Structure*”. *Journal of Financial Economics*. 3.4; 305-360.
- Kaihatu, T. S. (2006). “*Good corporate governance Dan Penerapannya Di Indonesia*”. *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, 8(1), 1-9.
- Keputusan Direksi Pt Bursa Efek Jakarta, Kep-315/BEJ/062000 Peraturan Pencatatan Efek Nomor I-A: Tentang Ketentuan Umum Pencatatan Efek Bersifat Ekuitas Di Bursa
- Krishnamurti, A. N., & Dewayanto, T. (2020). “Pengaruh Modal Intelektual, Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, Dan Masa Jabatan Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan”. *Diponegoro Journal of Accounting*, 9(4).
- Krisnanda, I. G. W., & Ratnadi, N. M. D. (2017). “Pengaruh *Financial Distress*, Umur Perusahaan, Audit Tenure, Kompetensi Dewan Komisaris pada

Kecepatan Publikasi Laporan Keuangan”. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 20(3), 1933-1960.

Lanfranconi, CP. dan Robertson DA. 2002. “*Corporate Financial Reporting: The Role of The Board Directors*”. *Ivey Business Journal*. 67 (1): 1-3.

Lipton, M. dan Lorsch, J. W. 1992. “*A modest proposal for improved corporate governance. Business Lawyer*”. Issue 48. 59-77.

Maksum, A. (2005). “*Tinjauan Atas Good Corporate Governance di Indonesia*”. Artikel yang Dipresentasikan pada Pengukuhan Guru Besar di Universitas Sumatera Utara pada tanggal, 17.

Marsha, F., & Ghozali, I. (2017). “*Pengaruh Ukuran Komite Audit, Audit Eksternal, Jumlah Rapat Komite Audit, Jumlah Rapat Dewan Komisaris Dan Kepemilikan Institusional Terhadap Manajemen Laba (Studi Empiris Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bei Tahun 2012-2014)*”. *Diponegoro Journal of Accounting*, 6(2), 91-102.

Maulia, S. T., & Januarti, I. (2014). “*Pengaruh Usia, Pengalaman, Dan Pendidikan Dewan Komisaris Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi Empiris Pada Perusahaan Real Estate Dan Property Yang Go Public Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2010-2012)*”. (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis)

Muntoro, R. K. (2007). “*Membangun Dewan Komisaris yang Efektif*”. *Majalah Usahawan Indonesia* No.11 Tahun XXXVI, 9-14.

- Octosiva, F., Theresia, M., & Hidayat, A. A. (2018). "Pengaruh Independensi, Kompetensi, dan Partisipasi Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan". *Studi Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 1(2), 210-231.
- Pangestu, E. (2018). "Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris terhadap Kinerja Keuangan (Studi pada Perbankan yang Listing di BEI tahun 2015-2017)".
- Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 55 /POJK.03/2016 Tentang Penerapan Tata Kelola Bagi Bank Umum. In Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 55 /POJK.03/2016 Tentang Penerapan Tata Kelola Bagi Bank Umum.
- PURNAMASARI, P. A. (2019). "Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2015-2017". (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Putra, B. P. D. (2015). "Pengaruh Dewan Komisaris, Proporsi Komisaris Independen, Terhadap Kinerja Perusahaan". *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 8(2).
- Putra, W., Widanaputra, AA. GP., & Wisadha, G. S. (2015). "Tingkat Konservatisme Akuntansi: Kajian Dewan Komisaris, Modal Manajerial, Dan Komite Audit Dalam Mekanisme Good Corporate Governance".
- Rahmawati, I. A., Rikumahu, B., & Dillak, V. J. (2017). "Pengaruh Dewan Direksi, Dewan Komisaris, Komite Audit dan *Corporate Social Responsibility* Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan". *jurnal akuntansi dan Ekonomi*, 2(2), 54-70.

- Ranupandojo. Heidjrahaman, Evaluasi Jabatan, BEFE-UGM, Yogyakarta 2002.
- Ratnadi, N. M. D., & Ulupui, I. G. K. A. (2016). "Pengaruh Konsentrasi Kepemilikan dan Kompetensi Dewan Komisaris Pada Konservatisme Akuntansi". *Jurnal Akuntansi*, 20(1), 1-15.
- Republik Indonesia, Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 32/POJK.O4/2014 tentang Rencana dan Penyelenggaraan Rapat Umum Pemegang Saham Perusahaan Terbuka.
- Rivaie, W. (2011). "Faktor Intelektual Yang Menentukan Kepribadian". *Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora*, 2(1).
- Sagala, y. G. M., & hadiprajitno, p. B. (2019). "Pengaruh Keterlibatan Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Perusahaan (studi empiris pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di bej tahun 2015-2017)". (doctoral dissertation, fakultas ekonomika dan bisnis).
- Sari, I. P. (2021). "Penerapan Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan". *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 4(1), 90-97.
- Sekarjati, i., & Ghozali, I. (2017). "Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan Dengan Pengalaman Dewan Komisaris Sebagai Variabel Moderasi" (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).

- Sihono, B. M. T. (2008). "Pengaruh Usia, Keinginan Sosial Dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajer Perusahaan Manufaktur Di Kabupaten Karanganyar". (*doctoral dissertation, universitas muhammadiyah surakarta*).
- Srimindarti, Ceacilia. 2004. "*Balanced Scorecard* Sebagai Alternatif untuk Mengukur Kinerja". Fokus Ekonomi. Vol. 3, No. 1, April.
- Suhardjanto, D., & Permatasari, N. D. (2010). "Pengaruh *Corporate Governance*, Etnis, Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Environmental Disclosure: Studi Empiris Pada Perusahaan Listing Di Bursa Efek Indonesia".
- Sukandar, P. P. (2014). "Pengaruh Ukuran Dewan Direksi Dan Dewan Komisaris Serta Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Sektor *Consumer Good* yang Terdaftar di BEI Tahun 2010–2012)". (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Sulistyowati. 2017. "Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Pada Perusahaan Perbankan. Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi". Vol. 6 No. 1, Januari
- Susmanto, A., Daryanto, A., & Sasongko, H. (2021). "Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. Studi Kasus Pada BUMN Persero Terbuka Tahun 2014-2018". *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 7(2), 498-498.

Wicaksono, E. G., & Murdianingrum, S. L. (2018). “Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Pada Perusahaan Bumn Yang Terdaftar Pada Bursa Efek Indonesia (Bei) Tahun 2012–2016)”. (Doctoral dissertation, Univesitas Pembangunan Nasional" Veteran" Yogyakarta).

Wisnuwardhana, A., & Diyanty, V. (2015). “Pengaruh Strategi Diversifikasi Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Moderasi Efektivitas Pengawasan Dewan Komisaris”. *Simposium Nasional Akuntansi XVIII*.

Yopie, S., Supriyanto, S., & Chandra, B. (2019). “Peran Struktur Dewan Dalam Memengaruhi Kinerja Pada Nilai Perusahaan Keluarga”. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 2(1), 45-53.



**LAMPIRAN 1**  
**DAFTAR TABULASI DATA**

No	Kode Emiten	Tahun Periode	X1a	X1b	X1c	X2	X3	X4	Y
1	ADES	2019	66.67%	33.33 %	33.33%	50.666 7	5	33.33 %	10%
2	ADES	2018	66.67%	33.33 %	33.33%	49.666 7	6	33.33 %	6%
3	ADES	2017	66.67%	33.33 %	33.33%	48.666 7	4	33.33 %	5%
4	ADES	2016	66.67%	33.33 %	33.33%	47.666 7	4	33.33 %	7%
5	ADES	2015	66.67%	33.33 %	33.33%	46.666 7	4	33.33 %	5%
6	AISA	2019	75.00%	25.00 %	100.00%	53.5	12	50.00 %	30.72 %
7	AISA	2018	50.00%	25.00 %	75.00%	52.75	1	25.00 %	-6.80%
8	AISA	2017	40.00%	20.00 %	80.00%	54.8	9	40.00 %	9.71%
9	AISA	2016	40.00%	20.00 %	80.00%	53.8	6	40.00 %	7.77%
10	AISA	2015	40.00%	20.00 %	80.00%	52.8	6	40.00 %	4.12%
11	BTEK	2019	0.00%	33.33 %	0.00%	44.666 7	12	33.33 %	-1.65%
12	BTEK	2018	66.67%	33.33 %	33.33%	43.666 7	12	33.33 %	1.45%
13	BTEK	2017	0.00%	33.33 %	0.00%	42.666 7	12	33.33 %	-0.62
14	BTEK	2016	0.00%	33.33 %	0.00%	41.666 7	12	33.33 %	-1.37%
15	BTEK	2015	0.00%	33.33 %	0.00%	41.333 3	12	33.33 %	0.09%
16	CEKA	2019	33.33%	0.00%	66.67%	53.666 7	6	33.33 %	15.47 %
17	CEKA	2018	0.00%	0.00%	66.67%	58	6	33.33 %	7.93%
18	CEKA	2017	0.00%	0.00%	66.67%	57	6	33.33 %	8%
19	CEKA	2016	0.00%	0.00%	66.67%	56	6	33.33 %	18%

20	CEKA	2015	33.33%	0.00%	66.67%	57.333 3	6	33.33 %	7%
21	DLTA	2019	100.00%	0.00%	80.00%	58.8	9	40.00 %	22.29 %
22	DLTA	2018	100.00%	0.00%	80.00%	57.8	8	40.00 %	22.19 %
23	DLTA	2017	100.00%	0.00%	40.00%	58.2	9	40.00 %	20.86 %
24	DLTA	2016	100.00%	0.00%	40.00%	57.2	4	40.00 %	21.18 %
25	DLTA	2015	100.00%	0.00%	40.00%	57.2	2	40.00 %	18.34 %
26	ICBP	2019	50.00%	66.67 %	100.00%	68	10	50.00 %	14.70 %
27	ICBP	2018	50.00%	66.67 %	100.00%	67	12	50.00 %	14.10 %
28	ICBP	2017	50.00%	66.67 %	100.00%	66	12	50.00 %	11.70 %
29	ICBP	2016	50.00%	66.67 %	100.00%	65	12	50.00 %	13.10 %
30	ICBP	2015	66.67%	66.67 %	100.00%	65.5	7	50.00 %	11.30 %
31	IIKP	2019	0.00%	0.00%	66.67%	46	5	33.33 %	22%
32	IIKP	2018	0.00%	0.00%	66.67%	45	5	33.33 %	-5%
33	IIKP	2017	0.00%	0.00%	66.67%	44	5	33.33 %	-4%
34	IIKP	2016	0.00%	0.00%	66.67%	43	5	33.33 %	-8%
35	IIKP	2015	0.00%	0.00%	66.67%	42	5	33.33 %	-5%
36	INDF	2019	87.50%	50.00 %	62.50%	67.375	10	37.50 %	6.10%
37	INDF	2018	87.50%	50.00 %	75.00%	67.625	12	37.50 %	5.40%
38	INDF	2017	87.50%	50.00 %	75.00%	69.125	12	37.50 %	16%
39	INDF	2016	87.50%	50.00 %	75.00%	68.125	12	37.50 %	6.10%
40	INDF	2015	75.00%	37.50 %	87.50%	67	8	37.50 %	4.20%
41	MLBI	2019	50.00%	25.00 %	62.50%	58.625	6	50.00 %	4%

42	MLBI	2018	0.00%	16.67 %	66.67%	60.666 7	6	50.00 %	4%
43	MLBI	2017	16.67%	33.33 %	50.00%	61.833 3	6	50.00 %	5%
44	MLBI	2016	28.57%	42.86 %	57.14%	61.285 7	6	57.14 %	4%
45	MLBI	2015	16.67%	33.33 %	50.00%	60.2	4	50.00 %	3%
46	MYOR	2019	0.00%	0.00%	80.00%	70	6	40.00 %	11%
47	MYOR	2018	0.00%	0.00%	80.00%	69	5	40.00 %	10%
48	MYOR	2017	0.00%	0.00%	80.00%	68	7	40.00 %	11%
49	MYOR	2016	0.00%	0.00%	80.00%	67	6	40.00 %	11%
50	MYOR	2015	0.00%	0.00%	80.00%	66	7	40.00 %	11%
51	PSDN	2019	16.67%	66.67 %	0.00%	68	10	33.33 %	-3%
52	PSDN	2018	16.67%	66.67 %	0.00%	67	10	33.33 %	-7%
53	PSDN	2017	16.67%	66.67 %	0.00%	66	10	33.33 %	5%
54	PSDN	2016	16.67%	66.67 %	100.00%	65	10	33.33 %	16%
55	PSDN	2015	16.67%	66.67 %	100.00%	64	10	33.33 %	17%
56	ROTI	2019	66.67%	66.67 %	66.67%	62.666 7	12	33.33 %	5.10%
57	ROTI	2018	66.67%	66.67 %	66.67%	61.666 7	12	33.33 %	2.89%
58	ROTI	2017	66.67%	66.67 %	66.67%	60.666 7	12	33.33 %	2.97%
59	ROTI	2016	66.67%	66.67 %	66.67%	59.666 7	12	33.33 %	9.58%
60	ROTI	2015	66.67%	66.67 %	66.67%	58.666 7	9	33.33 %	10%
61	SKBM	2019	66.67%	33.33 %	33.33%	49.666 7	8	33.33 %	0.05%
62	SKBM	2018	33.33%	0.00%	33.33%	51.333 3	8	33.33 %	0.90%
63	SKBM	2017	33.33%	0.00%	33.33%	50.333 3	6	33.33 %	1.59%

64	SKBM	2016	33.33%	0.00%	66.67%	52.333 3	8	33.33 %	2.11%
65	SKBM	2015	0.00%	0.00%	100.00%	60.333 3	16	33.33 %	5.28%
66	SKLT	2019	33.33%	66.67 %	66.67%	53.333 3	6	33.33 %	5.70%
67	SKLT	2018	33.33%	66.67 %	66.67%	52.333 3	6	33.33 %	4.30%
68	SKLT	2017	33.33%	66.67 %	66.67%	51.333 3	6	33.33 %	3.60%
69	SKLT	2016	0.00%	66.67 %	100.00%	60.333 3	4	33.33 %	3.60%
70	SKLT	2015	33.33%	33.33 %	100.00%	56	4	33.33 %	5.30%
71	STTP	2019	0.00%	0.00%	100.00%	50	12	50.00 %	1.75%
72	STTP	2018	0.00%	0.00%	100.00%	49	12	50.00 %	9.69%
73	STTP	2017	0.00%	0.00%	100.00%	48	12	50.00 %	9.22%
74	STTP	2016	0.00%	0.00%	100.00%	47	12	50.00 %	7.45%
75	STTP	2015	33.33%	0.00%	100.00%	46	12	50.00 %	9.67%
76	ULTJ	2019	75.00%	25.00 %	50.00%	64.5	6	50.00 %	15.67 %
77	ULTJ	2018	66.67%	0.00%	100.00%	80.333 3	6	33.33 %	12.63 %
78	ULTJ	2017	66.67%	0.00%	100.00%	79.333 3	6	33.33 %	13.72 %
79	ULTJ	2016	66.67%	0.00%	100.00%	78.333 3	6	33.33 %	16.74 %
80	ULTJ	2015	66.67%	0.00%	100.00%	77.333 3	5	33.33 %	14.78 %

## LAMPIRAN 2

## HASIL UJI ANALISIS DESKRIPTIF

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi Pendidikan	80	.00	100.00	38.8363	33.00685
Kompetensi Sertifikasi	80	.00	66.67	27.3795	26.91994
Kompetensi Pengalaman	80	.00	100.00	65.9122	29.52567
Usia	80	41.33	80.33	57.7506	9.47698
Frekuensi Rapat	80	1.00	16.00	7.9750	3.16618
Komisaris Independen ROA	80	25.00	57.14	38.2039	6.97881
Valid N (listwise)	80	-62.00	30.72	6.9586	10.83147



### LAMPIRAN 3

#### HASIL UJI ASUMSI KLASIK

##### A. Hasil Uji Normalitas

###### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.96127552
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.131
	Negative	-.136
Kolmogorov-Smirnov Z		1.215
Asymp. Sig. (2-tailed)		.105

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

##### B. Hasil Uji Multikolinearitas

###### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-21.340	7.978					
	Kompetensi Pendidikan	.114	.032	.348	3.602	.001	.880	1.137
	Kompetensi Sertifikasi	-.067	.041	-.167	-1.634	.107	.785	1.274
	Kompetensi Pengalaman	.114	.039	.310	2.896	.005	.717	1.394
	Usia	.200	.121	.175	1.652	.103	.730	1.370
	Frekuensi Rapat	-.231	.338	-.068	-.684	.496	.840	1.190
	Komisaris Independen	.223	.153	.144	1.452	.151	.838	1.193

a. Dependent Variable: ROA

### C. Hasil Uji Heterosdekatistas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.889	.675		2.800	.007
	Kompetensi Pendidikan	-.002	.003	-.078	-.665	.508
	Kompetensi Sertifikasi	-.002	.003	-.058	-.470	.640
	Kompetensi Pengalaman	-.004	.003	-.157	-1.208	.231
	Usia	-.009	.010	-.107	-.831	.409
	Frekuensi Rapat	.032	.029	.133	1.108	.271
	Komisaris Independen	-.018	.013	-.165	-1.372	.174

a. Dependent Variable: abs\_res

### D. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.634 <sup>a</sup>	.402	.353	8.71474	1.925

a. Predictors: (Constant), Komisaris Independen, rasio pendidikan, Frekuensi Rapat, Usia, rasio sertifikasi, rasio pengalaman

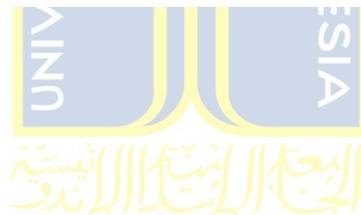
b. Dependent Variable: ROA

## LAMPIRAN 4

## HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-21.340	7.978		-2.675	.009
	Kompetensi Pendidikan	.114	.032	.348	3.602	.001
	Kompetensi Sertifikasi	-.067	.041	-.167	-1.634	.107
	Kompetensi Pengalaman	.114	.039	.310	2.896	.005
	Usia	.200	.121	.175	1.652	.103
	Frekuensi Rapat	-.231	.338	-.068	-.684	.496
	Komisaris Independen	.223	.153	.144	1.452	.151

a. Dependent Variable: ROA

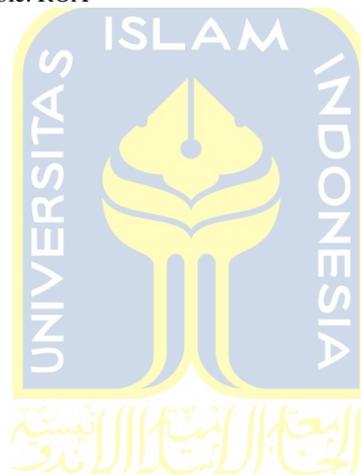


**LAMPIRAN 5****HASIL UJI DETERMINASI ( $R^2$ )****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 <sup>a</sup>	.402	.353	8.71474

a. Predictors: (Constant), Komisaris Independen, rasio pendidikan, Frekuensi Rapat, Usia, rasio sertifikasi, rasio pengalaman

b. Dependent Variable: ROA



## LAMPIRAN 6

## HASIL UJI HIPOTESIS

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-21.340	7.978		-2.675	.009
1 rasio pendidikan	.114	.032	.348	3.602	.001
rasio sertifikasi	-.067	.041	-.167	-1.634	.107
rasio pengalaman	.114	.039	.310	2.896	.005
Usia	.200	.121	.175	1.652	.103
Frekuensi Rapat	-.231	.338	-.068	-.684	.496
Komisaris	.223	.153	.144	1.452	.151
Independen					

a. Dependent Variable: ROA



## LAMPIRAN 7

### HASIL UJI MODEL

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3724.235	6	620.706	8.173	.000 <sup>b</sup>
	Residual	5544.110	73	75.947		
	Total	9268.346	79			

a. Dependent Variable: ROA

b. Predictors: (Constant), Komisararis Independen, rasio pendidikan, Frekuensi Rapat, Usia, rasio sertifikasi, rasio pengalaman

