

**BOARD DIVERSITY AND BOARD STRUCTURE ON FIRM  
PERFORMANCE: CASES IN INDEX COMPAS 100 OF INDONESIA**



TESIS

Oleh :

Nama : Alga Aprila Dwi Purwito, S.M

No. Mahasiswa :22911007

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

D.I. YOGYAKARTA

2024

**BOARD DIVERSITY AND BOARD STRUCTURE ON FIRM  
PERFORMANCE: CASES IN INDEX COMPAS 100 OF INDONESIA**

Tesis S-2

Program Magister Manajemen



TESIS

Disusun Oleh:

Nama: Alga Aprila Dwi Purwito, S.M

No. Mahasiswa: 22911007

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
D.I. YOGYAKARTA

2024

**HALAMAN PENGESAHAN**



Yogyakarta,

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Penguji I

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Sutrisno', written in a cursive style.

Prof. Dr. Drs. Sutrisno, MM.

Dosen Penguji II

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Dessy Isfianadewi', written in a cursive style.

Dr. Dessy Isfianadewi, MM.

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa disertasi berjudul “[**BOARD DIVERSITY AND BOARD STRUCTURE ON FIRM PERFORMANCE: CASES IN INDEX COMPAS 100 OF INDONESIA**]” ini adalah karya intelektual yang sepenuhnya asli dan autentik. Semua isi, gagasan, dan data yang dimuat di sini, kecuali bagian yang secara tegas dikutip dari sumber lain dan dicantumkan dalam daftar pustaka, merupakan hasil penelitian dan pemikiran independen. Saya juga mengakui bahwa disertasi ini belum pernah diajukan, baik sebagian maupun seluruhnya, sebagai syarat untuk memperoleh gelar di perguruan tinggi mana pun. Apabila di kemudian hari terbukti terjadi pelanggaran asas orisinalitas ilmiah dalam disertasi ini, saya siap menanggung segala konsekuensinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perguruan tinggi.

Yogyakarta, 27 Agustus 2024

Penulis,



(Alga Aprila Dwi Purwito, S.M.)

## BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari Selasa tanggal 20 Agustus 2024 Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun oleh :

**ALGA APRILA DWI PURWITO**

No. Mhs. : 22911007

Konsentrasi : Manajemen Keuangan

Dengan Judul:

**BOARD DIVERSITY AND BOARD STRUVTURE ON FIRM PERFORMANCE: CASES IN INDEX COMPAS 100 OF INDONESIA**

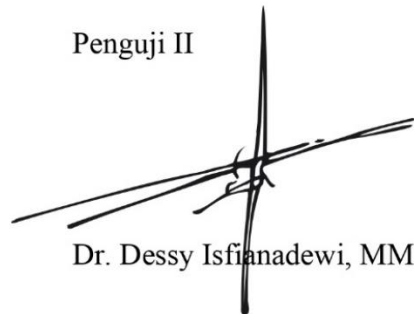
Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji,  
maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**

Penguji I



Prof. Dr. Drs. Sutrisno, MM.

Penguji II



Dr. Dessy Isfianadewi, MM.

Mengetahui  
Ketua Program Studi Magister Manajemen,



Anjar Priyono, SE., M.Si., Ph.D

## **MOTTO**

## **KATA PENGANTAR**

*Assalamualaikum wr.wb*

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala , atas rahmat, rahim dan karunia Sang Khaliq serta kepada Baginda Tercinta Rasullullah Shallallahu 'Alaihi Wasallam, sehingga penulis di mudahkan dan diberi ketenangan agar dapat menyelesaikan Thesis ini dengan baik dan semoga bermanfaat. Shalawat serta salam semoga tetap terlimpah curahkan kepada baginda kanjeng Nabi agung Muhammad Shallallahu Alaihi Wasallam yang telah memberi syafaat terus menerus kepada semua umat Islam.

Penyusunan Thesis yang berjudul “BOARD DIVERSITY AND BOARD STRUCTURE ON FIRM PERFORMANCE: CASES IN INDEX COMPAS 100 OF INDONESIA ” yang disusun guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Pendidikan (S-2) pada program studi Magister Manajemen di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

Proses penyusunan thesis ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Puguh Purwito BE, Ibu Dra Yayuk Pujiati sebagai orang tua penulis. Terima kasih telah memberikan kebahagiaan serta doa yang selalu mengiringi anak mu.

2. Erlangga Adhi Purwito Sakti, S.T sebagai kakak penulis, penulis ucapkan terima kasih telah memberikan semangat dan doa.
3. Shelly, S.M. Selaku Istri kaka penulis, penulis ucapkan terima kasih telah memberikan semangat dan doa.
4. Muhammad Luffy Alingga, Selaku Keponakan pertama tercinta.
5. Bapak Anjar Priyono, SE., M.Si., Ph.D. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen.
6. Bapak Prof. Dr. Drs. Sutrisno, M.M selaku dosen pembimbing dan penguji Tesis.
7. Ibu Dr. Dessy Isfianadewi, MM. selaku dosen penguji tesis.
8. Kepada seluruh dosen fakultas bisnis dan ekonomika universitas Indonesia.
9. Kepada seluruh karyawan fakultas bisnis dan ekonomika universitas Indonesia.
10. Kepada Teman-teman seperjuangan Magister Manajemen Angkatan 59 B, Pradita Ardiantantra, Cahyo Sunarko, Nugrahani Dewi Puspitasari, Hanna Wira Pratiwi, Dwi Asih Anggetha, Aradhea Nofriandini, Galuh Candya Callista. Siti Ma'sumatul Faidoh.

Semoga Allah selalu melimpahkan berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang telah membantu peneliti dalam segala hal. Dalam hal ini, peneliti juga menyadari bahwa Thesis ini masih jauh dari sempurna karena itu saran dan kritik masih diperlukan dalam penyempurnaan Thesis ini.

*Wassalamualaikum wr.wb*

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Alga Aprila Dwi Purwito', written in a cursive style.

( Alga Aprila Dwi Purwito, S.M.)

## DAFTAR ISI

Halaman Sampul.....	1
Halaman Judul .....	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Pernyataan Bebas Plagiarisme .....	iii
Berita Acara Ujian Tesis .....	iv
Motto .....	v
Kata Pengantar .....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
ABSTRACT.....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Batasan masalah .....	8
1.5 Manfaat Penelitian .....	9
1.5.1 Teoritis .....	9
1.5.2 Praktis .....	9
<b>BAB II MODEL KONSEPTUAL.....</b>	<b>10</b>
2.1 Kajian Teori.....	10
2.1.1 Agency Theory.....	10
2.1.2 Resource Dependency Theory .....	11
2.1.3 Social Capital Theory.....	13
2.1.4 Upper Echelons Theory .....	14
2.1.5 Critical Mass Theory.....	14
2.1.6 Corporate Performance .....	16
2.1.7 Women in Board (WiB) .....	17
2.1.8 Foreign in Board (FiB).....	21
2.1.9 Ethnicity in Board (EiB) .....	24
2.1.10 Board of Directors (BoD).....	25

2.1.11	Board of Commissioners (BoC).....	27
2.1.12	Board of Commissioners Independent (BoCI) .....	28
2.2	Pengembangan Hipotesis.....	30
2.2.1	Pengaruh Women in Board Terhadap Corporate Performance. ....	30
2.2.2	Pengaruh Foreign in Board Terhadap Corporate Performance. ....	33
2.2.3	Pengaruh Ethnicity in Board Terhadap Corporate Performance. ....	35
2.2.4	Pengaruh Board of Directors Terhadap Corporate Performance.....	36
2.2.5	Pengaruh Board of Commissioners Terhadap Corporate Performance..	37
2.2.6	Pengaruh Board of Commissioners Independent Terhadap Corporate Performance .....	38
2.3	Kerangka Pemikiran.....	40
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>41</b>
3.1	Jenis dan Sumber Data .....	41
3.2	Populasi dan sampel.....	41
3.3	Variabel Penelitian.....	41
3.3.1	Variabel Dependen.....	41
3.3.2	Variabel Independen.....	42
3.3.2.1	Women in Board (WiB) .....	42
3.3.2.2	Foreign in Board (FiB) .....	42
3.3.2.3	Ethnicity in Board (EiB) .....	42
3.3.2.4	Board of Directors (BoD).....	43
3.3.2.5	Board of Commissioners (BoC).....	43
3.3.2.6	Board of Commissioners Independent (BoCI).....	43
3.3.3	Variabel Kontrol .....	44
3.3.3.1	<i>Frim Size</i> .....	44
3.3.3.2	<i>Firm Age</i> .....	44
3.3.3.3	<i>Leverage</i> .....	45
3.4	Alat Uji Statistik.....	45
3.4.1	Metode Analisis Data .....	45
3.4.2	Uji Statistik Deskriptif .....	45
3.4.3	Uji Regresi Data Panel .....	46

3.4.3.1	Model Estimasi Regresi Data Panel .....	46
3.4.3.2	Pemilihan Model Estimasi Regresi Data Panel.....	47
3.4.4.	Uji Asumsi Klasik.....	49
3.4.4.1.	Uji Multikolinearitas .....	49
3.4.4.2	Uji Heteroskedastisitas.....	49
3.4.5	Uji Hipotesa .....	50
3.4.5.1	Uji Parsial (Uji T) .....	50
3.4.5.2	Uji Simultan (Uji F).....	50
3.4.5.3	Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	51
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>52</b>
4.1	Hasil Pengumpulan Data .....	52
4.2	Uji Statistik Deskriptif.....	53
4.3	Uji Regresi Data Panel.....	57
4.3.1	Model Estimasi Regresi Data Panel .....	57
4.3.1.1	Common Effect Model .....	57
4.3.1.2	Fixed Effect Model.....	60
4.3.1.3	Random Effect Model .....	63
4.3.2	Pemilihan Model Estimasi Regresi Data Panel .....	66
4.3.2.1	Uji Chow .....	66
4.3.2.2	Uji Hausman .....	68
4.3.2.3	Uji Lagrange Multiplier .....	69
4.3.3	Tabel Hasil Analisis Model Regresi Data Panel:.....	72
4.4	Uji Asumsi Klasik.....	73
4.4.1.	Uji Multikolinearitas.....	73
4.4.2.	Uji Heteroskedastisitas.....	74
4.5	Hasil Uji Hipotesa.....	76
4.5.1.	Uji Parisal (T).....	76
4.4.1.1	Tabel Tobins'Q .....	76
4.4.1.2	Tabel ROA.....	78
4.4.1.3	Tabel ROE.....	80

4.5.2.	Uji Simultan (F).....	81
4.4.2.1	Tabel Tobins'Q Uji Simultan (F) .....	82
4.4.2.2	Tabel ROA Uji Simultan (F).....	82
4.4.2.3	Tabel ROE Uji Simultan (F).....	83
4.5.3.	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	83
4.4.3.1	Tabel Tobins'Q Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	83
4.4.3.2	Tabel ROA Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	84
4.4.3.3	Tabel ROE Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	85
4.6	Pembahasan .....	86
4.5.1	Pengaruh Women in Board Terhadap Corporate Performance. ....	86
4.5.2	Pengaruh Ethnicity in Board Terhadap Corporate Performance. ....	87
4.5.3	Pengaruh Foreign in Board Terhadap Corporate Performance. ....	88
4.5.4	Pengaruh Board of Directors Terhadap Corporate Performance. ....	89
4.5.5	Pengaruh Board of Commissioners Terhadap Corporate Performance..	90
4.5.6	Pengaruh Board of Commissioners Independent Terhadap Corporate Performance .....	91
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>93</b>
5.1	Kesimpulan .....	93
5.2	Saran.....	93
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	94
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>96</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>100</b>
<b>LAMPIRAN I .....</b>		<b>100</b>
<b>LAMPIRAN II.....</b>		<b>102</b>
<b>LAMPIRAN III .....</b>		<b>103</b>
<b>LAMPIRAN IV .....</b>		<b>106</b>
<b>LAMPIRAN V .....</b>		<b>109</b>
<b>LAMPIRAN VI .....</b>		<b>112</b>
<b>LAMPIRAN VII.....</b>		<b>113</b>
<b>LAMPIRAN VIII .....</b>		<b>114</b>

<b>LAMPIRAN IX .....</b>	<b>116</b>
<b>LAMPIRAN X.....</b>	<b>117</b>
<b>LAMPIRAN XI .....</b>	<b>117</b>
<b>LAMPIRAN XII.....</b>	<b>118</b>
<b>LAMPIRAN XIII .....</b>	<b>121</b>
<b>LAMPIRAN XIV.....</b>	<b>122</b>

## **ABSTRACT**

This paper aims to examine the influence of Board Diversity And Board Structure On Firm Performance: Cases In Index Kompas 100 Of Indonesia. A panel data regression model is used to determine the effect of each variable. The sample in this study consists of companies listed on the Kompas 100 index on the Indonesia Stock Exchange for the period from 2019 to 2023. The variables in Board Diversity include Women in Board (WiB), Foreign in Board (FiB), Ethnicity in Board (EiB) and Board Structure include Board of Directors (BoD), Board of Commissioners (BoC), and Board of Commissioners Independent (BoCI). The Corporate Performance (CP) metrics analyzed are Return on Assets (ROA), Return on Equity (ROE), and Tobin's Q (TOBQ). The results of the analysis show that there is no influence on company performance. This study may contribute to decision-making regarding board diversity in companies.

Keywords: Women in Board (WiB), Foreign in Board (FiB), Ethnicity in Board (EiB), Board of Directors (BoD), Board of Commissioners (BoC), Board of Commissioners Independent (BoCI). terhadap Corporate Performance (CP) yaitu Return on Asset (ROE), Return on Equity (ROA) dan Tobin's Q (TOBQ).

## ABSTRAK

Makalah ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh Board Diversity And Board Structure On Firm Performance: Cases In Index Kompas 100 Of Indonesia. Model Regresi data panel digunakan untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel. Sampel dalam studi ini adalah perusahaan pada indeks Kompas 100 di bursa efek Indonesia periode 2019 hingga 2023. Variabel pada Board Diversity adalah Women in Board (WiB), Foreign in Board (FiB), Ethnicity in Board (EiB) dan Board Structure adalah Board of Directors (BoD), Board of Commissioners (BoC), Board of Commissioners Independent (BoCI) terhadap Corporate Performance (CP) yaitu Return on Asset (ROA), Return on Equity (ROE) dan Tobin's Q (TOBQ). Hasil dari analisis menerangkan bahwa tidak ada pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Studi ini dapat memberikan kontribusi terhadap keputusan dalam keberagaman anggota dewan pada perusahaan.

Kata kunci: Women in Board (WiB), Foreign in Board (FiB), Ethnicity in Board (EiB), Board of Directors (BoD), Board of Commissioners (BoC), Board of Commissioners Independent (BoCI). terhadap Corporate Performance (CP) yaitu Return on Asset (ROE), Return on Equity (ROA) dan Tobin's Q (TOBQ).

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Diversitas pada dewan direksi telah menjadi fokus utama dalam literatur dan praktik tata kelola perusahaan, dalam era tata kelola perusahaan yang semakin canggih peran diversitas di dewan direksi semakin signifikan. Pentingnya keberagaman dewan direksi dalam meningkatkan kinerja perusahaan dianggap sebagai faktor yang dapat menjadikan perusahaan semakin berkembang. Keberagaman dewan direksi mencakup berbagai dimensi seperti Women in Board (WiB), Foreign in Board (FiB), Ethnicity in Board (EiB) dan pada struktur dewan seperti Board of Directors (BoD), Board of Commissioners (BoC), Board of Commissioners Independent (BoCI). terhadap Corporate Performance (CP) yaitu Return on Asset, Return on Equity dan Tobin's Q (Nilai Pasar). Dewan direksi yang beragam memberikan pandangan yang berbeda sebagaimana pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki, hal ini dapat menciptakan inovasi dan kreativitas dalam pengambilan keputusan strategis untuk membantu perusahaan dalam beradaptasi dengan perubahan pasar dan lingkungan bisnis serta dalam penyelesaian masalah. Keberagaman dewan direksi mencerminkan hubungan perusahaan dengan pemangku kepentingan yang menciptakan perusahaan lebih inklusif dan responsif. Dengan adanya diversitas di dewan direksi menjadikan pandangan pada identifikasi dan manajemen risiko yang lebih luas sehingga lebih banyak data yang diberikan dalam menganalisis untuk merespon tantangan dan peluang yang muncul. Teori agency Jensen & Meckling (1976) yang menekankan hubungan antara manajemen perusahaan dengan pemegang saham sebagai agen, menyatakan bahwa keberagaman dapat mengurangi konflik keagenan karena mekanisme pengawasan yang lebih efektif dengan memastikan representasi yang lebih luas dari kepentingan pemegang saham. menurut Hosny & Elgharbawy (2022) teori resource dependency yang mengasumsikan bahwa perusahaan membutuhkan satu sama lain untuk mendapatkan sumber daya dan informasi untuk mengelola

ketidakpastian dalam bisnis, keberagaman dewan direksi menjadi aset strategis karena perusahaan menggantungkan pada berbagai sumber daya dan informasi yang lebih luas sehingga analisis yang dilakukan lebih signifikan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Keberagaman dewan direksi dalam teori sosial capital oleh Bourdieu (1986) menyatakan bahwa hubungan dan jaringan sosial merupakan modal untuk meningkatkan kinerja perusahaan karena koneksi dewan direksi perusahaan dengan pemangku kepentingan eksternal membuka peluang bisnis sehingga mendukung keberlanjutan bisnis jangka panjang. Critical Mass Theory bahwa massa kritis yang terdiri dari tiga atau lebih perempuan memberikan dampak yang lebih kuat terhadap kinerja perusahaan dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki dua atau lebih perempuan di dalamnya EmadEldeen et al. (2021). Teori eselon mengatakan memiliki dewan yang beragam akan meningkatkan sumber daya serta informasi yang dimiliki semakin kuat dan juga meningkatkan kapasitas dewan dalam mengidentifikasi peluang bisnis sehingga mampu menciptakan strategi baik dalam mengembangkan rencana, mengatasi permasalahan dan meningkatkan kinerja perusahaan EmadEldeen et al. (2021).

Corporate Performance (CP) digunakan untuk menilai baik atau tidaknya perusahaan dalam mengelola bisnis. Pada penelitian ini indikator penilaian kinerja perusahaan diukur dengan Return on Asset, Return on Equity dan Tobin's Q (Nilai Pasar) sebagai acuan bahwasannya kinerja perusahaan itu positif atau negatif. Return on Asset (RoA) menggambarkan tentang efisiensi penggunaan aset perusahaan dalam menghasilkan laba, jika RoA semakin tinggi berarti perusahaan semakin baik dalam mengelola aset yang dimiliki dengan optimal (Sutrisno & Mohama (2019). Return on Equity (RoE) mengukur kinerja perusahaan dalam menghasilkan laba dari ekuitas pemegang saham Arenas-torres et al. (2021). Tobin's Q menilai kinerja perusahaan dilihat dari hubungan Nilai pasar seluruh saham yang beredar ditambah nilai buku hutang dibagi dengan nilai buku total aset yang menggambarkan sejauh mana pasar menilai perusahaan secara positif atau negatif di bandingkan dengan nilai buku aset,

jika  $Q$  lebih besar dari 1 menunjukkan bahwa pasar menilai perusahaan lebih tinggi daripada nilai buku asetnya (Utama & Utama, 2019).

Pada Women in Board (WIB) representasi perempuan dalam dewan direksi suatu perusahaan dalam mencerminkan keberagaman gender untuk mencapai kesetaraan gender dan memastikan peran perempuan juga signifikan dalam membuat strategi dan pengambilan keputusan. Perempuan pada anggota dewan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan seperti yang sudah diteliti oleh Sutrisno & Mohamad (2019), Dwaikat et al. (2021), (Song et al. (2020), Alberty et al. (2023), Brahma et al. (2021), K et al. (2023), Loh et al. (2022), Arvanitis et al. (2022), Tleubayev et al. (2020), Mastella et al. (2021), EmadEldeen et al. (2021), Mastella et al. (2021), Shukeri et al. (2012), Ramadan & Hassan (2022), representasi perempuan diperlukan karena kodrat perempuan, mereka sangat sabar dan teliti serta dalam mengambil keputusan. Kehati-hatian dan kecenderungan menghindari risiko menjadikan pengambilan keputusan yang lebih matang dengan data yang lebih akurat. Dalam teori keagenan bahwasanya perempuan di dewan direksi lebih efektif dalam memantau kegiatan manajer dan pada teori resources dependency dewan perempuan memiliki kontribusi lebih efisien dengan memiliki hubungan eksternal, keterampilan dan latar belakang yang baik. Mass Theory dimana pada massa kritis yang terdiri dari tiga atau lebih perempuan memberikan dampak yang lebih kuat terhadap kinerja perusahaan. Teori eselon mengatakan memiliki dewan yang beragam akan meningkatkan sumber daya serta informasi yang dimiliki semakin kuat dan juga meningkatkan kapasitas dewan dalam mengidentifikasi peluang bisnis sehingga mampu menciptakan strategi untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Namun pada peneliti Darmadi (2011), Akram et al. (2020), Lestari (2021), Song et al. (2020), Simionescu et al. (2021), Jhon et al. (2020), Hedija & Nĕmec (2021), keberagaman gender meningkatkan konflik karena perbedaan dalam merespon risiko menjadikannya lambat dalam pengambilan keputusan dan kehadiran perempuan di dewan direksi atas dorongan hubungan keluarga dengan pemegang saham pengendali dibandingkan

dengan keahlian dan pengalaman kerja mereka serta kurangnya kompetensi dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. karena tidak semua perempuan memiliki pengetahuan, keterampilan dan koneksi untuk pengambilan keputusan.

Pada Foreign in Board (FiB) dengan keberagam latar belakang yang berbeda seperti pendidikan, pengalaman, budaya kerja, dan profesionalisme menciptakan banyak sudut pandang dalam menciptakan strategi dan mengundang investor asing untuk berinvestasi di perusahaan. Menurut Sutrisno & Mohamad (2019), Lestari (2021), Dodd & Zheng (2022), Arenas-torres et al. (2021), EmadEldeen et al. (2021), dewan asing memberikan citra secara profesional dalam hubungan international pada sektor komersial, keberagaman, kebangsaan, serta poros kontruksi keberagaman gender. Dalam teori ketergantungan sumber daya bahwa dewan asing berharga karena memiliki informasi lebih luas didukung oleh teori elson atas Hambrick dan Mason (1984) keberagaman budaya menggabungkan prespektif untuk pengambilan keputusan dan solusi inovatif terhadap masalah perusahaan serta dengan jaringan international, komitmen terhadap hak pemegang saham, dan penghindaran kubu manajerial. Namun peneliti ini Frijns et al. (2016), MOLLA et al. (2021), Hosny & Elgharbawy (2022), Darmadi (2011), memiliki dampak negative karena tidak semua dewan bisa menangkap perbedaan budaya pada masing-masing dewan sehingga kemungkinan terjadinya perbedaan dalam penyelesaian masalah. Pada negara indonesia kepemilikan perusahaan keluarga yang besar menjadikan dewan asing tidak bisa secara penuh mempengaruhi keputusan perusahaan kecuali mereka adalah salah satu dari pemilik perusahaan keluarga tersebut.

Pada keberagaman Ethnicity in Board (EiB) setiap etnis memiliki latar belakang beragam dan pengetahuan menyelesaikan masalah. Dalam teori divesifikasi bahwa keberagaman etnis dalam struktur dewan memberikan manfaat karena dengan etnis yang berbeda memiliki prespektif yang beragam sehingga mendapatkan inovasi dan solusi kreatif. Pada peneliti (Rahman et al. (2020), Sutrisno & Mohamad (2019),

Shukeri et al. (2012), bahwa kepercayaan pada beragam etnis menjadikan reputasi perusahaan ditandai dengan adanya kesetaraan, transparansi, pengalaman dan komitmen yang baik terhadap perusahaan khususnya kepentingan pemegang saham. Seperti di Indonesia sebagian besar dimiliki oleh etnis tionghoa, etnis tionghoa mempunyai etos kerja dan semangat yang tinggi. Etnis tionghoa memiliki budaya dalam hal kolektivisme, maskulinisme, orientasi jangka panjang dan jarak kekuasaan. Pada negara Malaysia yang memiliki multiras dan masyarakatnya terbiasa berinteraksi dengan orang lain yang beragam latar belakang etnis yang berbeda. Teori eselon menyatakan bahwa tingkat keragaman demografis yang tinggi dapat menggabungkan gagasan yang berbeda, pendapat dan keahlian sehingga menciptakan hasil yang lebih baik. Berbeda dengan peneliti Brown (2016), Carter et al. (2010), Braendle et al. (2020), Mary et al. (2020) sebaliknya bahwa etnis wilayah geografis tertentu membuat hambatan dalam komunikasi yang menyebabkan konflik. Selain masalah komunikasi, anggota dewan dari latar belakang yang beragam juga memiliki kepentingan pribadi atau geografis yang merugikan koordinasi, solidaritas, konsistensi, integritas, dan motivasi dewan..

Pada Board of Directors (BoD) dengan tanggung jawab pengambilan keputusan strategis, mengawasi manajemen esekutif dan menjaga kepentingan pemegang saham. Teori keagenan tentang konflik kepentingan harus memastikan kebijakan dan keputusan untuk pemegang saham. (Resources Dependency Theory) sumber daya eksternal dan internal harus mampu mengambil keputusan yang strategis untuk mengelola dan memperoleh sumberdaya yang diperlukan. Pada peneliti (Sutrisno & Mohamad (2019), Lestari (2021), positif dan signifikan karena tanggung jawab direksi dalam mengelola aset dan sumber daya manusia dengan hal tersebut direksi merupakan agen yang dipercayai. Jumlah akan mempengaruhi kecepatan dan kekuatan pengambilan keputusan. Keberadaan dewan direksi mampu meningkatkan pelayanan perusahaan dan lebih fokus pada tugas dan wewenang pada bidang yang dikuasainya. Banyaknya anggota dewan direksi menciptakan jaringan yang luas dengan pihak

eksternal perusahaan. Namun berbeda pada peneliti Ramadan & Hassan (2022), Shukeri et al. (2012) , Karena nyatanya semakin besar jumlah dewan direksi semakin sulit untuk mencapai konsensus pada hal yang diperdebatkan. Oleh karena itu kemampuan pengawasan dewan terganggu dan menurunkan kinerja perusahaan. Semakin banyak jumlah dewan direksi menjadikan CEO sulit mengendalikan dewan dengan jumlah besar.

Pada Board of Commissioners (BoC) memiliki tanggung jawab dalam pengawasan strategis. Keterlibatan pengambilan keputusan, pengawasan manajerial dan kontribusinya melalui pelaksanaan kebijakan yang efektif. Dalam teori keagenan jika terjadi konflik kepentingan diharapkan dapat mengurangi asimetris informasi dan memastikan bahwa kebijakan manajemen sejalan dengan pemegang saham. (Resouces Dependency Theory) tujuan perusahaan memaksimalkan nilai pemegang saham jadi dewan komisaris sebagai wakil para pemegang saham dapat mengawasi dan memastikan bahwa kebijakan manajemen dan oprasional perusahaan. Pada peneliti Sutrisno & Mohamad (2019), Lestari (2021), dengan jumlah yang banyak maka semakin baik kinerja perusahaan karena tugas dewan komisaris mengawasi dan mengendalikan direksi sehingga dapat mengarahkan kerja direksi. Teori keagenan menjelaskan kontrol atas perilaku oportunistik manajemen dan membantu menyelaraskan kepentingan antara pemegang saham dan manajer. Sehingga meningkatkan sistem pengawasan bagi manajer agar lebih efektif dalam mengelola perusahaan dan meminimalisir penyelewengan kerja manajemen. Berbeda dengan peneliti Utama & Utama (2019), Jalaluddin (2021), Pengaruh negatif pada dewan komisaris terjadi karena insentif yang tinggi diberikan oleh pemegang saham pengendali. Pada peneliti ukuran dewan komisaris tidak berkorelasi dengan kuantitas pengawasan dewan komisaris dan arahan dewan direksi karena buruknya komunikasi dan pengambilan keputusan yang biasanya terjadi di dewan yang besar serta tidak adanya kesepakatan mengenai rencana strategi dan anggaran jangka panjang.

Pada Board of Commissioners Independent (BoCI) sebagai pengawas dan pengendali independen memastikan kebijakan perusahaan dan praktik bisnis. Dewan komisari juga mengevaluasi dampak terhadap independensi pengawasan, transparansi kebijakan dan kontribusi. Teori keagenan menjelaskan untuk mengurangi konflik keagenan antara pemegang saham dengan manajemen esekutif. Peneliti Lestari (2021), Anik et al. (2021), dalam teori keagenan semakin banyak komisaris independen meningkatkan peran dalam negosiasi dan mengendalikan kebijakan direktur eksekutif berkaitan dengan tindakan oportunistik, bertindak lebih objektif dalam melindungi pemangku kepentingan, manipulasi akan berkurang. Namun berbeda dengan peneliti Shukeri et al. (2012), Wulandari (2020), Jalaluddin (2021), pemilik mampu membeli keahlian eksternal yang menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih baik, Oleh karena itu direktur internal memiliki peran yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja perusahaan karena mereka lebih mengenal bisnis lokal dan mengelola perusahaan sehingga kebijakan yang diberikan baik bagi perusahaan dibandingkan komisaris.

Dari penjelasan di atas maka adanya penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh variable independent terhadap variable dependent di atas. Dengan masalah dan tantangan yang ada serta menyusun landasan teori yang kuat, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam dan kontribusi signifikan terhadap pemahaman praktis dan teoritis mengenai pentingnya keberagaman anggota dewan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan sehingga dapat mensejahterakan pemilik perusahaan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Apakah Women in board berpengaruh terhadap Corporate Performance?.
2. Apakah Foreign in board berpengaruh terhadap Corporate Performance?.
3. Apakah Ethnic in board berpengaruh terhadap Corporate Performance?.
4. Apakah Board of Director berpengaruh terhadap Corporate Performance?.
5. Apakah Board of Commisioner berpengaruh terhadap Corporate Performance?.
6. Apakah Board of Commisioner Independent berpengaruh terhadap Corporate Performance?.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui apakah Women in Board berpengaruh terhadap Corporate Performance.
2. Untuk mengetahui apakah Foreign in Board berpengaruh terhadap Corporate Performance.
3. Untuk mengetahui apakah Ethnic in Board berpengaruh terhadap Corporate Performance.
4. Untuk mengetahui apakah Board of Director berpengaruh terhadap Corporate Performance.
5. Untuk mengetahui apakah Board of Commisioner berpengaruh terhadap Corporate Performance.
6. Untuk mengetahui apakah Board of Commisioner Independent berpengaruh terhadap Corporate Performance.

## **1.4 Batasan masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas serta mengingat banyaknya faktor yang diduga dapat memengaruhi kinerja perusahaan, maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh Women in Board (WiB), Foreign in Board (FiB), Ethnicity in Board (EiB), Board of Directors (BoD), Board of Commissioners (BoC), Board of Commissioners Independent (BoCI) terhadap

Corporate Performance (CP) pada perusahaan yang terdaftar selama 5 tahun dalam indeks Kompas 100 di Bursa Efek Indonesia (2019-2023).

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Teoritis**

1. Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan bermanfaat untuk mengembangkan konsep praktek, keilmuan serta pemikiran-pemikiran tentang pengaruh Women in Board (WiB), Foreign in Board (FiB), Ethnicity in Board (EiB), Board of Directors (BoD), Board of Commissioners (BoC), Board of Commissioners Independent (BoCI). terhadap Corporate Performance (CP).
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi untuk penelitian berikutnya.

### **1.5.2 Praktis**

Manfaat penelitian ini bisa digunakan pemangku kepentingan untuk mempertimbangkan pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Akademisi juga mendapatkan manfaat sebagai referensi dalam penelitiannya maupun wawasan pengetahuan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Dan juga Mengetahui bagaimana cara mengembangkan kinerja perusahaan agar perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Kepercayaan di asumsikan dengan kinerja perusahaan yang baik, laba yang di terima perusahaan maksimal dan juga prospek perusahaan di masa depan. Jika perusahaan sudah mampu meningkatkan kinerjanya maka memberikan keuntungan bagi para pemangku kepentingan. penelitian ini ditujukan untuk mengembangkan bagaimana meningkatkan kinerja perusahaan dan faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan.

## **BAB II MODEL KONSEPTUAL**

### **2.1 Kajian Teori**

#### **2.1.1 Agency Theory**

Agency Theory di populerkan oleh Jensen & Meckling (1976) dalam teori ini dinyatakan bahwa hubungan keagenan muncul ketika satu orang atau lebih (prinsipal) mempekerjakan orang lain (agen) untuk memberikan suatu jasa dan kemudian mendelegasikan wewenang pengambilan keputusan kepada agen tersebut. Prinsip utama teori menyatakan adanya hubungan kerja dalam bentuk kontrak kerja yang sama antar pihak yang memberi wewenang investor (prinsipal) dengan pihak yang menerima wewenang manajer. Berdasarkan teori keagenan, direktur perempuan meningkatkan independensi dewan dan secara efektif mengawasi manajemen dalam penelitian Song et al. (2020) .

Dalam teori ini manajer harus mengambil keputusan terbaik untuk meningkatkan kekayaan pemegang saham. Keputusan bisnis yang diambil manajer adalah memaksimalkan sumberdaya perusahaan. Hubungan keagenan yang terutama terjadi yaitu antara pemegang saham dan manajer, dan hubungan antara manajer dengan kreditur. Dalam hubungan keagenan ini sangat rentan terjadi konflik manajer dan pemegang saham.

Dalam teori keagenan, agen dan prinsipal berhubungan satu sama lain: perusahaan, atau prinsipal, memberikan kepercayaan kepada agen, atau perusahaan, untuk mengelola perusahaan sesuai dengan kepentingan prinsipal dan mengejar dividen yang lebih tinggi. Dalam penelitian ini, struktur kepemilikan didasarkan pada kedua jenis kepemilikan: kepemilikan institusional dan kepemilikan saham manajerial. Dalam perusahaan yang berstatus go publik, manajemennya dibagi menjadi dua fungsi: kepemilikan institusional dan kepemilikan saham manajerial.

Pada teori keagenan ini menjelaskan bahwa kepentingan manajemen sering bertentangan dengan kepentingan para pemegang saham yang dapat menimbulkan konflik. Konflik tersebut terjadi karena manajer cenderung mengutamakan kepentingan pribadinya, sedangkan para pemegang saham belum tentu setuju dengan keputusan manajer tersebut.

### **2.1.2 Resource Dependency Theory**

Model teori ini mengasumsikan bahwa perusahaan beroperasi dalam sistem terbuka, mereka saling membutuhkan untuk memperoleh sumberdaya yang diinginkan untuk keberlanjutan operasional perusahaan. Hal tersebut menimbulkan ketergantungan antara perusahaan dengan pihak ketiga. Sehingga pada akhirnya kedua pihak akan lebih beruntung. Ada empat keuntungan jika memiliki hubungan eksternal: mendapatkan informasi yang dibutuhkan sebagai saran dan nasihat, akses istimewa terhadap sumber daya, mendapatkan relasi untuk berkomunikasi dengan pihak-pihak penting dan dapat membangun legitimasi bagi perusahaan di lingkungan luar menurut peneliti (Hosny & Elgharbawy, 2022).

Teori Ketergantungan Sumber Daya adalah teori Jeffrey Pfeffer dan Gerald Salancik yang menjelaskan bagaimana faktor eksternal mempengaruhi keberlanjutan suatu organisasi Jhon et al. (2020). Dalam teori ini, organisasi dipandang sebagai unit yang memerlukan sumber daya dan oleh karena itu terhubung dengan organisasi lain melalui hubungan sosial dan ketergantungan. Teori ini menjelaskan tiga pilar utamanya: Pentingnya faktor lingkungan untuk memahami pengambilan keputusan organisasi, pentingnya dewan direksi, dan alasan merger dan akuisisi. Faktor lingkungan dianggap penting dalam teori ini, sebagaimana pendapat Pfeffer dan Salancik (1978) bahwa organisasi mengambil keputusan berdasarkan kondisi lingkungan eksternal. Keputusan ini diambil agar organisasi dapat bertahan dalam kondisi pasar yang terus berubah. Oleh karena itu, organisasi dianggap terus-menerus dipengaruhi oleh lingkungan eksternal karena mereka bergantung pada lingkungan

eksternal untuk memperoleh sumber daya yang diperlukan. Teori ini meyakini bahwa manajemen memainkan peran penting dalam proses pengambilan keputusan dan mengamankan sumber daya organisasi. Dalam penelitiannya, Pfeffer dan Salancik (1978) menemukan bahwa dewan dapat memberikan beberapa manfaat bagi organisasi. Misalnya, kami mungkin mentransfer informasi dalam bentuk saran atau konsultasi, atau memberi Anda akses untuk memperoleh sumber daya. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatkan keberagaman mungkin bermanfaat. Organisasi mendapatkan lebih banyak sumber daya. Pada peneliti (EmadEldeen et al., 2021) Khususnya pada anggota dewan internasional akan memberikan informasi, beragam keahlian dan sudut pandang yang penting bagi manajemen dalam membuat keputusan. Dalam teori ketergantungan sumber daya, informasi dan keahlian dewan internasional sangat penting bagi perusahaan domestik. Karena mereka dapat membawa nilai-nilai budaya dan pengalaman sehingga adanya transmisi untuk membentuk prioritas dan sikap perusahaan terhadap pemangku kepentingan.

Dalam teori ketergantungan sumber daya, keberlanjutan perusahaan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan bergantung pada hubungannya dengan lingkungan eksternal Richardson et al. (1989). Oleh karena itu, ukuran dan komposisi dewan mewakili sumber daya untuk kelangsungan hidup organisasi. Ukuran dewan dan keberagaman yang menghubungkan perusahaan dengan lingkungannya, dan hubungan ini mengarah pada peningkatan kinerja bisnis. Dewan mengklaim bahwa ini adalah “sumber daya penting yang membantu perusahaan meminimalkan ketergantungan mereka terhadap lingkungan.” Dewan ini terdiri dari gabungan individu-individu yang memiliki kepentingan, keahlian, dan/atau wewenang dalam kegiatan organisasi, dan oleh karena itu komposisi dewan dirancang untuk meminimalkan ketergantungan terhadap lingkungan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Membantu memaksimalkan. ” Kehadiran direktur non-eksekutif dan direktur perempuan (keberagaman dewan), seringnya rapat dewan (aktivitas), dan

ukuran dewan memberikan kombinasi sumber daya untuk pertumbuhan, perkembangan, dan kinerja perusahaan yang lebih baik (Brahma et al. (2021).

### **2.1.3 Social Capital Theory**

Social Capital Theory adalah kumpulan sumber daya aktual atau potensial yang terkait dengan kepemilikan jaringan jangka panjang berupa hubungan yang kurang lebih terlembaga, saling mengenal, dan mengetahui Bourdieu (1986). Dengan kata lain, keanggotaan dalam kelompok yang menyediakan masing-masing sumber daya yang ada. Para anggotanya didukung oleh modal yang dimiliki secara kolektif, sebuah “perwalian” yang memberi mereka hak untuk mendapatkan kredit dalam berbagai cara. Hubungan-hubungan ini hanya ada dalam situasi nyata, yaitu dalam pertukaran material dan/atau simbolis yang berfungsi untuk memelihara hubungan. Hal ini juga dapat dilembagakan secara sosial dan menjamin keamanan melalui penerapan nama umum (nama keluarga, kelas, suku, sekolah, partai politik, dll.) dan serangkaian langkah pelembagaan yang direncanakan secara bersamaan.

Oleh karena itu, jumlah modal sosial yang dimiliki oleh agen bergantung pada besarnya jaringan ikatan yang dapat dimobilisasi secara efektif dan jumlah modal (ekonomi, budaya, atau simbolik) yang dimiliki oleh masing-masing agen. Dengan kata lain, modal sosial tidak dapat direduksi menjadi modal ekonomi atau modal budaya yang dimiliki oleh suatu entitas tertentu, atau bahkan menjadi modal ekonomi atau modal budaya yang dimiliki oleh seluruh entitas yang terlibat. Modal sosial tidak pernah sepenuhnya independen karena pertukaran yang menghasilkan saling pengakuan mengandaikan adanya pengakuan kembali atas modal sosial. Karena minimal mempunyai keseragaman obyektif sehingga menimbulkan efek sinergis terhadap modal yang dimilikinya.

#### **2.1.4 Upper Echelons Theory**

Upper Echelons Theory yang pertama kali diteliti oleh Donald C. Hambrick dan Phyllis A. Mason pada tahun 1984 menjelaskan bahwa karakteristik manajemen tingkat atas dapat mempengaruhi pengambilan keputusan. Teori ini menjelaskan beberapa aspek yang mempengaruhi manajemen tingkat atas dalam pengambilan keputusan. Selain itu kemampuan setiap individu berbeda-beda, sehingga pengambilan keputusan semakin kompleks ketika dihadapkan pada kondisi eksternal. Sehingga dalam mengambil keputusan tersebut, tidak semua kondisi eksternal dapat dipertimbangkan Jhon et al. (2020). Memiliki dewan yang beragam akan meningkatkan sumber daya serta informasi yang dimiliki semakin kuat dan juga meningkatkan kapasitas dewan dalam mengidentifikasi peluang bisnis sehingga mampu menciptakan strategi baik dalam mengembangkan rencana, mengatasi permasalahan dan meningkatkan kinerja perusahaan EmadEldeen et al. (2021) .

Oleh karena itu, akan terbentuk batasan-batasan yang akan membatasi ruang lingkup pembentukan alternatif dan konsekuensinya. Teori ini telah mengkaji beberapa aspek dari sekian banyak karakteristik yang dapat diamati mulai dari usia manajemen tingkat atas, jalur fungsional, pengalaman karir lainnya, pendidikan, akar sosial ekonomi, posisi keuangan, dan karakteristik kelompok.

#### **2.1.5 Critical Mass Theory**

Critical Mass Theory adalah konsep yang berkaitan dengan keberagaman dan representasi dalam konteks organisasi atau kelompok. Brahma et al. (2021) memperluas teori massa kritis untuk menguji keragaman gender dewan direksi dan kinerja perusahaan. Hasilnya menegaskan bahwa kehadiran 30% atau lebih perempuan di ruang dewan akan meningkatkan kinerja perusahaan yang diukur dengan return on equity (ROE). bahwa massa kritis yang terdiri dari tiga atau lebih perempuan memberikan dampak yang lebih kuat terhadap kinerja perusahaan dibandingkan

dengan perusahaan yang memiliki dua atau lebih perempuan di dalamnya EmadEldeen et al. (2021). semuanya melaporkan angka tiga sebagai angka ‘ajaib’ yang secara signifikan mengubah dinamika keterwakilan perempuan di ruang rapat.

Selain itu, sejalan dengan teori massa kritis, kami mengamati bahwa jumlah absolut sutradara perempuan juga penting. Berbeda dengan dewan perusahaan yang memiliki dua atau lebih direktur perempuan, dewan yang hanya memiliki satu direktur perempuan tidak mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja perusahaan Tleubayev et al. (2020). Selain itu, pengaruh tiga atau lebih anggota dewan perempuan terhadap kinerja perusahaan lebih kuat dibandingkan dengan ruang dewan yang hanya memiliki dua direktur perempuan. Oleh karena itu, para pembuat kebijakan tidak hanya harus mempertimbangkan untuk mendukung keterwakilan perempuan di dewan perusahaan perusahaan pertanian pangan, namun juga memastikan bahwa para direktur perempuan tersebut tidak hanya sekedar simbol belaka. (K et al., 2023) dalam teori massa kritis “satu adalah sebuah tanda, dua adalah kehadiran, dan tiga adalah suara”. Ketika terdapat tiga perempuan karena sudut pandang dan keterampilan unik mereka diakui oleh perusahaan. Kehadiran perempuan digunakan untuk manfaat perusahaan karena beragamnya perspektif dan pengalaman yang mereka bawa sehingga dapat meningkatkan pengambilan keputusan dan kinerja secara keseluruhan. Proporsi dewan perempuan yang tinggi dimungkinkan dapat lebih progresif dan berpikiran maju. Perempuan juga dapat menarik investor. Selain itu, kami menemukan bahwa dampak direktur perempuan terhadap kinerja perusahaan sebagian besar berasal dari eksekutif mereka, bukan melalui pemantauan. Hasil ini mungkin mempunyai implikasi praktis bagi pemegang saham perusahaan, yang bertanggung jawab atas pemilihan dewan direksi dan mungkin ingin mempertimbangkan untuk menunjuk lebih banyak eksekutif, dibandingkan perempuan independen, ke dalam dewan.

### 2.1.6 Corporate Performance

Corporate Performance (CP) merupakan cara untuk menilai baik atau tidaknya perusahaan dalam mengelola bisnis sehingga memberikan dampak signifikan untuk para pemangku kepentingan. bagaimana menilai suatu perusahaan itu memiliki kinerja yang baik sehingga para pemangku kepentingan mendapatkan keuntungan yang mereka inginkan. Pada penelitian ini indikator penilaian kinerja perusahaan diukur dengan Return on Asset, Return on Equity dan Tobin's Q (Nilai Pasar) sebagai acuan bahwasannya kinerja perusahaan itu positif atau negatif. Menilai kinerja perusahaan dengan mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba bersih dari total aset yang dimiliki, Return on Asset (RoA) menggambarkan tentang efisiensi penggunaan aset perusahaan dalam menghasilkan laba, jika RoA semakin tinggi berarti perusahaan semakin baik dalam mengelola aset yang dimiliki dengan optimal (Sutrisno & Mohama (2019). Selanjutnya Return on Equity (RoE) adalah rasio keuangan yang mengukur kinerja perusahaan dalam menghasilkan laba dari ekuitas pemegang saham, jika Tingkat RoE tinggi menunjukkan perusahaan mampu menghasilkan keuntungan terhadap ekuitas yang dimiliki Arenas-torres et al. (2021). Dan untuk Tobin's Q menilai kinerja perusahaan dilihat dari hubungan Nilai pasar seluruh saham yang beredar ditambah nilai buku hutang dibagi dengan nilai buku total aset yang menggambarkan sejauh mana pasar menilai perusahaan secara positif atau negatif di bandingkan dengan nilai buku aset, jika Q lebih besar dari 1 menunjukkan bahwa pasar menilai perusahaan lebih tinggi daripada nilai buku asetnya (Utama & Utama, 2019).

$$Tobins'q = \frac{\text{Nilai Pasar Seluruh Saham Beredar} + \text{Nilai Buku Hutang}}{\text{Nilai Buku Total Asset}}$$

$$Return\ on\ Assets = \frac{Earning\ after\ tax}{Total\ Assets}$$

$$Return\ on\ Equity = \frac{Earning\ after\ tax}{Total\ Equity}$$

### **2.1.7 Women in Board (WiB)**

Pada representasi perempuan dalam dewan direksi suatu perusahaan dalam mencerminkan keberagaman gender untuk mencapai kesetaraan gender dan memastikan peran perempuan juga signifikan dalam pengambilan keputusan. Representasi perempuan di dewan direksi diteliti oleh (Akram et al.(2020), Alberty et al. (2023), Arvanitis et al. (2022), Brahma et al. (2021), Darmadi (2011), Dwaikat et al. (2021), EmadEldeen et al. (2021), K et al. (2023), Loh et al. (2022), Mastella et al. (2021), Ramadan & Hassan (2022), Shukeri et al. (2012), Simionescu et al. (2021), Song et al. (2020), Sutrisno & Mohamad (2019), Tleubayev et al. (2020)). Menurut Sutrisno & Mohamad (2019) representasi perempuan diperlukan karena kodrat perempuan, mereka sangat sabar dan teliti serta dalam mengambil keputusan. Kehati-hatian dan kecenderungan menghindari risiko menjadikan pengambilan keputusan yang lebih matang dengan data yang lebih akurat. Pada peneliti Dwaikat et al. (2021) keberagaman gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan sesuai dalam teori keagenan bahwasanya perempuan di dewan direksi lebih efektif dalam memantau kegiatan manajer dan pada teori resources dependency dewan perempuan memiliki kontribusi lebih efisien dengan memiliki hubungan eksternal, keterampilan dan latar belakang yang baik. (Song et al., 2020) mengatakan bahwa anggota dewan perempuan cenderung memiliki gaya kognitif untuk keharmonisan organisasi dan secara efektif mampu memberikan informasi dengan baik. Berdasarkan teori keagenan, direktur perempuan meningkatkan independensi dewan dan secara efektif mengawasi manajemen. (Alberty et al., 2023)2020) mengatakan bahwa anggota dewan perempuan cenderung memiliki gaya kognitif untuk keharmonisan organisasi dan secara efektif mampu memberikan informasi dengan baik. Berdasarkan teori keagenan, direktur perempuan meningkatkan independensi dewan dan secara efektif mengawasi manajemen. (Alberty et al., 2023) perempuan lebih hati-hati dalam mengambil keputusan, menghindari risiko, teiti, dan tidak terburu-buru. (Brahma et al., 2021) keberagaman gender meningkatkan pengawasan dan juga bertindak mengelola

tata kelola perusahaan dan mengurangi risiko perusahaan karena perempuan dapat membantu tercapainya perubahan berkelanjutan jangka panjang dan tata kelola perusahaan yang bertanggung jawab serta daya saing global. (K et al., 2023) dalam teori massa kritis “satu adalah sebuah tanda, dua adalah kehadiran, dan tiga adalah suara”. Ketika terdapat tiga perempuan karena sudut pandang dan keterampilan unik mereka diakui oleh perusahaan. Kehadiran perempuan digunakan untuk manfaat perusahaan karena beragamnya perspektif dan pengalaman yang mereka bawa sehingga dapat meningkatkan pengambilan keputusan dan kinerja secara keseluruhan. Proporsi dewan perempuan yang tinggi dimungkinkan dapat lebih progresif dan berpikir maju. Perempuan juga dapat menarik investor. (Loh et al., 2022) Prediksi teori ketergantungan sumber daya, teori keagenan, dan teori eselon atas dapat diterapkan pada atribut keragaman individu. Khususnya, terkait dengan keberagaman gender, laki-laki dan perempuan mempunyai perbedaan kognisi, keterampilan, pengetahuan, dan perspektif. Misalnya, direktur perempuan lebih berorientasi pada hal detail dan menghindari risiko dan sebaliknya laki-laki. Mereka juga cenderung memiliki jejaring sosial yang berbeda. Perbedaan-perbedaan ini meningkatkan modal dewan dan berbagai sumber daya kognitif serta perspektif yang tersedia bagi kepemimpinan perusahaan. (Arvanitis et al., 2022) sejalan dengan teori keagenan dan teori ketergantungan sumber daya bahwa keberagaman gender dalam operasional dewan mengalami peningkatan legitimasi, pengawasan yang efektif, pengambilan keputusan yang lebih baik, dan akses terhadap sumber daya eksternal lebih banyak. dalam teori massa kritis bahwa perempuan memberikan dampak baik bagi perusahaan jika pada batas tertentu dan merupakan massa kritis. Tleubayev et al. (2020) Sesuai dengan teori keagenan dan teori ketergantungan sumber daya yang menjelaskan hubungan keberagaman gender dalam kinerjanya. Bahwa dewan perempuan lebih baik dalam fungsi pengawasan dan perannya dalam meminimalkan konflik principal dan agen sehingga perusahaan dapat memberikan keputusan yang optimal. (Mastella et al., 2021) Dengan adanya dewan perempuan perusahaan dapat menghasilkan dinamika

dan keputusan lebih baik karena perempuan cenderung menghindari risiko dan memilih yang lebih aman. Perempuan juga memberikan lebih banyak program redistribusif. Mereka juga sering kali memberikan perspektif baru mengenai isu-isu kompleks sehingga membantu dalam merumuskan strategi dan memecahkan masalah perusahaan. Critical Mass Theory dimana pada massa kritis yang terdiri dari tiga atau lebih perempuan memberikan dampak yang lebih kuat terhadap kinerja perusahaan dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki dua atau lebih perempuan di dalamnya EmadEldeen et al. (2021). Teori eselon mengatakan memiliki dewan yang beragam akan meningkatkan sumber daya serta informasi yang dimiliki semakin kuat dan juga meningkatkan kapasitas dewan dalam mengidentifikasi peluang bisnis sehingga mampu menciptakan strategi baik dalam mengembangkan rencana, mengatasi permasalahan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Karena itu beberapa pemangku kepentingan meningkatkan partisipasi perempuan dalam bisnis dan mendukung peran direktur perempuan. Karena tidak ada perbedaan laki laki dan perempuan sehubungan tentang kepemimpinan, prestasi, kemandirian, dan locus of control. Meskipun demikian, dewan perempuan lebih terbuka sehingga mereka dapat memecahkan masalah penting. Mereka biasanya mengangkat masalah untuk meningkatkan kontrol atas manajemen dan melindungi hak-hak pemegang saham. Anggota dewan perempuan juga lebih mengadopsi kebijakan konservatif. Perempuan dapat memberikan layanan pemantauan dan konsultasi yang lebih baik sehingga citra organisasi meningkat. Dengan demikian dewan perempuan dapat meningkatkan peran pengawasan dewan dan mengurangi biaya keagenan pada peneliti (EmadEldeen et al. 2021). Menurut ahli Ramadan & Hassan (2022) semakin banyak dewan perempuan semakin efisien dalam mengelola sumber daya dan aset perusahaan karena membantu memoderasi kekuasaan CEO dan mempengaruhi untuk kepentingan pemegang saham dibandingkan kepentingan mereka. Perempuan juga membawa perspektif dan keterampilan baru untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Pada Mastella et al. (2021) dan Shukeri et al. (2012) keberagaman gender mengurangi risiko total dan risiko

khusus namun meningkatkan risiko sistematis. Investor juga lebih menghargai kehadiran perempuan di dewan dibandingkan pada posisi direktur. keberagaman gender meningkatkan efisiensi dewan jika direktur perempuan karena laki-laki bersifat persisten, dan hal ini akan menghasilkan dinamika dewan dan pengambilan keputusan yang lebih baik. Dibandingkan laki-laki, perempuan lebih menghindari risiko, kurang percaya diri, kurang rentan terhadap persaingan, negosiasi dan lebih berpikiran sosial, seperti halnya perempuan memberikan lebih banyak dukungan pada program redistributif dan hak.

Namun pada peneliti Darmadi (2011) keberagaman gender meningkatkan konflik karena perbedaan dalam merespon risiko menjadikannya lambat dalam pengambilan keputusan dan kehadiran perempuan di dewan direksi atas dorongan hubungan keluarga dengan pemegang saham pengendali dibandingkan dengan keahlian dan pengalaman kerja mereka serta kurangnya kompetensi dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. (Akram et al., 2020) Dengan adanya nepotisme dalam perusahaan yang mempengaruhi independensi dewan dan kualitas keputusan maka hal itu berdampak negatif. Hal tersebut terjadi karena hubungan keluarga dengan pemilik perusahaan. pada penelitian Lestari (2021) bertentangan dengan teori keagenan karena tidak semua perempuan memiliki pengetahuan, keterampilan dan koneksi untuk pengambilan keputusan bagi manajer dalam meningkatkan kinerja perusahaan. keberadaan dewan perempuan adalah minoritas sehingga tidak memberikan koneksi ke sumberdaya eksternal serta keberadaan perempuan dinilai karena hubungan keluarga dengan pemegang saham sehingga tidak kompeten di bidangnya. (Song et al., 2020) meskipun dewan memiliki anggota yang beragam dalam memecahkan permasalahan dan juga meningkatkan koneksi jaringan eksternal, sumber daya dan kreativitas dibandingkan dewan homogen lainnya. Namun keberagaman dapat memicu konflik kelompok yang mengganggu dan menghambat komunikasi untuk bekerjasama. Berbeda halnya pada peneliti Simionescu et al. (2021) keberagaman dewan perempuan tidak signifikan mempengaruhi kinerja perusahaan karena tidak memiliki kontribusi

dalam mendorong kinerja perusahaan, didukung asumsi tokeisme dan menganjurkan bahwa perempuan sebagai pemenuhan syarat konvensional. Sama dengan Jhon et al. (2020) karena rendahnya keterwakilan perempuan dan juga tidak memiliki pengalaman dan kemampuan yang memadai dalam berkontribusi terhadap kinerja perusahaan dan menurut Hedija & Němec (2021) perempuan memiliki keterampilan kognitif dan non-kognitif mungkin lebih rendah dibandingkan laki-laki atau karena diskriminasi.

### **2.1.8 Foreign in Board (FiB)**

Kehadiran Foreign in Board (FiB) seringkali dianggap efektif untuk mengelola dan mengendalikan manajemen perusahaan, dewan asing juga membawa pendapat dan perspektif yang beragam karena latar belakang yang berbeda seperti pendidikan, pengalaman, budaya kerja, dan profesionalisme. Dalam teori keagenan kehadiran dewan asing sebagai kontrol eksternal membantu mengurangi konflik keagenan antara manajemen dan pemegang saham. Dengan perspektif global, diharapkan membawa transparansi dan akuntabilitas yang lebih baik sehingga berdampak positif terhadap kinerja perusahaan. Dalam teori diversifikasi yang melibatkan unsur dewan asing menjadikan manfaat diversifikasi geografis dengan beragam pengalaman dan wawasan global sehingga membantu dalam mengidentifikasi peluang dan juga risiko di pasar internasional. Dengan adanya dewan asing di perusahaan mengundang investor asing untuk berinvestasi di perusahaan. keberadaan direktur asing dalam anggota dewan sudah diteliti para ahli seperti (Akram et al. (2020) Arenas-torres et al. (2021) Darmadi (2011) Dodd & Zheng (2022) EmadEldeen et al. (2021) Frijns et al. (2016) Hosny & Elgharbawy (2022) Lestari (2021a) Sutrisno & Mohamad (2019)). Dalam beberapa peneliti mempunyai argument tentang pengaruh dewan asing di perusahaan yaitu menurut Sutrisno & Mohamad (2019) menyatakan pengaruh positif dan signifikan karena dewan asing yang menduduki jabatan dewan dimaksudkan untuk memberikan citra kepada perusahaan dan (Akram et al., 2020) dengan adanya dewan asing mereka mendatangkan keuangan dan kepemilikan saham yang besar, dengan

adanya asosiasi direktur asing yang kompleks mendorong mereka lebih mengamati secara kritis aktivitas dewan. Peneliti ini mendokumentasikan dampak positif dan signifikan dari ke dalam teori ketergantungan sumber daya bahwa dewan asing merupakan sumber daya yang berharga karena memiliki informasi yang berharga bagi perusahaan didukung oleh teori Elson atas Hambrick dan Mason (1984) bahwa latar belakang budaya berpengaruh terhadap hasil kinerja perusahaan. Peningkatan kinerja perusahaan dewan asing atas keberagaman budaya yang dimiliki dalam menggabungkan perspektif dalam pengambilan keputusan dan solusi inovatif terhadap masalah perusahaan seperti yang diprediksi teori keberagaman sumber daya kognitif (*cognitive resource diversity theory*). Pada perusahaan-perusahaan besar dengan adanya dewan asing memberikan keahlian yang dibutuhkan dan karena itu keberagaman budaya semakin besar. Perusahaan yang semakin didorong oleh otoritas asing dengan adanya penjualan di luar negeri dan masuknya investasi dari negara asing. (Akram et al., 2020) dengan adanya dewan asing mereka mendatangkan keuangan dan kepemilikan saham yang besar, dengan adanya asosiasi direktur asing yang kompleks mendorong mereka lebih mengamati secara kritis aktivitas dewan. Peneliti ini mendokumentasikan dampak positif dan signifikan dari keragaman budaya dewan yang menyiratkan dampak atau manfaat lebih besar daripada kerugian yang timbul akibat adanya perbedaan budaya di negara Australia. Dan juga pada peneliti Arenastorres et al. (2021) kehadiran warga negara asing dalam tim membawa keunggulan kompetitif bagi perusahaan dari hal yang dimiliki dewan asing yaitu jaringan internasional, komitmen terhadap hak pemegang saham, dan penghindaran kubu manajerial. dan ketika globalisasi meningkat mengundang investor asing untuk berinvestasi di perusahaan. (EmadEldeen et al., 2021) Anggota dewan internasional memberikan informasi, beragam keahlian dan sudut pandang yang penting bagi manajemen dalam membuat keputusan. Dalam teori ketergantungan sumber daya, informasi dan keahlian dewan internasional sangat penting bagi perusahaan domestik. Karena mereka dapat membawa nilai-nilai budaya dan pengalaman sehingga adanya

transmisi untuk membentuk prioritas dan sikap perusahaan terhadap pemangku kepentingan.

Namun berbeda dengan peneliti ini Frijns et al. (2016) bahwasanya dewan asing memiliki dampak negatif karena keberagaman budaya dewan asing dengan kinerja perusahaan. peneliti ini berfokus pada keberagaman budaya yang sebagian besar diabaikan dalam penelitian-penelitian seperti keberagaman gender, etnis atau usia dewan asing karena tidak semua dewan bisa menangkap perbedaan budaya pada masing-masing dewan sehingga kemungkinan terjadinya perbedaan dalam penyelesaian masalah. Dan juga pada peneliti MOLLA et al. (2021) dengan teori ketergantungan sumber daya bahwa dewan independen membawa lebih banyak sumber daya, pengetahuan, informasi dan keadilan kepada dewan. Selain itu dewan independen lebih adil dalam mengungkapkan dan melaporkan aktivitas perusahaan dalam laporan tahunannya dibandingkan dengan dewan asing. Hosny & Elgharbawy (2022) keberagaman dewan asing berdampak negatif terhadap kinerja karena kemungkinan bentrok antar personel dewan dikarenakan perbedaan budaya dan latar belakang dalam mengatasi masalah dan solusi yang diberikan untuk perusahaan. namun pada peneliti Darmadi (2011) pengaruh dewan asing terhadap kinerja perusahaan tidak signifikan karena objek penelitian adalah negara berkembang indoneisia yang memiliki lingkungan ekonmi, hukum, dan budaya yang berbeda. Karena negara indoneisa adalah negara hukum perdata yang pasar modalnya dicirikan oleh kepemilikan keluarga yang besar atas perusahaan-perusahaan yang terdaftar jadi dewan asing tidak bisa secara penuh mempengaruhi keputusan perusahaan kecuali mereka adalah salah satu dari pemilik perusahaan keluarga tersebut.

### **2.1.9 Ethnicity in Board (EiB)**

Ethnicity in Board (EiB) juga mempengaruhi kinerja perusahaan karena setiap etnis memiliki latar belakang beragam dan bagaimana menyikapi suatu hal dalam menyelesaikan suatu masalah dan solusi yang diberikan berdasarkan pengalaman dan ilmu yang dimilikinya. Dalam teori divesifikasi bahwa keberagaman etnis dalam struktur dewan memberikan manfaat karena setiap anggota dewan dengan etnis yang berbeda memiliki prespektif yang beragam sehingga mendapatkan inovasi dan solusi kreatif untuk menanggapi dinamika bisnis sehingga kinerja perusahaan meningkat. Pada teori integrasi sosial yang menekankan kepentingan integrasi sosial dalam lingkungan kerja menciptakan lingkungan yang inklusif, meningkatkan kolaborasi efektif untuk kinerja perusahaan. Beberapa penelitian yang dilakukan oleh (Braendle et al. (2020), Mary et al. (2020), Rahman et al. (2020), Shukeri et al. (2012), Sutrisno & Mohamad (2019) Brown (2016), Carter et al. (2010)). Pada peneliti (Rahman et al. (2020) menemukan bahwa kepercayaan pemegang saham pada dewan yang memiliki beragam etnis serta pada dewan senior menjadikan reputasi perusahaan ditandai dengan adanya kesetaraan, transparansi, pengalaman dan komitmen yang baik terhadap perusahaan khususnya kepentingan pemegang saham sehingga memiliki pengaruh positif dan signifikan. Pada peneliti Sutrisno & Mohamad (2019) pengaruh terhadap kinerja perusahaan tidak signifikan karena perusahaan di indonesia sebagian besar dimiliki oleh etnis tionghoa, selain itu secara umum dewan direksi berasal dari etnis tionghoa. Etnis tionghoa mempunyai etos kerja dan semangat yang tinggi sehingga dapat ditiru oleh anggota lainnya. Dan juga pada peneliti (Shukeri et al. (2012) di negara malaysia yang memiliki multi-ras dan masyarakatnya terbiasa berinteraksi dengan orang lain yang beragam latar belakang etnis yang berbeda bahwa perbedaan tersebut dapat menimbulkan konflik manajemen dan miskomunikasi dalam manajemen. Teori eselon menyatakan bahwa tingkat keragaman demografis yang tinggi dapat menggabungkan gagasan yang berbeda, pendapat dan keahlian sehingga menciptakan

hasil yang lebih baik. Memang perbedaan etnis memberikan dampak positif namun tidak signifikan.

Berbeda dengan peneliti Brown (2016) dan Carter et al. (2010) sebaliknya bahwa etnis wilayah geografis tertentu membuat hambatan dalam komunikasi yang menyebabkan konflik. Selain masalah komunikasi, anggota dewan dari latar belakang yang beragam juga memiliki kepentingan pribadi atau geografis yang merugikan koordinasi, solidaritas, konsistensi, integritas, dan motivasi dewan. Asimetris informasi di antara anggota dewan juga keberagaman etnis kurang diperhatikan oleh organisasi karena hanya ditampilkan demi kepatuhan terhadap peraturan. Braendle et al. (2020) keragaman etnis sebagian besar dipengaruhi oleh persepsi masyarakat yang tidak memadai. Baik relevansinya maupun dampak potensialnya yang masih belum dipahami dengan baik. Misalnya, di Jerman sebagian besar tertuju pada gender termasuk proses evaluasi diri dan penyesuaian sehingga faktor etnis diabaikan. Dalam penelitian ini pun yaitu Mary et al. (2020) di negara Indonesia dengan 41% penduduknya berasal dari etnis Jawa. Etnis lainnya seperti Tionghoa sebagai minoritas namun mendominasi bisnis di Indonesia. Etnis Tionghoa memiliki budaya dalam hal kolektivisme, maskulinisme, orientasi jangka panjang dan jarak kekuasaan. Sedangkan Jawa cenderung menghindari konflik, berwatak dingin, lembut, dan pekerja keras.

#### **2.1.10 Board of Directors (BoD)**

Board of Directors (BoD) sebagai lembaga tertinggi perusahaan dengan tanggung jawab pengambilan keputusan strategis, mengawasi manajemen eksekutif dan menjaga kepentingan pemegang saham karena peran direksi dalam menentukan strategi keberlanjutan perusahaan sangat penting dengan memberikan kebijakan dan efektivitas dewan direksi yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Teori keagenan memandang bahwa hubungan manajemen dan pemegang saham sebagai hubungan keagenan dimana terdapat konflik kepentingan sehingga dewan direksi memastikan kebijakan dan keputusan yang diambil sesuai dengan kepentingan pemegang saham. Teori

ketergantungan sumber daya (Resources Dependency Theory) menekankan perusahaan juga membutuhkan sumber daya eksternal dan internal untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Sehingga dewan direksi harus mampu mengambil keputusan yang strategis untuk mengelola dan memperoleh sumberdaya yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Adapun penelitian yang sudah dilakukan oleh (Lestari (2021), Ramadan & Hassan (2022), Shukeri et al. (2012) Sutrisno & Mohamad (2019). Pada peneliti (Sutrisno & Mohamad (2019)). bahwasannya dewan direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Tanggung jawab direksi dalam mengelola aset dan sumber daya manusia dengan hal tersebut direksi merupakan agen yang dipercayai. Selain itu, direksi merupakan perwakilan perusahaan dalam berbagai kegiatan. Jumlah dewan direksi akan mempengaruhi kecepatan dan kekuatan pengambilan keputusan. Karena itu perusahaan sangat bergantung pada kualitas dewan direksi untuk membuat perusahaan terus berkembang. Dan juga pada peneliti Lestari (2021) keberadaan dewan direksi mampu meningkatkan pelayanan perusahaan dan lebih fokus pada tugas dan wewenang pada bidang yang dikuasainya. Jumlah dewan direksi yang lebih besar memungkinkan pembagian tugas yang lebih baik dan rinci sesuai dengan keahliannya sehingga mampu menangani operasional perusahaan yang kompleks. Banyaknya anggota dewan direksi menciptakan jaringan yang luas dengan pihak eksternal perusahaan sehingga pada peneliti ini menunjukkan bahwa perusahaan akan cenderung menambah jumlah dewan direksi pada komposisi dewan perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Namun berbeda pada peneliti Ramadan & Hassan (2022) bahwasanya jumlah dewan yang semakin banyak memiliki pengaruh negatif dan signifikan yang tidak sesuai dengan teori agensi bahwa semakin besar jumlah dewan direksi meningkatkan pengawasan pada perusahaan. Karena nyatanya semakin besar jumlah dewan direksi semakin sulit untuk mencapai konsensus pada hal yang diperdebatkan. Oleh karena itu kemampuan pengawasan dewan terganggu dan menurunkan kinerja perusahaan. Semakin banyak jumlah dewan direksi menjadikan CEO sulit mengendalikan dewan

dengan jumlah besar. Ukuran dewan di mesir mendekati maksimum membuat meningkatnya masalah keagenan karena beberapa anggota berpartisipasi secara tidak efektif dalam mengelola bisnis. Dan juga pada peneliti Shukeri et al. (2012) terdapat hubungan negatif antara ukuran dewan direksi terhadap kinerja perusahaan. Kemungkinan besar berkurang jika direksi memegang saham perusahaan sehingga mereka akan berkerja untuk kepentingan dirinya untuk perusahaan sehingga meningkatkan nilai saham.

#### **2.1.11 Board of Commissioners (BoC)**

Board of Commissioners (BoC) yang merupakan lembaga pengawas independen dengan tugas mengawasi kebijakan dan kinerja eksekutif. Karena dewan komisaris tidak terlibat secara langsung dalam manajemen sehari-hari. Tetapi memiliki tanggung jawab dalam pengawasan strategis. Keterlibatan dewan komisaris terhadap pengambilan keputusan, pengawasan manajerial dan kontribusinya terhadap kinerja perusahaan melalui pelaksanaan kebijakan yang efektif. Dengan teori keagenan yang menjelaskan bahwa hubungan manajemen dan pemegang saham jika terjadi konflik kepentingan diharapkan dapat mengurangi asimetris informasi dan memastikan bahwa kebijakan manajemen sejalan dengan pemegang saham. Dan juga pada teori ketergantungan sumber daya (Resources Dependency Theory) mengatakan bahwa tujuan perusahaan yang utama adalah memaksimalkan nilai pemegang saham jadi dewan komisaris sebagai wakil para pemegang saham dapat mengawasi dan memastikan bahwa kebijakan manajemen dan oprasional perusahaan menguntungkan para pemegang saham. Pengaruh ukuran dewan komisioner terhadap kinerja perusahaan telah diteliti oleh beberapa ahli yaitu (Jalaluddin (2021), Lestari (2021), Sutrisno & Mohamad (2019), Utama & Utama (2019)). Pada peneliti Sutrisno & Mohamad (2019) ukuran dewan komisaris dengan jumlah yang semakin banyak maka semakin baik kinerja perusahaan karena tugas dewan komisaris mengawasi dan mengendalikan direksi sehingga dapat mengarahkan kerja direksi agar sesuai dengan

tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan pada rapat umum pemegang saham. Semakin banyak dewan komisari semakin efektif untuk mengawasi kerja direksi sehingga jumlah dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Adapun pada peneliti Lestari (2021) bahwa memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan karena dalam teori keagenan bahwa dewan komisaris berfungsi sebagai kontrol atas perilaku oportunistik manajemen dan membantu menyelaraskan kepentingan antara pemegang saham dan manajer. Sehingga jumlah dewan komisaris bertambah maka meningkatkan sistem pengawasan bagi manajer agar lebih efektif dalam mengelola perusahaan dan meminimalisir penyelewengan kerja manajemen. Karena fungsi dewan komisaris sebagai pengendali, pengawas dan penasihat manajemen sehingga tidak terlibat secara langsung jadi tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Berbeda dengan peneliti Utama & Utama (2019) kinerja perusahaan pada tingkat tertentu dengan dewan yang sangat besar mengurangi kinerja. Pengaruh negatif pada dewan komisaris terjadi karena insentif yang tinggi diberikan oleh pemegang saham pengendali. Pada peneliti Jalaluddin (2021) ukuran dewan komisaris tidak berkorelasi dengan kuantitas pengawasan dewan komisaris dan arahan dewan direksi karena buruknya komunikasi dan pengambilan keputusan yang biasanya terjadi di dewan yang besar serta tidak adanya kesepakatan mengenai rencana strategi dan anggaran jangka panjang. Dewan komisaris dan dewan direksi harus mentaati aturan dan konflik kepentingan pribadi.

#### **2.1.12 Board of Commissioners Independent (BoCI)**

Board of Commissioners Independent (BoCI) adalah subkelompok dewan komisaris yang tidak memiliki kepentingan dengan manajemen eksekutif atau pemegang saham mayoritas. Mereka juga berfungsi sebagai pengawas dan pengendali independen memastikan apakah kebijakan perusahaan dan praktik bisnis yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Dewan komisari juga mengevaluasi dampak terhadap independensi pengawasan, transparansi kebijakan dan kontribusi

terhadap kinerja perusahaan. Teori keagenan menjelaskan keberadaan dewan komisaris independen untuk mengurangi konflik keagenan antara pemegang saham dengan manajemen esekutif sehingga diharapkan mampu memberikan keputusan yang sejalan untuk kepentingan perusahaan. Pengaruh dewan komisioner independen juga sudah diteliti oleh (Anik et al. (2021), Jalaluddin (2021), Lestari (2021), Shukeri et al. (2012), Utama & Utama (2019), Wulandari (2020)). Pada peneliti Lestari (2021) sejalan dengan teori keagenan bahwasannya semakin banyak komisaris independen yang mampu meningkatkan peran dalam negosiasi dan mengendalikan kebijakan direktur eksekutif berkaitan dengan tindakan oportunistik. Proporsi dewan komisaris yang lebih besar meningkatkan fungsi pengawasan terhadap manajemen sehingga proses pengembangan perusahaan dapat didukung dengan efektif dan meminimalisir risiko dengan lebih efektif dan efisien. Dewan komisaris independen mampu mendorong untuk bertindak lebih objektif dalam melindungi pemangku kepentingan oleh sebab itu ukuran dewan komisari independen berpengaruh positif dan signifikan.

Namun berbeda dengan peneliti Shukeri et al. (2012) secara objektif para pemangku kepentingan mampu membeli keahlian eksternal yang menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih baik, semakin banyak komisaris independen semakin memperburuk kinerja perusahaan karena sebagian besar di malaysia komisaris berasal dari luar negeri seperti singapura dan AS dan mereka tidak mampu beradaptasi dengan lingkungan bisnis serta budaya lokal. Oleh karena itu direktur internal memiliki peran yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja perusahaan karena mereka lebih mengenal bisnis lokal dan mengelola perusahaan sehingga kebijakan yang diberikan baik bagi perusahaan dibandingkan komisaris yang berasal dari luar negeri sehingga berpengaruh negatif dan signifikan. pada peneliti Anik et al. (2021) kinerja perusahaan tidak langsung dipengaruhi komisaris independent. Jika struktur direksi berasal dari eksternal perusahaan manipulasi akan berkurang namun komisari independen bertindak secara luas meningkatkan kredibilitas dan standart perusahaan yang berfungsi untuk mengawasi dan mejadi peran penting dalam manajemen risiko perusahaan. Menurut

Wulandari (2020) dewan komisaris akan mempengaruhi kinerja perusahaan namun tidak dapat dijadikan sebagai acuan, jaminan pasti atau tidak untuk tolak ukur kinerja perusahaan. Dan untuk peneliti Jalaluddin (2021) ukuran dewan komisaris independen tidak ada korelasi dengan kualitas pengawasan karena buruknya komunikasi dan pengambilan keputusan yang biasanya terjadi di dewan yang besar serta tidak adanya kesepakatan mengenai rencana strategi dan anggaran jangka panjang. Dewan komisaris dan dewan direksi harus mentaati aturan dan konflik kepentingan pribadi..

## **2.2 Pengembangan Hipotesis**

### **2.2.1 Pengaruh Women in Board Terhadap Corporate Performance.**

Kehadiran perempuan pada dewan direksi suatu perusahaan mencerminkan keberagaman gender dan kesetaraan gender serta memastikan peran perempuan juga signifikan dalam pengambilan keputusan. Representasi perempuan di dewan direksi diteliti oleh (Akram et al. (2020) Alberty et al. (2023) Arvanitis et al. (2022) Brahma et al. (2021) Darmadi (2011) Dwaikat et al. (2021) EmadEldeen et al. (2021) K et al. (2023) Loh et al. (2022) Mastella et al. (2021) Ramadan & Hassan (2022) Shukeri et al. (2012) Simionescu et al. (2021) Song et al. (2020) Sutrisno & Mohamad (2019) Tleubayev et al. (2020)). Menurut peneliti Sutrisno & Mohamad (2019) representasi perempuan diperlukan karena kodrat perempuan, mereka sangat sabar dan teliti serta dalam mengambil keputusan. Kehati-hatian dan kecenderungan menghindari risiko menjadikan pengambilan keputusan yang lebih matang dengan data yang lebih akurat. Pada peneliti Dwaikat et al. (2021) keberagaman gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan sesuai dalam teori keagenan bahwasanya perempuan di dewan direksi lebih efektif dalam memantau kegiatan manajer dan pada teori resources dependency dewan perempuan memiliki kontribusi lebih efisien dengan memiliki hubungan eksternal, keterampilan dan latar belakang yang baik. (Song et al.

(2020) mengatakan bahwa anggota dewan perempuan cenderung memiliki gaya kognitif untuk keharmonisan organisasi dan secara efektif mampu memberikan informasi dengan baik. Berdasarkan teori keagenan, direktur perempuan meningkatkan independensi dewan dan secara efektif mengawasi manajemen. Alberty et al. (2023) perempuan lebih hati-hati dalam mengambil keputusan, menghindari risiko, teiti, dan tidak terburu-buru. Brahma et al. (2021) keberagaman gender meningkatkan pengawasan dan juga bertindak mengelola tata kelola perusahaan dan mengurangi risiko perusahaan karena perempuan dapat membantu tercapainya perubahan berkelanjutan jangka panjang dan tata kelola perusahaan yang bertanggung jawab serta daya saing global. K et al. (2023) dalam teori massa kritis “satu adalah sebuah tanda, dua adalah kehadiran, dan tiga adalah suara”. Ketika terdapat tiga perempuan karena sudut pandang dan keterampilan unik mereka diakui oleh perusahaan. Kehadiran perempuan digunakan untuk manfaat perusahaan karena beragamnya prespekti dan pengalaman yang mereka bawa sehingga dapat meningkatkan pengambilan keputusan dan kinerja secara keseluruhan. Proporsi dewan perempuan yang tinggi dimungkinkan dapat lebih progresif dan berpikir maju. Perempuan juga dapat menarik investor. (Loh et al. (2022) Prediksi teori ketergantungan sumber daya, teori keagenan, dan teori eselon atas dapat diterapkan pada atribut keragaman individu. Khususnya, terkait dengan keberagaman gender, laki-laki dan perempuan mempunyai perbedaan kognisi, keterampilan, pengetahuan, dan perspektif. Misalnya, direktur perempuan lebih berorientasi pada hal detail dan menghindari risiko dan sebaliknya laki-laki. Mereka juga cenderung memiliki jejaring sosial yang berbeda. Perbedaan-perbedaan ini meningkatkan modal dewan dan berbagai sumber daya kognitif serta perspektif yang tersedia bagi kepemimpinan perusahaan. Arvanitis et al. (2022) sejalan dengan teori keagenan dan teori ketergantungan sumber daya bahwa keberagaman gender dalam operasional dewan mengalami peningkatan legitimasi, pengawasan yang efektif, pengambilan keputusan yang lebih baik, dan akses terhadap sumber daya eksternal lebih banyak.dalam teori massa kritis bahwa perempuan memberikan dampak baik

bagi perusahaan jika pada batas tertentu dan merupakan massa kritis. Tleubayev et al. (2020) Sesuai dengan teori keagenan dan teori ketergantungan sumber daya yang menjelaskan hubungan keberagaman gender dalam kinerjanya. Bahwa dewan perempuan lebih baik dalam fungsi pengawasan dan perannya dalam meminimalkan konflik principal dan agen sehingga perusahaan dapat memberikan keputusan yang optimal. Mastella et al. (2021) Dengan adanya dewan perempuan perusahaan dapat menghasilkan dinamika dan keputusan lebih baik karena perempuan cenderung menghindari risiko dan memilih yang lebih aman. Perempuan juga memberikan lebih banyak program redistribusif. Mereka juga sering kali memberikan perspektif baru mengenai isu-isu kompleks sehingga membantu dalam merumuskan strategi dan memecahkan masalah perusahaan. Critical Mass Theory dimana pada massa kritis yang terdiri dari tiga atau lebih perempuan memberikan dampak yang lebih kuat terhadap kinerja perusahaan dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki dua atau lebih perempuan di dalamnya EmadEldeen et al. (2021). Teori eselon mengatakan memiliki dewan yang beragam akan meningkatkan sumber daya serta informasi yang dimiliki semakin kuat dan juga meningkatkan kapasitas dewan dalam mengidentifikasi peluang bisnis sehingga mampu menciptakan strategi baik dalam mengembangkan rencana, mengatasi permasalahan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Karena itu beberapa pemangku kepentingan meningkatkan partisipasi perempuan dalam bisnis dan mendukung peran direktur perempuan. Karena tidak ada perbedaan laki laki dan perempuan sehubungan tentang kepemimpinan, prestasi, kemandirian, dan locus of control. Meskipun demikian, dewan perempuan lebih terbuka sehingga mereka dapat memecahkan masalah penting. Mereka biasanya mengangkat masalah untuk meningkatkan kontrol atas manajemen dan melindungi hak-hak pemegang saham. Anggota dewan perempuan juga lebih mengadopsi kebijakan konservatif. Perempuan dapat memberikan layanan pemantauan dan konsultasi yang lebih baik sehingga citra organisasi meningkat. Dengan demikian dewan perempuan dapat meningkatkan peran pengawasan dewan dan mengurangi biaya keagenan pada peneliti (EmadEldeen et al.

2021). Menurut ahli Ramadan & Hassan (2022) semakin banyak dewan perempuan semakin efisien dalam mengelola sumber daya dan aset perusahaan karena membantu memoderasi kekuasaan CEO dan mempengaruhi untuk kepentingan pemegang saham dibandingkan kepentingan mereka. Perempuan juga membawa perspektif dan keterampilan baru untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Pada Mastella et al. (2021) dan Shukeri et al. (2012) keberagaman gender mengurangi risiko total dan risiko khusus namun meningkatkan risiko sistematis. Investor juga lebih menghargai kehadiran perempuan di dewan dibandingkan pada posisi direktur. Keberagaman gender meningkatkan efisiensi dewan jika direktur perempuan karena laki-laki bersifat persisten, dan hal ini akan menghasilkan dinamika dewan dan pengambilan keputusan yang lebih baik. Dibandingkan laki-laki, perempuan lebih menghindari risiko, kurang percaya diri, kurang rentan terhadap persaingan, negosiasi dan lebih berpikiran sosial, seperti halnya perempuan memberikan lebih banyak dukungan pada program redistributif dan hak.

Dari penjelasan di atas, hipotesa yang dapat dirumuskan adalah:

H1: Women in Board (WiB) berpengaruh positif terhadap Corporate Performance.

### **2.2.2 Pengaruh Foreign in Board Terhadap Corporate Performance.**

Kehadiran Foreign in Board (FiB) seringkali dianggap efektif untuk mengelola dan mengendalikan manajemen perusahaan, dewan asing juga membawa pendapat dan perspektif yang beragam karena latar belakang yang berbeda seperti pendidikan, pengalaman, budaya kerja, dan profesionalisme. Dalam teori keagenan kehadiran dewan asing sebagai kontrol eksternal membantu mengurangi konflik keagenan antara manajemen dan pemegang saham. Dengan perspektif global, diharapkan membawa transparansi dan akuntabilitas yang lebih baik sehingga berdampak positif terhadap kinerja perusahaan. Dalam teori diversifikasi yang melibatkan unsur dewan asing menjadikan manfaat diversifikasi geografis dengan beragam pengalaman dan

wawasan global sehingga membantu dalam mengidentifikasi peluang dan juga risiko di pasar internasional. Dengan adanya dewan asing di perusahaan mengundang investor asing untuk berinvestasi di perusahaan. keberadaan direktur asing dalam anggota dewan sudah diteliti para ahli seperti (Arenas-torres et al. (2021), Darmadi (2011), Dodd & Zheng (2022), Lestari (2021), Sutrisno & Mohamad (2019)). Dalam beberapa peneliti mempunyai argument tentang pengaruh dewan asing di perusahaan yaitu menurut Sutrisno & Mohamad (2019) menyatakan pengaruh positif dan signifikan karena dewan asing yang menduduki jabatan dewan dimaksudkan untuk memberikan citra kepada perusahaan dan karena dewan asing bekerja secara profesional dalam hubungan international. Menurut Lestari (2021) pada sektor komersial, keberagaman, kebangsaan, serta poros konstruksi keberagaman gender, dewan asing memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja perusahaan. menurut Dodd & Zheng (2022) dalam teori ketergantungan sumber daya bahwa dewan asing merupakan sumber daya yang berharga karena memiliki informasi yang berharga bagi perusahaan didukung oleh teori elson atas Hambrick dan Mason (1984) bahwa latar belakang budaya berpengaruh terhadap hasil kinerja perusahaan. peningkatan kinerja perusahaan dewan asing atas keberagaman budaya yang dimiliki dalam menggabungkan perspektif dalam pengambilan keputusan dan solusi inovatif terhadap masalah perusahaan seperti yang di prediksi teori keberagaman sumber daya kognitif (cognitive resourcediversity theory). Peneliti ini mendokumentasikan dampak positif dan signifikan dari keragaman budaya dewan yang menyiratkan dampak atau manfaat lebih besar daripada kerugian yang timbul akibat adanya perbedaan budaya di negara Australia. Dan juga pada peneliti Arenas-torres et al. (2021) kehadiran warga negara asing dalam tim membawa keunggulan kompetitif bagi perusahaan dari hal yang dimiliki dewan asing yaitu jaringan international, komitmen terhadap hak pemegang saham, dan penghindaran kubu manajerial. dan ketika globalisasi meningkat mengundang investor asing untuk berinvestasi di perusahaan.

Dari penjelasan di atas, hipotesa yang dapat dirumuskan adalah:

H2: Foreign in Board (FiB) berpengaruh positif terhadap Corporate Performance.

### **2.2.3 Pengaruh Ethnicity in Board Terhadap Corporate Performance.**

Ethnicity in Board (EiB) mempengaruhi kinerja perusahaan karena setiap etnis memiliki latar belakang beragam dan bagaimana menyikapi suatu hal dalam menyelesaikan suatu masalah dan solusi yang diberikan berdasarkan pengalaman dan ilmu yang dimilikinya. Dalam teori divesifikasi bahwa keberagaman etnis dalam struktur dewan memberikan manfaat karena setiap anggota dewan dengan etnis yang berbeda memiliki prespektif yang beragam sehingga mendapatkan inovasi dan solusi kreatif untuk menanggapi dinamika bisnis sehingga kinerja perusahaan meningkat. Beberapa penelitian yang dilakukan oleh (Rahman et al. (2020), Shukeri et al. (2012), Sutrisno & Mohamad (2019), Carter et al. (2010)). Pada peneliti Rahman et al. (2020) menemukan bahwa kepercayaan pemegang saham pada dewan yang memiliki beragam etnis serta pada dewan senior menjadikan reputasi perusahaan ditandai dengan adanya kesetaraan, transparansi, pengalaman dan komitmen yang baik terhadap perusahaan khususnya kepentingan pemegang saham sehingga memiliki pengaruh positif dan signifikan. Pada peneliti Sutrisno & Mohamad (2019) pengaruh terhadap kinerja perusahaan tidak signifikan karena perusahaan di Indonesia sebagian besar dimiliki oleh etnis tionghoa, selain itu secara umum dewan direksi berasal dari etnis tionghoa. Etnis tionghoa mempunyai etos kerja dan semangat yang tinggi sehingga dapat ditiru oleh anggota lainnya. Dan juga pada peneliti (Shukeri et al. (2012) di negara Malaysia yang memiliki multi-ras dan masyarakatnya terbiasa berinteraksi dengan orang lain yang beragam latar belakang etnis yang berbeda bahwa perbedaan tersebut dapat menimbulkan konflik manajemen dan miskomunikasi dalam manajemen. Teori eselon menyatakan bahwa tingkat keragaman demografis yang tinggi dapat menggabungkan gagasan yang berbeda, pendapat dan keahlian sehingga menciptakan hasil yang lebih baik.

Dari penjelasan di atas, hipotesa yang dapat dirumuskan adalah:

H3: thnicity in Board (EiB) berpengaruh positif terhadap Corporate Performance.

#### **2.2.4 Pengaruh Board of Directors Terhadap Corporate Performance.**

Board of Directors (BoD) sebagai lembaga tertinggi perusahaan dengan tanggung jawab pengambilan keputusan strategis, mengawasi manajemen esekutif dan menjaga kepeningan pemegang saham karena peran direksi dalam menentukan strategi keberlanjutan perusahaan sangat penting dengan memberikan kebijakan dan efektivitas dewan direksi yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Teori keagenan memandang bahwa hubungan manajemen dan pemegang saham sebagai hubungan keagenan dimana terdapat konflik kepentingan sehingga dewan direksi memastikan kebijakan dan keputusan yang diambil sesuai dengan kepentingan pemegang saham. teori ketergantungan sumber daya (Resouces Dependency Theory) menekankan perusahaan juga membutuhkan sumber daya eksternal dan internal untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Sehingga dewan direksi harus mampu mengambil keputusan yang strategis untuk mengelola dan memperoleh sumberdaya yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Adapun penelitian yang sudah dilakukan oleh (Lestari (2021), Sutrisno & Mohamad (2019)). Pada peneliti Sutrisno & Mohamad (2019). bahwasannya dewan direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Tanggung jawab direksi dalam mengelola aset dan sumber daya manusia dengan hal tersebut direksi merupakan agen yang dipercayai. Selain itu, direksi merupakan perwakilan perusahaan dalam berbagai kegiatan. Jumlah dewan direksi akan mempengaruhi kecepatan dan kekuatan pengambilan keputusan. Karena itu perusahaan sangat bergantung pada kualitas dewan direksi untuk membuat perusahaan terus berkembang. Dan juga pada peneliti Lestari (2021) keberadaan dewan direksi mampu meningkatkan pelayanan perusahaan dan lebih fokus pada tugas dan wewenang pada bidang yang dikuasainya. Jumlah dewan direksi yang lebih besar memungkinkan pembagian tugas yang lebih baik dan rinci sesuai dengan keahliannya

sehingga mampu menangani operasional perusahaan yang kompleks. Banyaknya anggota dewan direksi menciptakan jaringan yang luas dengan pihak eksternal perusahaan sehingga pada peneliti ini menunjukkan bahwa perusahaan akan cenderung menambah jumlah dewan direksi pada komposisi dewan perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Dari penjelasan di atas, hipotesa yang dapat dirumuskan adalah:

H4: Board of Directors (BoD) berpengaruh positif terhadap Corporate Performance.

### **2.2.5 Pengaruh Board of Commissioners Terhadap Corporate Performance.**

Board of Commissioners (BoC) yang merupakan lembaga pengawas independen dengan tugas mengawasi kebijakan dan kinerja eksekutif. Karena dewan komisaris tidak terlibat secara langsung dalam manajemen sehari-hari. Tetapi memiliki tanggung jawab dalam pengawasan strategis. Keterlibatan dewan komisaris terhadap pengambilan keputusan, pengawasan manajerial dan kontribusinya terhadap kinerja perusahaan melalui pelaksanaan kebijakan yang efektif. Dengan teori keagenan yang menjelaskan bahwa hubungan manajemen dan pemegang saham jika terjadi konflik kepentingan diharapkan dapat mengurangi asimetris informasi dan memastikan bahwa kebijakan manajemen sejalan dengan pemegang saham. Dan juga pada teori ketergantungan sumber daya (Resources Dependency Theory) mengatakan bahwa tujuan perusahaan yang utama adalah memaksimalkan nilai pemegang saham jadi dewan komisaris sebagai wakil para pemegang saham dapat mengawasi dan memastikan bahwa kebijakan manajemen dan operasional perusahaan menguntungkan para pemegang saham. Pengaruh ukuran dewan komisaris terhadap kinerja perusahaan telah diteliti oleh beberapa ahli yaitu (Lestari (2021), Sutrisno & Mohamad (2019)). Pada peneliti Sutrisno & Mohamad (2019) ukuran dewan komisaris dengan jumlah yang semakin banyak maka semakin baik kinerja perusahaan karena tugas dewan komisaris mengawasi dan mengendalikan direksi sehingga dapat mengarahkan

kerja direksi agar sesuai dengan tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan pada rapat umum pemegang saham. Semakin banyak dewan komisari semakin efektif untuk mengawasi kerja direksi sehingga jumlah dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Adapun pada peneliti Lestari (2021) bahwa memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan karena dalam teori keagenan bahwa dewan komisaris berfungsi sebagai kontrol atas perilaku oportunistik manajemen dan membantu menyelaraskan kepentingan antara pemegang saham dan manajer. Sehingga jumlah dewan komisaris bertambah maka meningkatkan sistem pengawasan bagi manajer agar lebih efektif dalam mengelola perusahaan dan meminimalisir penyelewengan kerja manajemen. Karena fungsi dewan komisaris sebagai pengendali, pengawas dan penasihat manajemen sehingga tidak terlibat secara langsung jadi tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Dari penjelasan di atas, hipotesa yang dapat dirumuskan adalah:

H5: Board of Commissioners (BoC) berpengaruh positif terhadap Corporate Performance.

### **2.2.6 Pengaruh Board of Commissioners Independent Terhadap Corporate Performance**

Board of Commissioners Independent (BoCI) adalah subkelompok dewan komisaris yang tidak memiliki kepentingan dengan manajemen eksekutif atau pemegang saham mayoritas. Mereka juga berfungsi sebagai pengawas dan pengendali independen memastikan apakah kebijakan perusahaan dan praktik bisnis yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Dewan komisari juga mengevaluasi dampak terhadap independensi pengawasan, transparansi kebijakan dan kontribusi terhadap kinerja perusahaan. Teori keagenan menjelaskan keberadaan dewan komisaris independen untuk mengurangi konflik keagenan antara pemegang saham dengan manajemen esekutif sehingga diharapkan mampu memberikan keputusan yang

sejalan untuk kepentingan perusahaan. Pengaruh dewan komisioner independen juga sudah diteliti oleh (Anik et al. (2021), Lestari (2021)). Pada peneliti Lestari (2021) sejalan dengan teori keagenan bahwasannya semakin banyak komisaris independen yang mampu meningkatkan peran dalam negosiasi dan mengendalikan kebijakan direktur eksekutif berkaitan dengan tindakan oportunistik. Proporsi dewan komisaris yang lebih besar meningkatkan fungsi pengawasan terhadap manajemen sehingga proses pengembangan perusahaan dapat didukung dengan efektif dan meminimalisir risiko dengan lebih efektif dan efisien. Dewan komisaris independen mampu mendorong untuk bertindak lebih objektif dalam melindungi pemangku kepentingan oleh sebab itu ukuran dewan komisari independen berpengaruh positif dan signifikan. pada peneliti Anik et al. (2021) kinerja perusahaan tidak langsung dipengaruhi komisaris independent. Jika struktur direksi berasal dari eksternal perusahaan manipulasi akan berkurang namun komisari independen bertindak secara luas meningkatkan kredibilitas dan standart perusahaan yang berfungsi untuk mengawasi dan mejadi peran penting dalam manajemen risiko perusahaan.

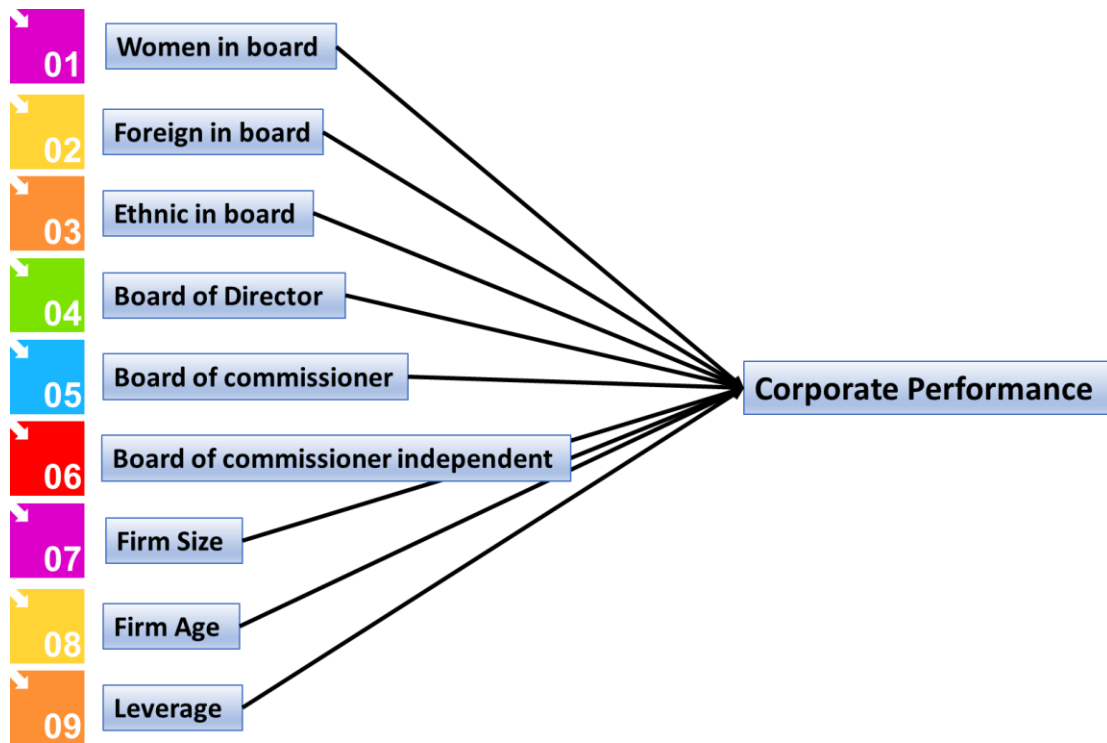
Dari penjelasan di atas, hipotesa yang dapat dirumuskan adalah:

H6: Board of Commissioners Independent (BoCI) berpengaruh positif terhadap terhadap Corporate Performance.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasar uraian di atas, dapat dibuat suatu kerangka pemikiran teoritis yang menggambarkan variabel-variabel yang mempengaruhi seperti Women in Board (WiB), Foreign in Board (FiB), Ethnicity in Board (EiB), Board of Directors (BoD), Board of Commissioners (BoC), Board of Commissioners Independent (BoCI) terhadap Corporate Performance (CP). kerangka pemikiran dijelaskan pada Gambar sebagai berikut :

Kerangka Pemikiran:



## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data sekunder berupa *annual report* yang telah dipublikasikan selama periode penelitian serta analisis data pada penelitian ini menggunakan aplikasi Eviews. Data sekunder didapatkan dari Bursa Efek Indonesia ([www.idx.co.id](http://www.idx.co.id)).

### **3.2 Populasi dan sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah Indeks Kompas 100 yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dengan syarat :

1. Indeks Kompas 100 yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode tahun 2019-2023 berturut-turut.
2. Mempublikasikan laporan keuangan lengkap secara berturut-turut pada periode 2019-2023.
3. Data dapat diperoleh secara keseluruhan variabel yang diteliti.

### **3.3 Variabel Penelitian**

#### **3.3.1 Variabel Dependen**

Variabel dependen adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel Dependen pada penelitian ini adalah kinerja perusahaan. Dengan rumus sebagai berikut:

$$Tobins'q = \frac{\text{Nilai Pasar Seluruh Saham Beredar} + \text{Nilai Buku Hutang}}{\text{Nilai Buku Total Asset}}$$

$$Return\ on\ Assets = \frac{Earning\ after\ tax}{Total\ Assets}$$

$$\text{Return on Equity} = \frac{\text{Earning after tax}}{\text{Total Equity}}$$

### **3.3.2 Variabel Independen**

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang menyebabkan perubahan pada variabel terikat. Dalam penelitian ini variable. Dalam penelitian ini akan menggunakan variable independen berupa Women in Board (WiB), Foreign in Board (FiB), Ethnicity in Board (EiB), Board of Directors (BoD), Board of Commissioners (BoC), Board of Commissioners Independent (BoCI).

#### **3.3.2.1 Women in Board (WiB)**

Women in Board (WiB) merupakan representasi perempuan sebagai peran dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan Sutrisno & Mohamad (2019). Dalam hal ini peneliti mengukur kehadiran perempuan sebagai anggota dewan dengan sebagai berikut:

*Women in Board (WiB) = Dummy variable: 1 if there is, and 0 otherwise.*

#### **3.3.2.2 Foreign in Board (FiB)**

Foreign in Board (FiB) menilai apakah keberadaan anggota asing dalam dewan direksi memberikan dampak baik bagi kinerja perusahaan dengan keberagaman budaya serta pengalaman yang mereka miliki Sutrisno & Mohamad (2019). Oleh karena itu, kami melakukan penelitian yang diukur melalui rumus ebagai berikut:

*Foreign in Board (FiB) = Dummy variable: 1 if there is, and 0 otherwise*

#### **3.3.2.3 Ethnicity in Board (EiB)**

Ethnicity in Board (EiB) sebagai hal yang mempengaruhi kinerja perusahaan karena keberagaman etnis yang menyertai berbagai keuntungan yang mereka bawa seperti budaya serta pengetahuan yang mereka miliki dapat memberikan dampak

positif bagi kemajuan perusahaan Sutrisno & Mohamad (2019). Dengan hal tersebut kami mengukur apakah berpengaruh keberagaman etnis dalam dewan direksi dengan sebagai berikut:

Ethnicity in Board (EiB)= *Dummy variable: 1 if there is, and 0 otherwise*

#### **3.3.2.4 Board of Directors (BoD)**

Board of Directors (BoD) bertanggung jawab dalam mengelola asset dan sumber daya bagi perusahaan sehingga sangat diperhitungkan keberadaannya Sutrisno & Mohamad (2019). oleh sebab itu kami ingin mengetahui pengaruh keberadaan direktur perusahaan dengan jumlah direktur yang mereka miliki dan diukur dengan sebagai berikut:

Board of Directors (BoD) = *Number of member of board of director.*

#### **3.3.2.5 Board of Commissioners (BoC)**

Board of Commissioners (BoC) merupakan pengawas dan mengendalikan direksi sehingga tujuan perusahaan yang diancang dalam rapat umum pemegang saham tercapai Sutrisno & Mohamad (2019). Penelitian ini menggunakan ukuran dewan direksi apakah berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, sebagai berikut:

Board of Commissioners (BoC) =

*Number of member of board of Commisioner.*

#### **3.3.2.6 Board of Commissioners Independent (BoCI)**

Board of Commissioners Independent (BoCI) merupakan dewan komisaris yang tidak memiliki hubungan kepentingan dari principal dan pemegang saham sehingga kredibilitas sebagai pengawas dan pengendali praktik bisnis dengan memastikan kebijakan perusahaan meningkatkan kinerja perusahaan Lestari (2021). Untuk

mengukur pengaruh nya kami melihat dari jumlah dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan sebagai berikut:

Board of Commissioners Independent (BoCI) =

*Number of member of board of Commisioner Independent.*

### **3.3.3 Variabel Kontrol**

#### **3.3.3.1 *Frim Size***

Firm Size merupakan parameter penting untuk memberikan pandanga terhadap investor tentang kompleksitas operasional, dampak sekonomi perusahaan. ukuran perusahaan juga digunakan untuk menganalisis dalam membandingkan industry, analisis risiko. Firm size merujuk kepada skala perusahaan dengan mngukur atas total asset yang dimiliki.

*Firm Size = Natural log of total assets*

#### **3.3.3.2 *Firm Age***

Firm age merupakan ukuran usia setiap perusahaan sejak perusahaan didirikan hingga saat ini. Usia perusahaan merupakan faktor penting dalam menganalisis suatu perusahaan. usia perusahaan memberikan kita informasi tentang sejarah perusahaan, pengalaman dan adaptabilitas terhadap perubahan pasar. Perusahaan yang memiliki umur lebih tua biasanya memiliki keuntungan tersendiri seperti reputasi perusahaan, hubungan bisnis dan pengetahuan industry yang mendalam. Namun perusahaan yang lebih muda usianya biasanya lebih inovatif dan adaptif terhadap perkembangan teknologi dan perubahan pasar. Usia perusahaan diukur dengan sebagai berikut:

*Firm Age = natural logarithm of the number of years since the firm was established*

### **3.3.3.3 Leverage**

leverage mencerminkan bagaimana perusahaan menggunakan hutang untuk investasi atau meningkatkan kinerja perusahaan. dengan hutang perusahaan dapat meningkatkan investasi atau ekspansi perusahaan sehingga meningkatkan kinerja perusahaan. leverage dihitung menggunakan total hutang dan total asset sebagai pembandingnya.

$$Leverage = \frac{Total\ Hutang}{Total\ Assets}$$

## **3.4 Alat Uji Statistik**

### **3.4.1 Metode Analisis Data**

Pada penelitian ini data diuji secara kuantitatif dengan menggunakan metode Analisis regresi data panel digunakan untuk mengetahui pengaruh Women in Board (WiB), Foreign in Board (FiB), Ethnicity in Board (EiB), Board of Directors (BoD), Board of Commissioners (BoC), Board of Commissioners Independent (BoCI) terhadap Corporate Performance (CP) pada Indeks Kompas 100 di BEI periode 2019-2023. Alat bantu untuk menguji dan menganalisis data pada penelitian ini menggunakan Eviews. Sedangkan alpha atau tingkat toleransi kesalahan yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5%.

### **3.4.2 Uji Statistik Deskriptif**

Peneliti menggunakan analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini guna mempermudah analisis-analisis selanjutnya. Statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah mean, median, maximum, minimum, dan standard deviation. Mean merupakan nilai rata-rata dari data yang terkumpul. Median merupakan nilai

tengahnya. Maximum adalah nilai tertinggi, sedangkan minimum adalah nilai terendah. Standard deviation adalah nilai yang digunakan untuk mengukur seberapa besar data dalam penelitian itu tersebar.

### **3.4.3 Uji Regresi Data Panel**

#### **3.4.3.1 Model Estimasi Regresi Data Panel**

##### **3.4.3.1.1 Common Effect Model**

Model data panel ini hanya mengkombinasikan data time series dan cross section. Pada model ini tidak memperhatikan dimensi waktu maupun individu. Sehingga waktu dalam model ini dianggap sama. Metode pendekatannya menggunakan Ordinary Least Square (OLS) untuk mengestimasi fungsi regresi populasi dari regresi sampel. Metode inilah yang kemudian dikenal dengan metode Common Effect.

$$Y_{it} = \alpha + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{2it} + \beta_3 X_{3it} + \epsilon_{it}$$

##### **3.4.3.1.2 Fixed Effect Model**

Metode ini mengasumsikan bahwa intersep dan koefisien regressor dianggap konstan. Dengan memperhatikan unit cross section atau unit times series adalah selanjutnya memasukkan variabel dummy untuk memberikan perbedaan nilai parameter yang berbeda-beda, baik lintas unit cross section maupun unit times series. Model estimasi variabel dummy ini dikenal Least Square Dummy Variable (LSDV) atau juga disebut covariance model.

$$Y_{it} = \alpha + \beta_1 X_{1it} + \alpha_{1it} + \beta_2 X_{2it} + \alpha_{2it} + \beta_3 X_{3it} + \alpha_{3it} + \epsilon_{it}$$

### **3.4.3.1.3. Random Effect Model**

Model ini mengestimasi data panel dengan model fixed effect melalui teknik variabel dummy. Untuk mengestimasi digunakan variabel residual yang dikenal dengan model random effect. Pendekatan random effect memperbaiki efisiensi proses least square dengan memperhitungkan error dari cross-section dan time series.

$$Y_{it} = \alpha + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{2it} + \beta_3 X_{3it} + W_{it}$$

### **3.4.3.2 Pemilihan Model Estimasi Regresi Data Panel**

Dari model estimasi regresi data panel diatas maka dipilih model mana yang paling sesuai dengan tujuan penelitian. Ada tiga uji (test) dalam memilih model regresi data panel yaitu Common Effect, Fixed Effect, dan Random Effect dengan melakukan pengujian yaitu uji chow dan uji hausman.

#### **3.4.3.2.1 Uji Chow**

Uji Chow dilakukan untuk mengetahui model mana yang lebih baik antara common effect dan fixed effect. Hipotesis pada Uji chow adalah sebagai berikut:

Ho : Common Effect

Ha : Fixed Effect

Kriteria :

Jika nilai sig >  $\alpha$  maka Ho diterima

Jika nilai sig <  $\alpha$  maka Ha diterima

#### **3.4.3.2.2 Uji Hausman**

Uji Hausman dilakukan untuk mengetahui model mana yang lebih baik antara random effect dan fixed effect. Hipotesis pada Uji hausman adalah sebagai berikut:

Ho : Random Effect

Ha : Fixed Effect

Kriteria :

Jika nilai  $\text{sig} > \alpha$  maka Ho diterima

Jika nilai  $\text{sig} < \alpha$  maka Ha diterima

#### **3.4.3.2.3 Uji Lagrange Multiplier**

Uji Lagrange Multiplier digunakan mengetahui apakah ada heteroskedastisitas dalam residu model regresi. Hipotesis pada Uji Lagrange Multiplier adalah sebagai berikut:

Ho : Common Effect

Ha : Random Effect

Kriteria :

Jika nilai  $\text{sig} > \alpha$  maka Ho diterima

Jika nilai  $\text{sig} < \alpha$  maka Ha diterima

### **3.4.4. Uji Asumsi Klasik**

#### **3.4.4.1. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Pada penelitian ini menyimpulkan adanya multikolinearitas jika korelasi antara variabel independen lebih besar dari atau sama dengan 0,85. Hipotesis nol tidak ada multikolinearitas diadopsi dan ditafsirkan sebagai benar jika koefisien korelasi antara dua variabel independen kurang dari 0,85.

- a)  $H_0$  tidak diterima jika variabel independen  $> 0,85$  maka terjadi masalah multikolinearitas.
- b)  $H_0$  diterima Hubungan antara variabel independen  $< 0,85$  Tidak ada masalah multikolinearitas.

#### **3.4.4.2 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu ke lainnya. Jika varians dari residual satu ke lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas menggunakan uji glejser. Uji glejser ditempuh dengan meregresikan variabel independen terhadap nilai residu mutlaknya

- a)  $H_0$  diterima jika nilai Probabilitas  $> \alpha 0,05$  maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- b)  $H_0$  tidak diterima jika nilai probabilitas  $< \alpha 0,05$  maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

### **3.4.5 Uji Hipotesa**

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat, Uji hipotesis terbagi menjadi 2 uji diantaranya uji parsial dan uji simultan. Pada uji parsial (Uji T) di gunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, sedangkan uji simultan (Uji F) digunakan untuk menguji semua variabel independen terhadap variabel dependen.

#### **3.4.5.1 Uji Parsial (Uji T)**

Pada peneliti menjelaskan Uji T dilakukan untuk menguji apakah ada pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan  $\alpha = 0,05$  yaitu:

- a) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

#### **3.4.5.2 Uji Simultan (Uji F)**

Uji simultan atau disebut juga uji F dalam analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau secara serempak (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi.

Cara pengambilan keputusan uji f sebagai berikut:

a) Jika nilai signifikansi  $<$  dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

b) Jika nilai signifikansi  $>$  dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

### **3.4.5.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi pada intinya menyatakan seberapa baik suatu model untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menerangkan variabel independen. Nilai  $R^2$  yang semakin tinggi menjelaskan bahwa semakin cocok variabel independen menjelaskan variabel dependen. Semakin kecil nilai  $R^2$  berarti semakin sedikit kemampuan variabel-variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen. Hal-hal yang perlu diperhatikan mengenai koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

- Nilai  $R^2$  harus berkisar 0 sampai 1
- Bila  $R^2 = 1$  maka terjadi kecocokan sempurna dari variabel independen menjelaskan variabel dependen.

Bila  $R^2 = 0$  maka tidak ada hubungan sama sekali antara variabel independen terhadap variabel dependen.

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Pengumpulan Data

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah laporan keuangan tahunan perusahaan yang terdaftar di Bursa Saham Indonesia (BEI) pada Indeks Kompas 100 selama 5 tahun berturut-turut, yaitu mulai pada tahun 2019 hingga 2023. Berdasarkan teknik pengambilan sampel yang telah disebutkan pada bab sebelumnya, yaitu *purposive sampling* didapatkan sampel terpilih sebanyak 55 perusahaan. Sehingga jumlah data yang diperoleh sebanyak 275 (55x5). Berikut adalah tahap seleksi berdasarkan metode *purposive sampling*:

Tabel 4.1

Hasil Seleksi Sampel Berdasarkan Metode *Purposive Sampling*

Keterangan	Jumlah
Populasi: Perusahaan yang terdaftar di Bursa Saham Indonesia (BEI) pada Indeks Kompas 100 selama 5 tahun berturut-turut, yaitu mulai pada tahun 2019 hingga 2023.	100
Perusahaan yang tidak secara 5 tahun berturut_turut masuk dalam indeks Kompas 100	(45)
Jumlah perusahaan yang masuk kriteria	55
Total data selama 5 tahun (55x5)	275

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

## 4.2 Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini guna memberikan gambaran data secara deskriptif. Statistik deskriptif yang dijelaskan dalam penelitian ini meliputi mean (rata-rata), median (nilai tengah), maksimum, minimum, dan standar deviasi. Berikut ini hasil statistik deskriptif dari 275 data penelitian yang terdiri dari variabel Women in Board (WiB), Foreign in Board (FiB), Ethnicity in Board (EiB), Board of Directors (BoD), Board of Commissioners (BoC), Board of Commissioners Independent (BoCI). terhadap Corporate Performance (CP) yaitu Return on Asset, Return on Equity dan Tobin's Q (Nilai Pasar)..

Tabel 4.2

NAME	TOBQ	ROA	ROE	WIB	EIB	FIB	BOD	BOC	BOCI	FIRM_SIZE	FIRM_AGE	LEVERAGE
Mean	1146620.	6.142.327	2.143.618	0.770909	0.654545	0.490909	7.032.727	3.294.545	2.774.545	1.788.349	4.130.256	0.520618
Median	633853.0	4.270.000	9.510.000	1.000.000	1.000.000	0.000000	6.000.000	3.000.000	3.000.000	1.766.000	4.127.134	0.510000
Maximum	15519117	4.545.000	2.197.150	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.500.000	1.000.000	7.000.000	2.150.000	4.852.030	1.000.000
Minimum	36039.00	-1.382.000	-1.502.600	0.000000	0.000000	0.000000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.539.000	2.944.439	0.020000
Std. Dev.	1801799.	7.152.051	1.344.091	0.421014	0.867461	0.500829	2.486.977	1.637.986	1.258.579	1.311.348	0.563996	0.235583
Skewness	4.462.295	1.964.392	1.552.713	-1.289.282	4.089.060	0.036370	0.748415	1.662.595	1.046.678	0.739023	-0.228528	-0.022624
Kurtosis	2.849.316	8.995.887	2.515.387	2.662.249	2.805.055	1.001.323	3.232.171	6.728.946	4.049.048	3.438.636	1.751.018	2.028.155
Jarque-Bera	8.359.424	5.887.979	718848.0	7.749.354	7.956.799	4.583.335	2.629.006	2.860.221	6.282.190	2.723.673	2.026.815	1.084.565
Probability	0.000000	0.000000	0.000000	0.000000	0.000000	0.000000	0.000002	0.000000	0.000000	0.000001	0.000040	0.004415
Sum	3.15E+08	1.689.140	5.894.950	2.120.000	1.800.000	1.350.000	1.934.000	9.060.000	7.630.000	491796.0	1.135.820	1.431.700
Sum Sq. Dev.	8.90E+14	14015.60	4950027.	4.856.727	2.061.818	6.872.727	1.694.705	7.351.418	4.340.218	4711798.	8.715.704	1.520.679
Observations	275	275	275	275	275	275	275	275	275	275	275	275

### Hasil Uji Statistik Deskriptif

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, hasil uji statistic deskriptif dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1 Variabel 'WIB' menunjukkan nilai mean sekitar 0,770909 dan nilai median 1.000.000. Nilai maksimum yang tercatat sebesar 1.000.000 dan nilai minimum sebesar 0. Standar deviasi sebesar 0,421014 menunjukkan bahwa data

cenderung mengelompok relatif mendekati mean. Kemiringan yang sangat negatif (-1.289.282) menunjukkan adanya ekor panjang di sisi kiri sebaran data. Kurtosis sebesar 2.662.249 menunjukkan sebaran yang lebih curam atau sebaran dengan simpul yang lebih tinggi. Uji Jarque-Bera dengan nilai 7.749.354 dan probabilitas 0,000000 menegaskan distribusi WIB tidak normal. Berdasarkan 275 observasi, total nilai seluruh observasi adalah 2.120.000 dan total deviasi kuadratnya adalah 4.856.727.

- 2 Variabel 'EIB' menunjukkan nilai mean sekitar 0.654545 dan nilai median 1.000.000. Nilai maksimum yang tercatat sebesar 7.000.000 dan nilai minimum sebesar 0. Standar deviasi sebesar 0.867461 menunjukkan bahwa data cenderung mengelompok relatif mendekati mean. Kemiringan yang sangat positif 4.089.060 menunjukkan adanya ekor panjang di sisi kanan sebaran data. Kurtosis sebesar 2.805.055 menunjukkan sebaran yang lebih curam atau sebaran dengan simpul yang lebih tinggi. Uji Jarque-Bera dengan nilai 7.956.799 dan probabilitas 0,000000 menegaskan distribusi EIB tidak normal. Berdasarkan 275 observasi, total nilai seluruh observasi adalah 1.800.000 dan total deviasi kuadratnya adalah 2.061.818.
- 3 Variabel 'FIB' menunjukkan nilai mean sekitar 0.490909 dan nilai median 0.000.000. Nilai maksimum yang tercatat sebesar 1.000.000 dan nilai minimum sebesar 0.000.000. Standar deviasi sebesar 0.500829 menunjukkan bahwa data cenderung mengelompok relatif mendekati mean. Kemiringan yang positif

0.036370 menunjukkan adanya ekor panjang di sisi kanan sebaran data. Kurtosis sebesar 1.001.323 menunjukkan sebaran yang lebih curam atau sebaran dengan simpul yang lebih tinggi. Uji Jarque-Bera dengan nilai 4.583.335 dan probabilitas 0,000000 menegaskan distribusi FIB tidak normal. Berdasarkan 275 observasi, total nilai seluruh observasi adalah 1.350.000 dan total deviasi kuadratnya adalah 6.872.727.

- 4 Variabel 'BOD' menunjukkan nilai mean sekitar 7.032.727 dan nilai median 6.000.000. Nilai maksimum yang tercatat sebesar 1.500.000 dan nilai minimum sebesar 1.000.000. Standar deviasi sebesar 2.486.977 menunjukkan bahwa data cenderung mengelompok relatif mendekati mean. Kemiringan yang positif 0.748415 menunjukkan adanya ekor panjang di sisi kanan sebaran data. Kurtosis sebesar 3.232.171 menunjukkan sebaran yang lebih curam atau sebaran dengan simpul yang lebih tinggi. Uji Jarque-Bera dengan nilai 2.629.006 dan probabilitas 0,000002 menegaskan distribusi WIB tidak normal. Berdasarkan 275 observasi, total nilai seluruh observasi adalah 1.934.000 dan total deviasi kuadratnya adalah 1.694.705.
- 5 Variabel 'BOC' menunjukkan nilai mean sekitar 3.294.545 dan nilai median 3.000.000. Nilai maksimum yang tercatat sebesar 1.000.000 dan nilai minimum sebesar 1.000.000. Standar deviasi sebesar 1.637.986 menunjukkan bahwa data cenderung mengelompok relatif mendekati mean. Kemiringan yang sangat positif 1.662.595 menunjukkan adanya ekor panjang di sisi kanan sebaran data.

Kurtosis sebesar 6.728.946 menunjukkan sebaran yang lebih curam atau sebaran dengan simpul yang lebih tinggi. Uji Jarque-Bera dengan nilai 2.860.221 dan probabilitas 0,000000 menegaskan distribusi WIB tidak normal. Berdasarkan 275 observasi, total nilai seluruh observasi adalah 9.060.000 dan total deviasi kuadratnya adalah 7.351.418.

- 6 Variabel 'BOCI' menunjukkan nilai mean sekitar 2.774.545 dan nilai median 3.000.000. Nilai maksimum yang tercatat sebesar 7.000.000 dan nilai minimum sebesar 1.000.000. Standar deviasi sebesar 1.258.579 menunjukkan bahwa data cenderung mengelompok relatif mendekati mean. Kemiringan yang sangat positif 1.046.678 menunjukkan adanya ekor panjang di sisi kanan sebaran data. Kurtosis sebesar 4.049.048 menunjukkan sebaran yang lebih curam atau sebaran dengan simpul yang lebih tinggi. Uji Jarque-Bera dengan nilai 6.282.190 dan probabilitas 0,000000 menegaskan distribusi WIB tidak normal. Berdasarkan 275 observasi, total nilai seluruh observasi adalah 7.630.000 dan total deviasi kuadratnya adalah 4.340.218.

### 4.3 Uji Regresi Data Panel

#### 4.3.1 Model Estimasi Regresi Data Panel

##### 4.3.1.1 Common Effect Model

Model data panel ini hanya mengkombinasikan data time series dan cross section. Pada model ini tidak memperhatikan dimensi waktu maupun individu. Sehingga waktu dalam model ini dianggap sama. Metode pendekatannya menggunakan Ordinary Least Square (OLS) untuk mengestimasi fungsi regresi populasi dari regresi sampel. Metode inilah yang kemudian dikenal dengan metode Common Effect.

##### 4.3.1.1.1. Tabel Tobins'Q Common Effect Model

Dependent Variable: TOBQ  
Method: Panel Least Squares  
Date: 07/20/24 Time: 21:42  
Sample: 2019 2023  
Periods included: 5  
Cross-sections included: 55  
Total panel (balanced) observations: 275

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	12460071	1762462.	7.069695	0.0000
WIB	316797.4	238071.8	1.330680	0.1844
EIB	72057.30	132113.0	0.545422	0.5859
FIB	196956.0	236989.4	0.831075	0.4067
BOD	111612.0	53339.12	2.092498	0.0373
BOC	-251573.0	66733.41	-3.769820	0.0002
BOCI	662600.5	120336.9	5.506212	0.0000
SIZE	-6949.125	1044.325	-6.654178	0.0000
AGE	-74573.38	172842.6	-0.431452	0.6665
LEV	-1460938.	494934.4	-2.951782	0.0034
R-squared	0.285402	Mean dependent var	1146620.	

Adjusted R-squared	0.261133	S.D. dependent var	1801799.
S.E. of regression	1548780.	Akaike info criterion	31.37952
Sum squared resid	6.36E+14	Schwarz criterion	31.51104
Log likelihood	-4304.684	Hannan-Quinn criter.	31.43230
F-statistic	11.75976	Durbin-Watson stat	0.229235
Prob(F-statistic)	0.000000		

#### 4.3.1.1.2. Tabel ROA Common Effect Model

Dependent Variable: ROA  
Method: Panel Least Squares  
Date: 07/21/24 Time: 16:45  
Sample: 2019 2023  
Periods included: 5  
Cross-sections included: 55  
Total panel (balanced) observations: 275

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	33.34758	7.223891	4.616291	0.0000
WIB	-0.377661	0.975797	-0.387028	0.6990
EIB	0.382967	0.541498	0.707236	0.4800
FIB	1.353897	0.971360	1.393816	0.1645
BOD	0.295797	0.218624	1.352995	0.1772
BOC	-0.911548	0.273524	-3.332611	0.0010
BOCI	1.757115	0.493231	3.562460	0.0004
SIZE	-0.016497	0.004280	-3.854022	0.0001
AGE	0.755584	0.708439	1.066548	0.2871
LEV	-10.37297	2.028612	-5.113332	0.0000

R-squared	0.238068	Mean dependent var	6.142327
Adjusted R-squared	0.212191	S.D. dependent var	7.152051
S.E. of regression	6.348060	Akaike info criterion	6.569862
Sum squared resid	10678.94	Schwarz criterion	6.701381
Log likelihood	-893.3560	Hannan-Quinn criter.	6.622644
F-statistic	9.200007	Durbin-Watson stat	0.865767
Prob(F-statistic)	0.000000		

### 4.3.1.1.3. Tabel ROE Common Effect Model

Dependent Variable: ROE  
 Method: Panel Least Squares  
 Date: 07/21/24 Time: 16:52  
 Sample: 2019 2023  
 Periods included: 5  
 Cross-sections included: 55  
 Total panel (balanced) observations: 275

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	367.2727	148.6660	2.470455	0.0141
WIB	-3.118928	20.08167	-0.155312	0.8767
EIB	10.49658	11.14390	0.941912	0.3471
FIB	8.064387	19.99037	0.403414	0.6870
BOD	1.999576	4.499225	0.444427	0.6571
BOC	-0.873025	5.629052	-0.155093	0.8769
BOCI	10.35903	10.15058	1.020536	0.3084
SIZE	-0.311002	0.088090	-3.530492	0.0005
AGE	22.69927	14.57950	1.556930	0.1207
LEV	131.0684	41.74837	3.139486	0.0019
R-squared	0.086305	Mean dependent var	21.43618	
Adjusted R-squared	0.055273	S.D. dependent var	134.4091	
S.E. of regression	130.6416	Akaike info criterion	12.61848	
Sum squared resid	4522817.	Schwarz criterion	12.75000	
Log likelihood	-1725.041	Hannan-Quinn criter.	12.67126	
F-statistic	2.781225	Durbin-Watson stat	1.101502	
Prob(F-statistic)	0.003951			

### 4.3.1.2 Fixed Effect Model

metode ini mengasumsikan bahwa intersep dan koefisien regressor dianggap konstan. Dengan memperhatikan unit cross section atau unit times series adalah selanjutnya memasukkan variabel dummy untuk memberikan perbedaan nilai parameter yang berbeda-beda, baik lintas uit cross section maupun unit times series. Model estimasi variabel dummy ini dikenal Least Square Dummy Variable (LSDV) atau juga disebut covariance model.

#### 4.3.1.2.1. Tabel Tobins'Q Fixed Effect Model

Dependent Variable: TOBQ  
 Method: Panel Least Squares  
 Date: 07/20/24 Time: 21:44  
 Sample: 2019 2023  
 Periods included: 5  
 Cross-sections included: 55  
 Total panel (balanced) observations: 275

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	23865647	5340293.	4.468977	0.0000
WIB	284662.0	221800.9	1.283412	0.2008
EIB	214289.5	348949.1	0.614100	0.5398
FIB	-261336.1	404882.8	-0.645461	0.5193
BOD	22691.35	55824.01	0.406480	0.6848
BOC	27278.29	63645.10	0.428600	0.6687
BOCI	-179496.7	107949.6	-1.662783	0.0978
SIZE	930.0576	1913.768	0.485982	0.6275
AGE	-5724216.	1502919.	-3.808733	0.0002
LEV	-1388092.	638043.9	-2.175544	0.0307

#### Effects Specification

Cross-section fixed (dummy variables)

R-squared	0.913711	Mean dependent var	1146620.
Adjusted R-squared	0.887947	S.D. dependent var	1801799.
S.E. of regression	603139.1	Akaike info criterion	29.65822
Sum squared resid	7.68E+13	Schwarz criterion	30.49995

Log likelihood	-4014.006	Hannan-Quinn criter.	29.99603
F-statistic	35.46475	Durbin-Watson stat	1.425570
Prob(F-statistic)	0.000000		

#### 4.3.1.2.2. Tabel ROA Fixed Effect Model

Dependent Variable: ROA  
Method: Panel Least Squares  
Date: 07/21/24 Time: 16:46  
Sample: 2019 2023  
Periods included: 5  
Cross-sections included: 55  
Total panel (balanced) observations: 275

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-45.79979	37.96022	-1.206521	0.2290
WIB	0.301222	1.576620	0.191056	0.8487
EIB	2.239484	2.480423	0.902864	0.3676
FIB	-2.769868	2.878014	-0.962424	0.3369
BOD	-0.322139	0.396812	-0.811818	0.4178
BOC	0.258178	0.452406	0.570677	0.5688
BOCI	-1.239927	0.767334	-1.615889	0.1076
SIZE	0.024714	0.013604	1.816711	0.0707
AGE	5.084511	10.68314	0.475938	0.6346
LEV	-16.78424	4.535385	-3.700732	0.0003

#### Effects Specification

Cross-section fixed (dummy variables)

R-squared	0.723285	Mean dependent var	6.142327
Adjusted R-squared	0.640664	S.D. dependent var	7.152051
S.E. of regression	4.287272	Akaike info criterion	5.949720
Sum squared resid	3878.329	Schwarz criterion	6.791441
Log likelihood	-754.0865	Hannan-Quinn criter.	6.287527
F-statistic	8.754240	Durbin-Watson stat	2.201974
Prob(F-statistic)	0.000000		

### 4.3.1.2.3. Tabel ROE Fixed Effect Model

Dependent Variable: ROE  
 Method: Panel Least Squares  
 Date: 07/21/24 Time: 16:57  
 Sample: 2019 2023  
 Periods included: 5  
 Cross-sections included: 55  
 Total panel (balanced) observations: 275

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-1360.247	1159.094	-1.173543	0.2419
WIB	-5.855936	48.14121	-0.121641	0.9033
EIB	-27.93068	75.73833	-0.368779	0.7127
FIB	35.19696	87.87855	0.400518	0.6892
BOD	-0.797518	12.11643	-0.065821	0.9476
BOC	4.423140	13.81397	0.320193	0.7491
BOCI	-7.131513	23.43012	-0.304374	0.7611
SIZE	-0.338117	0.415377	-0.813998	0.4166
AGE	442.0324	326.2039	1.355080	0.1768
LEV	339.9572	138.4855	2.454822	0.0149

#### Effects Specification

#### Cross-section fixed (dummy variables)

R-squared	0.269505	Mean dependent var	21.43618
Adjusted R-squared	0.051395	S.D. dependent var	134.4091
S.E. of regression	130.9095	Akaike info criterion	12.78743
Sum squared resid	3615969.	Schwarz criterion	13.62915
Log likelihood	-1694.272	Hannan-Quinn criter.	13.12524
F-statistic	1.235640	Durbin-Watson stat	1.395534
Prob(F-statistic)	0.136558		

### 4.3.1.3 Random Effect Model

Model ini mengestimasi data panel dengan model fixed effect melalui teknik variabel dummy. Untuk mengestimasi digunakan variabel residual yang dikenal dengan model random effect. Pendekatan random effect memperbaiki efisiensi proses least square dengan memperhitungkan error dari cross-section dan time series.

#### 4.3.1.3.1 Tabel Tobins'Q Random Effect Model

Dependent Variable: TOBQ  
 Method: Panel EGLS (Cross-section random effects)  
 Date: 07/20/24 Time: 21:54  
 Sample: 2019 2023  
 Periods included: 5  
 Cross-sections included: 55  
 Total panel (balanced) observations: 275  
 Swamy and Arora estimator of component variances

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	8922208.	2403755.	3.711780	0.0003
WIB	158572.1	200295.4	0.791691	0.4292
EIB	69541.60	214348.2	0.324433	0.7459
FIB	-117160.1	290929.4	-0.402710	0.6875
BOD	55792.56	48700.95	1.145615	0.2530
BOC	-4035.526	57347.75	-0.070369	0.9440
BOCI	-97740.95	97110.07	-1.006497	0.3151
SIZE	-3516.595	1268.365	-2.772543	0.0060
AGE	-346808.4	354169.2	-0.979217	0.3284
LEV	-523263.7	522121.4	-1.002188	0.3172
Effects Specification				
			S.D.	Rho
Cross-section random			1473775.	0.8565
Idiosyncratic random			603139.1	0.1435
Weighted Statistics				

R-squared	0.058631	Mean dependent var	206426.9
Adjusted R-squared	0.026660	S.D. dependent var	643213.7
S.E. of regression	634581.7	Sum squared resid	1.07E+14
F-statistic	1.833882	Durbin-Watson stat	1.001318
Prob(F-statistic)	0.062407		

---



---

Unweighted Statistics

---



---

R-squared	0.087980	Mean dependent var	1146620.
Sum squared resid	8.11E+14	Durbin-Watson stat	0.131712

---



---

#### 4.3.1.3.2 Tabel ROA Random Effect Model

Dependent Variable: ROA  
Method: Panel EGLS (Cross-section random effects)  
Date: 07/21/24 Time: 16:48  
Sample: 2019 2023  
Periods included: 5  
Cross-sections included: 55  
Total panel (balanced) observations: 275  
Swamy and Arora estimator of component variances

---



---

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	13.71559	11.03687	1.242706	0.2151
WIB	0.326292	1.187617	0.274745	0.7837
EIB	0.168390	0.901205	0.186850	0.8519
FIB	1.133995	1.422494	0.797187	0.4261
BOD	0.150906	0.275391	0.547971	0.5842
BOC	-0.334154	0.334208	-0.999841	0.3183
BOCI	0.280577	0.580549	0.483296	0.6293
SIZE	-0.003867	0.006255	-0.618191	0.5370
AGE	0.823669	1.270119	0.648497	0.5172
LEV	-10.98168	2.796586	-3.926816	0.0001

---



---

Effects Specification

---



---

	S.D.	Rho
Cross-section random	4.830264	0.5593
Idiosyncratic random	4.287272	0.4407

---



---

Weighted Statistics

R-squared	0.080793	Mean dependent var	2.266137
Adjusted R-squared	0.049574	S.D. dependent var	4.515773
S.E. of regression	4.402418	Sum squared resid	5136.040
F-statistic	2.587980	Durbin-Watson stat	1.695892
Prob(F-statistic)	0.007118		

Unweighted Statistics

R-squared	0.178381	Mean dependent var	6.142327
Sum squared resid	11515.49	Durbin-Watson stat	0.756387

#### 4.3.1.3.3 Tabel ROE Random Effect Model

Dependent Variable: ROE

Method: Panel EGLS (Cross-section random effects)

Date: 07/21/24 Time: 17:16

Sample: 2019 2023

Periods included: 5

Cross-sections included: 55

Total panel (balanced) observations: 275

Swamy and Arora estimator of component variances

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	365.2650	153.8399	2.374318	0.0183
WIB	-3.025376	20.68292	-0.146274	0.8838
EIB	10.50033	11.54822	0.909260	0.3640
FIB	8.110822	20.66776	0.392438	0.6950
BOD	1.998925	4.634543	0.431310	0.6666
BOC	-0.811574	5.794453	-0.140060	0.8887
BOCI	10.10895	10.44162	0.968139	0.3339
SIZE	-0.310117	0.091080	-3.404902	0.0008
AGE	22.73891	15.12727	1.503173	0.1340
LEV	132.3379	43.11789	3.069211	0.0024

Effects Specification

	S.D.	Rho
Cross-section random	15.81688	0.0144
Idiosyncratic random	130.9095	0.9856

Weighted Statistics			
R-squared	0.082393	Mean dependent var	20.69424
Adjusted R-squared	0.051229	S.D. dependent var	133.2787
S.E. of regression	129.8200	Sum squared resid	4466105.
F-statistic	2.643856	Durbin-Watson stat	1.115417
Prob(F-statistic)	0.006010		
Unweighted Statistics			
R-squared	0.086300	Mean dependent var	21.43618
Sum squared resid	4522842.	Durbin-Watson stat	1.101425

### 4.3.2 Pemilihan Model Estimasi Regresi Data Panel

Dari model estimasi regresi data panel diatas maka dipilih model mana yang paling sesuai dengan tujuan penelitian. Ada tiga uji (test) dalam memilih model regresi data panel yaitu Common Effect, Fixed Effect, dan Random Effect dengan melakukan pengujian yaitu uji chow dan uji hausman.

#### 4.3.2.1 Uji Chow

Uji Chow dilakukan untuk mengetahui model mana yang lebih baik antara common effect dan fixed effect. Hipotesis pada Uji chow adalah sebagai berikut:

Ho : Common Effect

Ha : Fixed Effect

Kriteria :

Jika nilai sig >  $\alpha$  maka Ho diterima

Jika nilai sig <  $\alpha$  maka Ha diterima

Pengujian	hasil	kesimpulan
Uji Chow	Prob > 0,05	CEM
	Prob < 0,05	FEM

Uji Hausman	Prob > 0,05	REM
	Prob < 0,05	FEM
Uji lagrange Multiplier	Prob > 0,05	CEM
	Prob < 0,05	REM

#### 4.3.2.1.1 Tabel Tobins'Q (FEM)

Redundant Fixed Effects Tests  
Equation: TOBINS\_Q  
Test cross-section fixed effects

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	28.451693	(54,211)	0.0000
Cross-section Chi-square	581.355833	54	0.0000

#### 4.3.2.1.2 Tabel ROA (FEM)

Redundant Fixed Effects Tests  
Equation: ROA\_  
Test cross-section fixed effects

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	6.851596	(54,211)	0.0000
Cross-section Chi-square	278.538940	54	0.0000

#### 4.3.2.1.3 Tabel ROE (CEM)

Redundant Fixed Effects Tests  
Equation: ROE\_  
Test cross-section fixed effects

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	0.979938	(54,211)	0.5203
Cross-section Chi-square	61.538172	54	0.2243

### 4.3.2.2 Uji Hausman

Uji Hausman dilakukan untuk mengetahui model mana yang lebih baik antara random effect dan fixed effect. Hipotesis pada Uji hausman adalah sebagai berikut:

Ho : Random Effect

Ha : Fixed Effect

Kriteria :

Jika nilai sig >  $\alpha$  maka Ho diterima

Jika nilai sig <  $\alpha$  maka Ha diterima

Pengujian	hasil	kesimpulan
Uji Chow	Prob > 0,05	CEM
	Prob < 0,05	FEM
Uji Hausman	Prob > 0,05	REM
	Prob < 0,05	FEM
Uji lagrange Multiplier	Prob > 0,05	CEM
	Prob < 0,05	REM

#### 4.3.2.2.1 Tabel Tobins'Q (FEM)

Correlated Random Effects - Hausman Test

Equation: TOBINS\_Q

Test cross-section random effects

---

---

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	37.349941	9	0.0000

---

---

#### 4.3.2.2.2 Tabel ROA (FEM)

Correlated Random Effects - Hausman Test

Equation: ROA\_

Test cross-section random effects

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	23.425613	9	0.0053

#### 4.3.2.2.3 Tabel ROE (REM)

Correlated Random Effects - Hausman Test

Equation: ROE\_

Test cross-section random effects

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	4.607354	9	0.8671

#### 4.3.2.3 Uji Lagrange Multiplier

Uji Lagrange Multiplier digunakan mengetahui apakah ada heteroskedastisitas dalam residu model regresi. Hipotesis pada Uji Lagrange Multiplier adalah sebagai berikut:

Ho : Common Effect

Ha : Random Effect

Kriteria :

Jika nilai  $\text{sig} > \alpha$  maka Ho diterima

Jika nilai  $\text{sig} < \alpha$  maka Ha diterima

Pengujian	hasil	kesimpulan
Uji Chow	Prob > 0,05	CEM
	Prob < 0,05	FEM
Uji Hausman	Prob > 0,05	REM
	Prob < 0,05	FEM
Uji lagrange Multiplier	Prob > 0,05	CEM
	Prob < 0,05	REM

#### 4.3.2.3.1 Tabel Tobins'Q (REM)

Lagrange multiplier (LM) test for panel data

Date: 07/20/24 Time: 21:07

Sample: 2019 2023

Total panel observations: 275

Probability in ()

Null (no rand. effect) Alternative	Cross-section One-sided	Period One-sided	Both
Breusch-Pagan	319.5824 (0.0000)	0.088356 (0.7663)	319.6707 (0.0000)
Honda	17.87687 (0.0000)	0.297247 (0.3831)	12.85104 (0.0000)
King-Wu	17.87687 (0.0000)	0.297247 (0.3831)	4.981509 (0.0000)
GHM	-- --	-- --	319.6707 (0.0000)

#### 4.3.2.3.2 Tabel ROA (REM)

Lagrange multiplier (LM) test for panel data

Date: 07/21/24 Time: 16:07

Sample: 2019 2023

Total panel observations: 275

Probability in ()

Null (no rand. effect) Alternative	Cross-section One-sided	Period One-sided	Both
--	----------------------------	---------------------	------

Breusch-Pagan	122.9538 (0.0000)	3.013273 (0.0826)	125.9670 (0.0000)
Honda	11.08845 (0.0000)	1.735878 (0.0413)	9.068171 (0.0000)
King-Wu	11.08845 (0.0000)	1.735878 (0.0413)	4.586921 (0.0000)
GHM	-- --	-- --	125.9670 (0.0000)

#### 4.3.2.3.3 Tabel ROE (CEM)

Lagrange multiplier (LM) test for panel data

Date: 07/21/24 Time: 16:07

Sample: 2019 2023

Total panel observations: 275

Probability in ()

Null (no rand. effect) Alternative	Cross-section One-sided	Period One-sided	Both
Breusch-Pagan	0.213127 (0.6443)	0.031623 (0.8589)	0.244750 (0.6208)
Honda	-0.461656 (0.6778)	0.177829 (0.4294)	-0.200697 (0.5795)
King-Wu	-0.461656 (0.6778)	0.177829 (0.4294)	0.050350 (0.4799)
GHM	-- --	-- --	0.031623 (0.6755)

#### 4.3.3 Tabel Hasil Analisis Model Regresi Data Panel:

##### TOBQ (FEM)

Pengujian	hasil	kesimpulan
Uji Chow	Prob > 0,05	CEM
	Prob < 0,05	FEM
Uji Hausman	Prob > 0,05	REM
	Prob < 0,05	FEM
Uji Lagrange Multiplier	Prob > 0,05	CEM
	Prob < 0,05	REM

##### ROA (FEM)

Pengujian	hasil	kesimpulan
Uji Chow	Prob > 0,05	CEM
	Prob < 0,05	FEM
Uji Hausman	Prob > 0,05	REM
	Prob < 0,05	FEM
Uji Lagrange Multiplier	Prob > 0,05	CEM
	Prob < 0,05	REM

##### ROE (CEM)

Pengujian	hasil	kesimpulan
Uji Chow	Prob > 0,05	CEM
	Prob < 0,05	FEM
Uji Hausman	Prob > 0,05	REM
	Prob < 0,05	FEM
Uji Lagrange Multiplier	Prob > 0,05	CEM
	Prob < 0,05	REM

Dari hasil tabel 4.3.3 menyimpulkan bahwa hasil dari analisis regresi data panel untuk model yang dipilih adalah:

- 1 Tobins'Q menyimpulkan dari hasil analisis model yang digunakan adalah menggunakan model Fixed Effect Model (FEM) karena pada Uji Chow dan Uji Hausman disimpulkan probabilitas < dari 0,05 maka terpiihlah Fixed Effect Model (FEM).

- 2 ROA menyimpulkan dari hasil analisis model yang digunakan adalah menggunakan model Fixed Effect Model (FEM) karena pada Uji Chow dan Uji Hausman disimpulkan probabilitas < dari 0,05 maka terpiihlah Fixed Effect Model (FEM).
- 3 ROE menyimpulkan dari hasil analisis model yang digunakan adalah menggunakan model Common Effect Model (CEM) karena pada Uji Chow dan Uji Lagrange Multiplier disimpulkan probabilitas > dari 0,05 maka terpiihlah Common Effect Model (CEM).

#### **4.4 Uji Asumsi Klasik**

##### **4.4.1. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi (Ghazali, 2013). Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pada penelitian ini menyimpulkan adanya multikolinearitas jika korelasi antara variabel independen lebih besar dari atau sama dengan 0,85. Hipotesis nol tidak ada multikolinearitas diadopsi dan ditafsirkan sebagai benar jika koefisien korelasi antara dua variabel independen kurang dari 0,85.

- c) H0 tidak diterima jika variabel independen > 0,85 maka terjadi masalah multikolinearitas.
- d) H0 diterima Hubungan antara variabel independen < 0,85 Tidak ada masalah multikolinearitas.

Tabel 4.4.1

## Hasil Uji Multikolinearitas

	WIB	EIB	FIB	BOD	BOC	BOCI	FIRM_SIZE	FIRM_AGE	LEVERAGE
WIB	1.000.000	0.032342	-0.105111	0.021129	-0.155824	0.060586	0.000793	0.251105	0.115871
EIB	0.032342	1.000.000	0.492581	0.052628	0.184889	-0.074941	-0.055948	0.010820	-0.244333
FIB	-0.105111	0.492581	1.000.000	-0.030527	0.045540	-0.200124	-0.332095	-0.075334	-0.203643
BOD	0.021129	0.052628	-0.030527	1.000.000	0.263712	0.656490	0.553348	-0.006480	0.300775
BOC	-0.155824	0.184889	0.045540	0.263712	1.000.000	0.393481	0.297628	-0.054769	0.027616
BOCI	0.060586	-0.074941	-0.200124	0.656490	0.393481	1.000.000	0.612770	0.061289	0.486926
FIRM_SIZE	0.000793	-0.055948	-0.332095	0.553348	0.297628	0.612770	1.000.000	0.081599	0.453482
FIRM_AGE	0.251105	0.010820	-0.075334	-0.006480	-0.054769	0.061289	0.081599	1.000.000	0.058876
LEVERAGE	0.115871	-0.244333	-0.203643	0.300775	0.027616	0.486926	0.453482	0.058876	1.000.000

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 4.1.1 nilai pada seluruh variabel independent  $< 0,85$  Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hasil uji menunjukkan bahwa model regresi terbebas dari gejala multikolinieritas ditunjukkan dari nilai *tolerance* setiap variabel independent  $< 0,85$ .

#### 4.4.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu ke lainnya. Jika varians dari residual satu ke lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas menggunakan uji glejser. Uji glejser ditempuh dengan meregresikan variabel independen terhadap nilai residu mutlak.

- a)  $H_0$  diterima jika nilai Probabilitas  $> \alpha 0,05$  maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- b)  $H_0$  tidak diterima jika nilai probabilitas  $< \alpha 0,05$  maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 4.4.2**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Dependent Variable: ABSRES  
 Method: Panel Least Squares  
 Date: 07/24/24 Time: 20:30  
 Sample: 2019 2023  
 Periods included: 5  
 Cross-sections included: 55  
 Total panel (balanced) observations: 275

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	196067.5	5904654.	0.033206	0.9735
WIB	149924.4	245240.8	0.611335	0.5416
EIB	-359651.7	385826.0	-0.932161	0.3523
FIB	762623.6	447670.7	1.703537	0.0899
BOD	-11192.94	61723.48	-0.181340	0.8563
BOC	-68473.32	70371.09	-0.973032	0.3317
BOCI	-21404.72	119357.6	-0.179333	0.8578
SIZE	422.1673	2116.015	0.199511	0.8421
AGE	51884.12	1661747.	0.031223	0.9751
LEV	-182581.7	705472.3	-0.258808	0.7960

Hasil uji heteroskedastisitas pada masing-masing variabel sebesar C 0.9735, WIB 0.5416, EIB 0.3523, FIB 0.0899, BOD 0.8563, BOC 0.3317, BOCI 0.8578, FIRM\_SIZE 0.8421, FIRM\_AGE 0.9751, LEVERAGE 0.7960. lebih besar dari  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang mengartikan bahwa tidak terjadi adanya masalah heteroskedastisitas.

## 4.5 Hasil Uji Hipotesa

### 4.5.1. Uji Parisal (T)

Analisis regresi berganda yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghazali, 2013). Analisis ini juga mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Tabel 4.3.2 menunjukkan hasil analisis koefisien regresi:

#### 4.4.1.1 Tabel Tobins'Q

Dependent Variable: TOBQ  
Method: Panel Least Squares  
Date: 07/20/24 Time: 21:44  
Sample: 2019 2023  
Periods included: 5  
Cross-sections included: 55  
Total panel (balanced) observations: 275

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	23865647	5340293.	4.468977	0.0000
WIB	284662.0	221800.9	1.283412	0.2008
EIB	214289.5	348949.1	0.614100	0.5398
FIB	-261336.1	404882.8	-0.645461	0.5193
BOD	22691.35	55824.01	0.406480	0.6848
BOC	27278.29	63645.10	0.428600	0.6687
BOCI	-179496.7	107949.6	-1.662783	0.0978
SIZE	930.0576	1913.768	0.485982	0.6275
AGE	-5724216.	1502919.	-3.808733	0.0002
LEV	-1388092.	638043.9	-2.175544	0.0307

#### Effects Specification

Cross-section fixed (dummy variables)

R-squared 0.913711 Mean dependent var 1146620.

Adjusted R-squared	0.887947	S.D. dependent var	1801799.
S.E. of regression	603139.1	Akaike info criterion	29.65822
Sum squared resid	7.68E+13	Schwarz criterion	30.49995
Log likelihood	-4014.006	Hannan-Quinn criter.	29.99603
F-statistic	35.46475	Durbin-Watson stat	1.425570
Prob(F-statistic)	0.000000		

Analisis Hasil Ujit T (Hipotesis):

- WIB memiliki nilai *t-Statistic* sebesar (1.283412) dengan nilai probabilitas (signifikansi) sebesar (0.2008) ( $>0.05$ ) maka bisa disimpulkan bahwa WIB berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap tobins'q (Corporate Performance).
- EIB memiliki nilai *t-Statistic* sebesar (0.614100) dengan nilai probabilitas (signifikansi) sebesar (0.5398) ( $>0.05$ ) maka bisa disimpulkan bahwa EIB berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap tobins'q (Corporate Performance).
- FIB memiliki nilai *t-Statistic* sebesar (-0.645461) dengan nilai probabilitas (signifikansi) sebesar (0.5193) ( $>0.05$ ) maka bisa disimpulkan bahwa FIB berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap tobins'q (Corporate Performance).
- BOD memiliki nilai *t-Statistic* sebesar (0.406480) dengan nilai probabilitas (signifikansi) sebesar (0.6848) ( $>0.05$ ) maka bisa disimpulkan bahwa BOD berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap tobins'q (Corporate Performance).
- BOC memiliki nilai *t-Statistic* sebesar (0.428600) dengan nilai probabilitas (signifikansi) sebesar (0.6687) ( $>0.05$ ) maka bisa disimpulkan bahwa BOC berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap tobins'q (Corporate Performance).

- BOCI memiliki nilai *t-Statistic* sebesar (-1.662783) dengan nilai probabilitas (signifikansi) sebesar (0.0978) ( $>0.05$ ) maka bisa disimpulkan bahwa BOCI berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *tobins'q* (Corporate Performance).

#### 4.4.1.2 Tabel ROA

Dependent Variable: ROA

Method: Panel Least Squares

Date: 07/21/24 Time: 16:46

Sample: 2019 2023

Periods included: 5

Cross-sections included: 55

Total panel (balanced) observations: 275

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-45.79979	37.96022	-1.206521	0.2290
WIB	0.301222	1.576620	0.191056	0.8487
EIB	2.239484	2.480423	0.902864	0.3676
FIB	-2.769868	2.878014	-0.962424	0.3369
BOD	-0.322139	0.396812	-0.811818	0.4178
BOC	0.258178	0.452406	0.570677	0.5688
BOCI	-1.239927	0.767334	-1.615889	0.1076
SIZE	0.024714	0.013604	1.816711	0.0707
AGE	5.084511	10.68314	0.475938	0.6346
LEV	-16.78424	4.535385	-3.700732	0.0003

#### Effects Specification

Cross-section fixed (dummy variables)

R-squared	0.723285	Mean dependent var	6.142327
Adjusted R-squared	0.640664	S.D. dependent var	7.152051
S.E. of regression	4.287272	Akaike info criterion	5.949720
Sum squared resid	3878.329	Schwarz criterion	6.791441
Log likelihood	-754.0865	Hannan-Quinn criter.	6.287527
F-statistic	8.754240	Durbin-Watson stat	2.201974
Prob(F-statistic)	0.000000		

Analisis Hasil Uji T (Hipotesis):

- WIB memiliki nilai *t-Statistic* sebesar (0.191056) dengan nilai probabilitas (signifikansi) sebesar (0.8487) ( $>0.0.5$ ) maka bisa disimpulkan bahwa WIB berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap ROA (Corporate Performance)
- EIB memiliki nilai *t-Statistic* sebesar (0.902864) dengan nilai probabilitas (signifikansi) sebesar (0.3676) ( $>0.0.5$ ) maka bisa disimpulkan bahwa EIB berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap ROA (Corporate Performance)
- FIB memiliki nilai *t-Statistic* sebesar (-0.962424) dengan nilai probabilitas (signifikansi) sebesar (0.3369) ( $>0.0.5$ ) maka bisa disimpulkan bahwa FIB berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap ROA (Corporate Performance)
- BOD memiliki nilai *t-Statistic* sebesar (-0.811818) dengan nilai probabilitas (signifikansi) sebesar (0.4178) ( $>0.0.5$ ) maka bisa disimpulkan bahwa BOD berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap ROA (Corporate Performance)
- BOC memiliki nilai *t-Statistic* sebesar (0.570677) dengan nilai probabilitas (signifikansi) sebesar (0.5688) ( $>0.0.5$ ) maka bisa disimpulkan bahwa BOC berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap ROA (Corporate Performance)
- BOCI memiliki nilai *t-Statistic* sebesar (-1.615889) dengan nilai probabilitas (signifikansi) sebesar (0.1076) ( $>0.0.5$ ) maka bisa disimpulkan bahwa BOCI berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap ROA (Corporate Performance)

#### 4.4.1.3 Tabel ROE

Dependent Variable: ROE  
 Method: Panel Least Squares  
 Date: 07/21/24 Time: 16:52  
 Sample: 2019 2023  
 Periods included: 5  
 Cross-sections included: 55  
 Total panel (balanced) observations: 275

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	367.2727	148.6660	2.470455	0.0141
WIB	-3.118928	20.08167	-0.155312	0.8767
EIB	10.49658	11.14390	0.941912	0.3471
FIB	8.064387	19.99037	0.403414	0.6870
BOD	1.999576	4.499225	0.444427	0.6571
BOC	-0.873025	5.629052	-0.155093	0.8769
BOCI	10.35903	10.15058	1.020536	0.3084
SIZE	-0.311002	0.088090	-3.530492	0.0005
AGE	22.69927	14.57950	1.556930	0.1207
LEV	131.0684	41.74837	3.139486	0.0019
R-squared	0.086305	Mean dependent var	21.43618	
Adjusted R-squared	0.055273	S.D. dependent var	134.4091	
S.E. of regression	130.6416	Akaike info criterion	12.61848	
Sum squared resid	4522817.	Schwarz criterion	12.75000	
Log likelihood	-1725.041	Hannan-Quinn criter.	12.67126	
F-statistic	2.781225	Durbin-Watson stat	1.101502	
Prob(F-statistic)	0.003951			

Analisis Hasil Ujit T (Hipotesis):

- WIB memiliki nilai *t-Statistic* sebesar (-0.155312) dengan nilai probabilitas (signifikansi) sebesar (0.8767) ( $>0.05$ ) maka bisa disimpulkan bahwa WIB berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap ROE (Corporate Performance)

- EIB memiliki nilai *t-Statistic* sebesar (0.941912) dengan nilai probabilitas (signifikansi) sebesar (0.3471) ( $>0.05$ ) maka bisa disimpulkan bahwa EIB berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap ROE (Corporate Performance)
- FIB memiliki nilai *t-Statistic* sebesar (0.403414) dengan nilai probabilitas (signifikansi) sebesar (0.6870) ( $>0.05$ ) maka bisa disimpulkan bahwa FIB berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap ROE (Corporate Performance)
- BOD memiliki nilai *t-Statistic* sebesar (0.444427) dengan nilai probabilitas (signifikansi) sebesar (0.6571) ( $>0.05$ ) maka bisa disimpulkan bahwa BOD berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap ROE (Corporate Performance)
- BOC memiliki nilai *t-Statistic* sebesar (-0.155093) dengan nilai probabilitas (signifikansi) sebesar (0.8769) ( $>0.05$ ) maka bisa disimpulkan bahwa BOC berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap ROE (Corporate Performance)
- BOCI memiliki nilai *t-Statistic* sebesar (1.020536) dengan nilai probabilitas (signifikansi) sebesar (0.3084) ( $>0.05$ ) maka bisa disimpulkan bahwa BOCI berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap ROE (Corporate Performance)

#### 4.5.2. Uji Simultan (F)

Uji simultan atau disebut juga uji F dalam analisis regresi data panel bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau secara serempak (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi.

Cara pengambilan keputusan uji f sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikansi  $<$  dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

b) Jika nilai signifikansi > dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

#### 4.4.2.1 Tabel Tobins'Q Uji Simultan (F)

R-squared	0.913711
Adjusted R-squared	0.887947
S.E. of regression	603139.1
Sum squared resid	7.68E+13
Log likelihood	-4014.006
F-statistic	35.46475
Prob(F-statistic)	0.000000

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Hasil Uji Simultan sebesar 35.46475 > f tabel yaitu 2,132491515 dan nilai signifikansi 0.000000 < 0,05. Maka variabel Women in Board (WiB), Foreign in Board (FiB), Ethnicity in Board (EiB), Board of Directors (BoD), Board of Commissioners (BoC), Board of Commissioners Independent (BoCI) Berpengaruh terhadap Corporate Performance (CP) yaitu Tobin's Q (Nilai Pasar).

#### 4.4.2.2 Tabel ROA Uji Simultan (F)

R-squared	0.723285
Adjusted R-squared	0.640664
S.E. of regression	4.287272
Sum squared resid	3878.329
Log likelihood	-754.0865
F-statistic	8.754240
Prob(F-statistic)	0.000000

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Hasil Uji Simultan sebesar 8.754240 > f tabel yaitu 2,132491515 dan nilai signifikansi 0.000000 < 0,05. Maka variabel Women in Board (WiB), Foreign in Board (FiB), Ethnicity in Board (EiB), Board of Directors (BoD), Board of Commissioners

(BoC), Board of Commissioners Independent (BoCI) Berpengaruh terhadap Corporate Performance (CP) yaitu ROA (Return on Asset).

#### 4.4.2.3 Tabel ROE Uji Simultan (F)

R-squared	0.086305
Adjusted R-squared	0.055273
S.E. of regression	130.6416
Sum squared resid	4522817.
Log likelihood	-1725.041
F-statistic	2.781225
Prob(F-statistic)	0.003951

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Hasil Uji Simultan sebesar  $2.781225 > f$  tabel yaitu  $2,132491515$  dan nilai signifikansi  $0.003951 < 0,05$ . Maka variabel Women in Board (WiB), Foreign in Board (FiB), Ethnicity in Board (EiB), Board of Directors (BoD), Board of Commissioners (BoC), Board of Commissioners Independent (BoCI). Berpengaruh terhadap Corporate Performance (CP) yaitu ROE (Return on Equity).

#### 4.5.3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi menjelaskan variasi pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya, atau dapat pula dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghazali, 2013). Nilai koefisien determinasi dapat diukur oleh nilai R-Square atau Adjusted R-Square. R-Square digunakan pada saat variabel bebas hanya 1 saja (biasa disebut dengan Regresi Linier Sederhana), sedangkan Adjusted R-Square digunakan pada saat variabel bebas lebih dari satu.

#### 4.4.3.1 Tabel Tobins'Q Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

R-squared	0.913711
Adjusted R-squared	0.887947
S.E. of regression	603139.1

Sum squared resid	7.68E+13
Log likelihood	-4014.006
F-statistic	35.46475
Prob(F-statistic)	0.000000

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Hasil dari nilai R-squared adalah 0.913711 atau 91% berdasarkan uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Women in Board (WiB), Foreign in Board (FiB), Ethnicity in Board (EiB), Board of Directors (BoD), Board of Commissioners (BoC), Board of Commissioners Independent (BoCI). terhadap Corporate Performance (CP) yaitu Tobin's Q (Nilai Pasar) Secara Bersama-sama menggambarkan atau mendeskripsikan variabel dependent (Corporate Performance; tobins'q; 91%). Selain itu sisanya 9% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

#### 4.4.3.2 Tabel ROA Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

R-squared	0.723285
Adjusted R-squared	0.640664
S.E. of regression	4.287272
Sum squared resid	3878.329
Log likelihood	-754.0865
F-statistic	8.754240
Prob(F-statistic)	0.000000

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Hasil dari nilai R-squared adalah 0.723285 atau 72% berdasarkan uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Women in Board (WiB), Foreign in Board (FiB), Ethnicity in Board (EiB), Board of Directors (BoD), Board of Commissioners (BoC), Board of Commissioners Independent (BoCI). terhadap Corporate Performance (CP) yaitu ROA (Return on Asset) Secara Bersama-sama menggambarkan atau mendeskripsikan variabel dependent (Corporate Performance; ROA; 72%). Selain itu sisanya 28% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

#### 4.4.3.3 Tabel ROE Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

R-squared	0.086305
Adjusted R-squared	0.055273
S.E. of regression	130.6416
Sum squared resid	4522817.
Log likelihood	-1725.041
F-statistic	2.781225
Prob(F-statistic)	0.003951

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Hasil dari nilai R-squared adalah 0.086305 atau 8% berdasarkan uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Women in Board (WiB), Foreign in Board (FiB), Ethnicity in Board (EiB), Board of Directors (BoD), Board of Commissioners (BoC), Board of Commissioners Independent (BoCI). terhadap Corporate Performance (CP) yaitu ROE (Return on Equity) Secara Bersama-sama menggambarkan atau mendeskripsikan variabel dependent (Corporate Performance; ROE; 8%). Selain itu sisanya 98% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

## **4.6 Pembahasan**

### **4.5.1 Pengaruh Women in Board Terhadap Corporate Performance.**

Women in Board dalam penelitian ini tidak berpengaruh kepada setiap variabel dependend yaitu Tobins'q dan Return on Asset (ROA) dan Return on Asset (ROE) kemungkinan disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satu alasan utamanya mungkin karena terdapat variabel lain yang memiliki dampak lebih besar terhadap kinerja perusahaan, seperti strategi bisnis, kondisi pasar, dan pengendalian internal perusahaan. Selain itu, proporsi perempuan dalam dewan direksi masih belum tinggi dan mungkin belum cukup mewakili untuk memberikan dampak yang signifikan. Manfaat perempuan di dewan mungkin juga memerlukan waktu lebih lama untuk terwujud dalam kinerja pasar. Faktor budaya dan sosial di berbagai wilayah juga dapat mempengaruhi persepsi tentang kehadiran dan pengaruh perempuan terhadap bisnis. Menurut peneliti (Jhon et al., 2020) keberagaman gender tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Al-Mamun et al., (2013) dan Kusuma (2018) yang mengungkapkan bahwa keberagaman gender tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan karena rendahnya keterwakilan perempuan dalam dewan direksi suatu perusahaan. dan perempuan yang tidak mempunyai pengalaman dan kemampuan memadai untuk berkontribusi terhadap kinerja perusahaan dibandingkan laki-laki. Hasil analisis menunjukkan bahwa pendidikan dapat meningkatkan nilai perusahaan dengan pendekatan profitabilitas. Magoutas dkk. (2011) berpendapat bahwa karyawan yang berpendidikan mempunyai tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan dapat meningkatkan inovasi perusahaan. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini juga sesuai dengan Boadi dan Osarfo (2019) dan Darmadi (2013). Menurut (Hedija & Němec, 2021) Kinerja perusahaan yang dipimpin perempuan dalam industri ini mungkin lebih rendah karena perbedaan keterampilan kognitif dan non-kognitif dibandingkan dengan laki-laki atau karena kemungkinan diskriminasi di pasar (ini mungkin berasal dari pelanggan, karyawan, atau perusahaan lain). Selain itu, secara keseluruhan karena

harga saham Compass 100 di Bursa Efek Indonesia mengalami penurunan hingga -12,46% pascapandemi tahun 2020 dibandingkan dengan keadaan sebelum pandemi Covid-19 tahun 2019 dalam Setiawan et al., (2022). pada tahun penelitian ini terjadi suatu pandemic yang dialami oleh seluruh dunia yaitu COVID-19 yang mempengaruhi seluruh kegiatan perekonomian pada masa itu seperti dengan adanya kebijakan lockdown serta kebijakan lainnya yang mungkin membuat para investor menarik investasinya untuk mengamankan hartanya dan manfaat atas ekuitas menghasilkan laba menurun sehingga keuntungan pada pemegang saham pun menurun dalam Damara Utomo & Hanggraeni (2021).

#### **4.5.2 Pengaruh Ethnicity in Board Terhadap Corporate Performance.**

Ethnicity in Board dalam penelitian ini memiliki hasil analisis tidak signifikan terhadap Tobin's  $q$ , Return on Asset (ROA) dan Return on Equity (ROE). Pengaruh yang tidak signifikan dari EIB terhadap Tobin's  $Q$  menurut peneliti Sutrisno & Mohamad (2019) pengaruh terhadap kinerja perusahaan tidak signifikan karena perusahaan di Indonesia sebagian besar dimiliki oleh etnis tionghoa, selain itu secara umum dewan direksi berasal dari etnis tionghoa. Etnis tionghoa mempunyai etos kerja dan semangat yang tinggi sehingga dapat ditiru oleh anggota lainnya. Mungkin disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, keberagaman ras di dewan direksi mungkin tidak cukup besar untuk mempengaruhi keputusan strategis perusahaan secara signifikan. Selain itu, faktor-faktor lain seperti kondisi ekonomi, strategi bisnis yang diterapkan, dan hasil operasional perusahaan mungkin memiliki dampak yang lebih besar terhadap Tobin's  $Q$  dibandingkan keragaman ras. Selain itu, perbedaan latar belakang budaya dan etnis mungkin tidak selalu menghasilkan keputusan bisnis yang lebih baik jika tidak ada mekanisme yang mendukung integrasi dan kolaborasi yang efektif di antara anggota dewan. (Brown, 2016; Carter et al., 2010). Selain itu, direktur etnis juga kurang efektif karena tidak adanya atau rendahnya perhatian dari organisasi

atau menampilkan mereka demi kepatuhan terhadap peraturan terkait. Selain masalah komunikasi, anggota dewan dari latar belakang yang beragam juga memiliki kepentingan pribadi atau geografis yang merugikan koordinasi, solidaritas, konsistensi, integritas, dan motivasi dewan.

#### **4.5.3 Pengaruh Foreign in Board Terhadap Corporate Performance.**

Foreign in board dalam penelitian ini menghasilkan analisis tidak signifikan terhadap Tobins'q, Return on Asset (ROA) dan Return on Asset (ROE). Hasil ini sesuai dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Frijns et al., 2016) bahwasanya tidak semua dewan asing bisa menangkap perbedaan budaya pada masing-masing dewan sehingga kemungkinan terjadinya perbedaan dalam penyelesaian masalah. Dan juga pada peneliti Hosny & Elgharbawy (2022) karena kemungkinan bentrok antar personel dewan dikarenakan perbedaan budaya dan latar belakang dalam mengatasi masalah dan solusi yang diberikan untuk perusahaan. pada peneliti Darmadi (2011) karena objek penelitian adalah negara berkembang indonesia yang memiliki lingkungan ekonomi, hukum, dan budaya yang berbeda. Karena negara indonesia adalah negara hukum perdata yang pasar modalnya dicirikan oleh kepemilikan keluarga yang besar atas perusahaan-perusahaan yang terdaftar jadi dewan asing tidak bisa secara penuh mempengaruhi keputusan perusahaan kecuali mereka adalah salah satu dari pemilik perusahaan keluarga tersebut. pada tahun penelitian ini juga terjadi suatu pandemic yang dialami oleh seluruh dunia yaitu COVID-19 yang mempengaruhi seluruh kegiatan perekonomian pada masa itu seperti dengan adanya kebijakan lockdown serta kebijakan lainnya yang mungkin membuat para investor menarik investasinya untuk mengamankan hartanya dan manfaat atas ekuitas menghasilkan laba menurun sehingga keuntungan pada pemegang saham pun menurun dalam Damara Utomo & Hanggraeni (2021). Selain itu, manajer asing mungkin memerlukan waktu untuk beradaptasi dengan budaya perusahaan dan hubungan kekuasaan lokal, sehingga kontribusi mereka

mungkin tidak optimal. Perbedaan bahasa dan komunikasi juga dapat menimbulkan hambatan dalam pengambilan keputusan yang efektif. MOLLA et al. (2021) dengan teori ketergantungan sumber daya bahwa dewan independent membawa lebih banyak sumber daya, pengetahuan, informasi dan keadilan kepada dewan. Selain itu dewan independen lebih adil dalam mengungkapkan dan melaporkan aktivitas perusahaan dalam laporan tahunannya dibandingkan dengan dewan asing. EmadEldeen et al. (2021) Berdampak tidak signifikan karena kehadiran manajer asing memang dapat membawa perspektif internasional dan pengetahuan mengenai pasar global, namun pengaruh langsung mereka terhadap kinerja pasar dibatasi oleh kebijakan dan strategi perusahaan yang ada.

#### **4.5.4 Pengaruh Board of Directors Terhadap Corporate Performance.**

Board of Directors bisa disimpulkan bahwa berpengaruh tidak signifikan terhadap Tobins'q, Return on Asset (ROA) dan Return on Asset (ROE). Pada peneliti Lestari (2021) tidak signifikan kemungkinan lebih dipengaruhi oleh efektivitas manajemen dan penerapan strategi dibandingkan dengan pengawasan dewan. Selain itu, karakteristik individu, seperti latar belakang profesional, pengalaman, dan keterlibatan manajer, dapat sangat bervariasi dan tidak selalu mengarah pada keputusan yang memaksimalkan nilai pasar. Penelit Ramadan & Hassan (2022) Karena nyatanya semakin besar jumlah dewan direksi semakin sulit untuk mencapai konsensus pada hal yang diperdebatkan. Oleh karena itu kemampuan pengawasan dewan terganggu dan menurunkan kinerja perusahaan. Pada peneliti Shukeri et al. (2012) karena faktor eksternal seperti kondisi makroekonomi, persaingan industri, dan perubahan peraturan juga mungkin memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja perusahaan sehingga tidak terjadi signifikan. Kemungkinan juga disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, meskipun dewan bertanggung jawab memberikan pengawasan dan arahan strategis, penerapan kebijakan dan operasional sehari-hari berada di tangan manajemen. Oleh

karena itu, kinerja pasar, mungkin lebih dipengaruhi oleh efektivitas manajemen dan penerapan strategi dibandingkan dengan pengawasan dewan. Selain itu, karakteristik individu, seperti latar belakang profesional, pengalaman, dan keterlibatan manajer, dapat sangat bervariasi dan tidak selalu mengarah pada keputusan yang memaksimalkan nilai pasar.

#### **4.5.5 Pengaruh Board of Commissioners Terhadap Corporate Performance.**

Board of Commissioners berpengaruh tidak signifikan terhadap Tobins'q, Return on Asset (ROA) dan Return on Asset (ROE). Peneliti Utama & Utama (2019) kinerja perusahaan pada tingkat tertentu dengan dewan yang sangat besar mengurangi kinerja terjadi karena insentif yang tinggi diberikan oleh pemegang saham pengendali. Pada peneliti Jalaluddin (2021) ukuran dewan komisaris tidak berkorelasi dengan kuantitas pengawasan dewan komisaris dan arahan dewan direksi karena buruknya komunikasi dan pengambilan keputusan yang biasanya terjadi di dewan yang besar serta tidak adanya kesepakatan mengenai rencana strategi dan anggaran jangka panjang. Dewan komisaris dan dewan direksi harus mentaati aturan dan konflik kepentingan pribadi. Namun tidak signifikan karena kemampuan komisioner untuk mempengaruhi nilai pasar mungkin dibatasi oleh kemampuannya untuk memahami industri tertentu dan kondisi pasar yang dinamis. Faktor lain, seperti kondisi perekonomian global, strategi bisnis yang diterapkan manajemen, dan persaingan industri, dapat memberikan dampak yang lebih signifikan. Selain itu, kinerja perusahaan seringkali dipengaruhi oleh banyak variabel kompleks dan pengaruh dewan. Delegasi mungkin tersembunyi di balik variabel-variabel ini dan oleh karena itu tidak muncul dalam analisis statistik. Namun memang komisioner mempunyai peran pengawasan yang penting, tapi jika komisioner ini tidak terlibat langsung dalam operasional perusahaan sehari-hari atau dalam proses pengambilan keputusan, yang terutama dilakukan oleh manajemen mengurangi signifikansi secara langsung.

#### **4.5.6 Pengaruh Board of Commissioners Independent Terhadap Corporate Performance**

Board of Commissioners Independent berpengaruh tidak signifikan terhadap Tobins'q, Return on Asset (ROA) dan Return on Asset (ROE). Shukeri et al. (2012) semakin banyak komisaris independen semakin memperburuk kinerja perusahaan karena mereka tidak mampu beradaptasi dengan lingkungan bisnis serta budaya lokal. Oleh karena itu direktur internal memiliki peran yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja perusahaan karena mereka lebih mengenal bisnis lokal dan mengelola perusahaan sehingga kebijakan yang diberikan baik bagi perusahaan dibandingkan komisaris yang berasal dari luar negeri sehingga berpengaruh negatif dan signifikan. Menurut Wulandari (2020) dewan komisaris akan mempengaruhi kinerja perusahaan namun tidak dapat dijadikan sebagai acuan, jaminan pasti atau tidak untuk tolak ukur kinerja perusahaan. Dan untuk peneliti Jalaluddin (2021) ukuran dewan komisaris independen tidak ada korelasi dengan kualitas pengawasan karena buruknya komunikasi dan pengambilan keputusan yang biasanya terjadi di dewan yang besar serta tidak adanya kesepakatan mengenai rencana strategi dan anggaran jangka panjang. Dewan komisaris dan dewan direksi harus mentaati aturan dan konflik kepentingan pribadi. Namun tidak signifikan karena komisioner independen seringkali tidak terlibat dalam operasional perusahaan sehari-hari. Artinya, dampaknya terhadap kinerja pasar mungkin tidak langsung terlihat. Selain itu, peran mereka adalah sebagai pengawas, bukan eksekutif, sehingga dapat membatasi pengaruh langsung mereka terhadap strategi bisnis yang memengaruhi nilai pasar. Namun tidak signifikan terjadi karena peran komisaris independen terbatas dan kurang terlibat atas keputusan investasi perusahaan, Adapun pandemic COVID-19 dengan adanya kebijakan lockdown menjadikan investor menarik investasinya untuk mengamankan hartanya dan manfaat atas ekuitas menghasilkan laba dalam Damara Utomo & Hanggraeni (2021) Serta harga saham Compass 100 di Bursa Efek Indonesia mengalami penurunan hingga -12,46%

pascapandemi tahun 2020 dibandingkan dengan keadaan sebelum pandemi Covid-19 tahun 2019 dalam Setiawan et al., (2022)

## **BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian ini, hasil dari analisis menggambarkan bahwa variabel-variabel independent tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel-variabel dependent. kemungkinan ada factor lain yang mempengaruhi namun perusahaan tetap harus memiliki manajemen risiko untuk memitigasi dampak yang akan terjadi serta mempertimbangan hal lain terkait dari variabel independent tersebut sehingga dapat menghasilkan pengaruh terhadap kinerja perusahaan.

### **5.2 Saran**

Penelitian yang dilakukan memberikan hasil berupa saran yang dapat diberikan kepada akademisi dan perusahaan supaya setiap keputusan yang diambil berdampak baik. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

#### **5.2.1. Teoritis**

- A. Bagi akademi, hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan, pengetahuan dan kajian literatur terkait Women in Board (WiB), Foreign in Board (FiB), Ethnicity in Board (EiB), Board of Directors (BoD), Board of Commissioners (BoC), Board of Commissioners Independent (BoCI). terhadap Corporate Performance (CP). Khususnya peneliti di masa yang akan datang yang memiliki minat untuk mengkaji lebih dalam terkait variabel dalam penelitian ini. Lebih baik lagi jika peneliti selanjutnya lebih terperinci, objektif dan variastif atas variabel-variabel yang mempengaruhi sehingga memberikan keputusan yang sangat tepat dalam meningkatkan performa perusahaan.
- B. Sebagai penulis, saya berharap peneliti selanjutnya menjadikan penelitian ini sebagai rujukan untuk perusahaan. penulis menyadari bahwasannya dalam penelitian ini masih terdapat kekurangan. Sehingga berharap peneliti

selanjutnya dapat meneliti lebih detail terkait factor-faktor yang mempengaruhi variabel independent dan dependent.

- C. Dan jika ingin meneliti dengan industri spesifik, dapat didukung dengan data primer melalui kuesioner yang dijawab secara langsung oleh direksi perusahaan. Sehingga penelitian dapat memberikan hasil yang lebih komprehensif. Bagi peneliti yang ingin meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan disarankan untuk menambah faktor-faktor lain.

### **5.2.2. Praktis**

Bagi manajerial bahwa keberagaman pada variabel penelitian ini tidak berpengaruh sehingga tidak perlu di pertimbangkan lebih lanjut namun tetap melihat dampak jika ada factor di belakang variabel tersebut yang mendorong variabel tersebut sehingga mempunyai peluang dalam mempengaruhi kinerja perusahaan. Serta melihat factor lain dari internal dan eksternal perusahaan sehingga data yang dimiliki menjadikan sebuah keputusan yang strategis.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti telah berusaha semaksimal mungkin tetapi masih terdapat beberapa keterbatasan sebagai berikut :

1. Sampel penelitian hanya dibatasi pada Indeks Kompas 100 di Bursa Efek Indonesia.
2. Variabel yang diteliti hanya 6 variabel independent, 3 variabel control dan 3 variabel independent. Sehingga kemungkinan masih ada variabel-variabel lain yang mempunyai pengaruh terhadap Corporate Performance belum diteliti.
3. Data keuangan dan laporan keuangan pada penelitian ini didapat dari [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id). Akan tetapi, masih ada beberapa laporan keuangan dan data keuangan perusahaan terdaftar yang tidak ditemukan pada sumber-sumber data

tersebut. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan lebih banyak sumber untuk mencari laporan keuangan dan data keuangan perusahaan

4. Periode penelitian ini adalah perusahaan yang terdaftar dengan periode jangka panjang (5 tahun) secara berturut-turun dari 2019 hingga 2023 saja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan periode penelitian yang lebih panjang seperti 5-10 tahun.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akram, F., Abrar ul Haq, M., Natarajan, V. K., & Chellakan, R. S. (2020). Board heterogeneity and corporate performance: An insight beyond agency issues. *Cogent Business and Management*, 7(1), 1–14. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1809299>
- Alberty, P., Zaitul, Z., Putri, D., & Ilona, D. (2023). Board Diversity and Government Link Company Performance: the Case of Emerning Country. *Journal Markcount Finance*, 1(3), 196–205. <https://doi.org/10.55849/jmf.v1i3.145>
- Anik, S., Chariri, A., & Isgiyarta, J. (2021). The Effect of Intellectual Capital and Good Corporate Governance on Financial Performance and Corporate Value: A Case Study in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), 391–402. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.0391>
- Arenas-torres, F., Bustamante-ubilla, M., & Campos-Troncoso, R. (2021). Diversity of the Board of Directors and Financial Performance of the Firms. *MDPI*, 13, 1–11.
- Arvanitis, S. E., Varouchas, E. G., & Agiomirgianakis, G. M. (2022). Does Board Gender Diversity Really Improve Firm Performance? Evidence from Greek Listed Firms. *Journal of Risk and Financial Management*, 15(7), 1–19. <https://doi.org/10.3390/jrfm15070306>
- Bourdieu, P. (1986). “ The Forms of Capital. ” P p. 241-258 in Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education ,. In *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*.
- Braendle, U., Stiglbauer, M., Ababneh, K., & Dedousis, E. (2020). The impact of board diversity on firm performance – The case of Germany. *Corporate Ownership and Control*, 17(2), 183–193. <https://doi.org/10.22495/cocv17i2art15>
- Brahma, S., Nwafor, C., & Boateng, A. (2021). Board gender diversity and firm performance: The UK evidence. *International Journal of Finance and Economics*, 26(4), 5704–5719. <https://doi.org/10.1002/ijfe.2089>
- Damara Utomo, C., & Hanggraeni, D. (2021). The Impact of COVID-19 Pandemic on Stock Market Performance in Indonesia. *Journal of Asian Finance*, 8(5), 777–0784. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.0777>
- Darmadi, S. (2011). Board diversity and firm performance : the Indonesian evidence. *Corporate Ownership and Control Journal*, 8(38721), 38.

- Dodd, O., & Zheng, B. (2022). Does Board Cultural Diversity Contributed by Foreign Directors Improve Firm Performance? Evidence from Australia. *Journal of Risk and Financial Management*, 15(8), 1–23. <https://doi.org/10.3390/jrfm15080332>
- Dwaikat, N., Qubbaj, I. S., & Queiri, A. (2021). Gender diversity on the board of directors and its impact on the Palestinian financial performance of the firm. *Cogent Economics and Finance*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23322039.2021.1948659>
- EmadEldeen, R., Elbayoumi, A. F., Basuony, M. A. K., & Mohamed, E. K. A. (2021). The effect of the board diversity on firm performance: An empirical study on the UK. *Corporate Ownership and Control*, 18(3, special issue), 337–347. <https://doi.org/10.22495/cocv18i3siart8>
- Frijns, B., Dodd, O., & Cimerova, H. (2016). The impact of cultural diversity in corporate boards on firm performance. *Journal of Corporate Finance*, 41, 521–541.
- Hedija, V., & Němec, D. (2021). Gender diversity in leadership and firm performance: Evidence from the czech republic. *Journal of Business Economics and Management*, 22(1), 156–180. <https://doi.org/10.3846/jbem.2020.13680>
- Hosny, K., & Elgharbawy, A. (2022). Board diversity and financial performance: empirical evidence from the United Kingdom. *Accounting Research Journal*, 35(4), 561–580. <https://doi.org/10.1108/ARJ-02-2020-0037>
- Jalaluddin, J. (2021). Board size and firm performance of listed companies in Indonesia. *Jurnal Manajemen UNMUL*, 13(2), 292–296.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the Firm : Managerial Behavior , Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics (JFE)*, 3, 1–77.
- Jhon, J. S., Sudjono, R. R., & Haryono, L. (2020). The Diversity of Board of Directors Characteristics and Firm Value: Analysis From Indonesian Public Companies. *Journal of Applied Accounting and Taxation Article History*, 5(2), 233–245.
- K, A. A. J., Abuatwan, N., Elheddad, M., & Qaki, M. (2023). The Internal Determinants of Gender Diversity and Its Non-Linear Impact on Firms' Performance: Evidence from the Listed Companies in Palestine Exchange Abdelrahman. *Journal of Risk and Financial Management*, 16(28), 1–19. <https://doi.org/10.3390/jrfm>

- Lestari, R. A. (2021). Gender Diversity, Board Composition, Intellectual Capital and Its Effect on Firm Performance Article Information. *Management Analysis Journal*, 10(1), 63–76. <http://maj.unnes.ac.id>
- Loh, L., Nguyen, T. T., & Singh, A. (2022). The Impact of Leadership Diversity on Firm Performance in Singapore. *Sustainability (Switzerland)*, 14(10), 1–14. <https://doi.org/10.3390/su14106223>
- Mary, H., Pratiwi, H., Loren, C., & Iona, D. (2020). Ethnic, Skill, Qualification Diversity of Board of Commissioners and Stock Performance. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 145, 57–61. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200626.011>
- Mastella, M., Vancin, D., Perlin, M., & Kirch, G. (2021). Board gender diversity: performance and risk of Brazilian firms. *Gender in Management*, 36(4), 498–518. <https://doi.org/10.1108/GM-06-2019-0088>
- MOLLA, M. S., HASAN, M. T., MIRAZ, M. H., AZIM, M. T., & HOSSAIN, Md. K. (2021). The Influence of Directors' Diversity and Corporate Sustainability Practices on Firm Performance: Evidence from Malaysia. *Management and Accounting Review*, 9(6), 202–212. <https://doi.org/10.24191/mar.v20i03-09>
- Rahman, H. U., Zahid, M., & Jehangir, M. (2020). Different is Better: Does Difference in Age and Ethnicity of the Directors Matter for Corporate Performance in Malaysia? *Journal of Applied Economics and Business Studies*, 4(2), 205–220. <https://doi.org/10.34260/jaeb.4210>
- Ramadan, M. M., & Hassan, M. K. (2022). Board gender diversity, governance and Egyptian listed firms' performance. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 12(2), 279–299. <https://doi.org/10.1108/JAEE-02-2021-0057>
- Richardson, R. J., Mizruchi, M. S., & Schwartz, M. (1989). Intercorporate Relations: The Structural Analysis of Business. In *Administrative Science Quarterly* (Vol. 34, Issue 1). <https://doi.org/10.2307/2392995>
- Setiawan, T. A., Haliza, S. N., Mulki, N. A., & Suhadiono, S. (2022). Stock Performance Analysis of Kompas 100 Before and After the Pandemic Covid-19 in Indonesia. *Indikator: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 151. <https://doi.org/10.22441/indikator.v6i1.14148>
- Shukeri, S. N., Shin, O. W., & Shaari, M. S. (2012). Does Board of Director's Characteristics Affect Firm Performance? Evidence from Malaysian Public Listed Companies. *International Business Research*, 5(9), 120–127. <https://doi.org/10.5539/ibr.v5n9p120>

- Simionescu, L. N., Gherghina, Ș. C., Tawil, H., & Sheikha, Z. (2021). Does board gender diversity affect firm performance? Empirical evidence from Standard & Poor's 500 Information Technology Sector. *Financial Innovation*, 7(1), 1–45. <https://doi.org/10.1186/s40854-021-00265-x>
- Song, H. J., Yoon, Y. N., & Kang, K. H. (2020). The relationship between board diversity and firm performance in the lodging industry: The moderating role of internationalization. *International Journal of Hospitality Management*, 86, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102461>
- Sutrisno, & Mohamad, M. (2019). Board diversity and firm performance: cases in sharia capital market of Indonesia. *Jurnal Siasat Bisnis*, 23(2), 83–90. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol23.iss2.art1>
- Tleubayev, A., Bobojonov, I., Gagalyuk, T., & Glauben, T. (2020). Board gender diversity and firm performance: Evidence from the Russian agri-food industry. *International Food and Agribusiness Management Review*, 23(1), 35–53. <https://doi.org/10.22434/IFAMR2019.0011>
- Utama, C. A., & Utama, S. (2019). Board of Commissioners in Corporate Governance , Firm Performance , and Ownership Structure. *International Research Journal of Business Studies* /, 12(2), 111–136.
- Wulandari, R. (2020). The influence of the board of commissioners and audit committee on financial performance with the as a moderating variables. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(5), 1144–1152. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/jrbee/article/view/171>
- Carter, D. A., D'Souza, F., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2010). The gender and ethnic diversity of US boards and board committees and firm financial performance. *Corporate Governance: An International Review*, 18(1), 396–414.
- Brown, R. J. (2016). A discourse on diversity: The impact of management team heterogeneity on firm performance. *Undergraduate Economic Review*, 13(1), 1–25

## LAMPIRAN

### LAMPIRAN I

Tabel 4.1

Hasil Seleksi Sampel Berdasarkan Metode *Purposive Sampling*

Keterangan	Jumlah
Populasi: Perusahaan yang terdaftar di Bursa Saham Indonesia (BEI) pada Indeks Kompas 100 selama 5 tahun berturut-turut, yaitu mulai pada tahun 2019 hingga 2023.	100
Perusahaan yang tidak secara 5 tahun berturut-turut masuk dalam indeks Kompas 100	(45)
Jumlah perusahaan yang masuk kriteria	55
Total data selama 5 tahun (55x5)	275

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Tabel 4.1.1

No	Kode	Nama Perusahaan
1	AALI	Astra Agro Lestari Tbk.
2	ADHI	Adhi Karya (Persero) Tbk.
3	ADRO	Adaro Energy Indonesia Tbk.
4	AKRA	AKR Corporindo Tbk.
5	ANTM	Aneka Tambang Tbk.
6	ASII	Astra International Tbk.
7	BBCA	Bank Central Asia Tbk.
8	BBNI	Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.
9	BBRI	Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.
10	BBTN	Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.

11	BMRI	Bank Mandiri (Persero) Tbk.
12	BRIS	Bank Syariah Indonesia Tbk.
13	BRPT	Barito Pacific Tbk.
14	BSDE	Bumi Serpong Damai Tbk.
15	BTPS	Bank BTPN Syariah Tbk.
16	CPIN	Charoen Pokphand Indonesia Tbk
17	CTRA	Ciputra Development Tbk.
18	ELSA	Elnusa Tbk.
19	ERAA	Erajaya Swasembada Tbk.
20	EXCL	XL Axiata Tbk.
21	GGRM	Gudang Garam Tbk.
22	HMSP	H.M. Sampoerna Tbk.
23	ICBP	Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.
24	INCO	Vale Indonesia Tbk.
25	INDF	Indofood Sukses Makmur Tbk.
26	INDY	Indika Energy Tbk.
27	INKP	Indah Kiat Pulp & Paper Tbk.
28	INTP	Indocement Tunggul Prakarsa Tbk.
29	ISAT	Indosat Tbk.
30	ITMG	Indo Tambangraya Megah Tbk.
31	JPFA	Japfa Comfeed Indonesia Tbk.
32	JSMR	Jasa Marga (Persero) Tbk.
33	KLBF	Kalbe Farma Tbk.
34	LPPF	Matahari Department Store Tbk.
35	LSIP	PP London Sumatra Indonesia Tbk.
36	MAPI	Mitra Adiperkasa Tbk.
37	MEDC	Medco Energi Internasional Tbk.
38	MIKA	Mitra Keluarga Karyasehat Tbk.
39	MNCN	Media Nusantara Citra Tbk.
40	PGAS	Perusahaan Gas Negara Tbk.
41	PNLF	Panin Financial Tbk.
42	PTBA	Bukit Asam Tbk.
43	PTPP	PP (Persero) Tbk.
44	PWON	Pakuwon Jati Tbk.
45	SCMA	Surya Citra Media Tbk.
46	SMGR	Semen Indonesia (Persero) Tbk.
47	SMRA	Summarecon Agung Tbk.
48	TBIG	Tower Bersama Infrastructure Tbk.

49	TINS	Timah Tbk.
50	TKIM	Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk.
51	TLKM	Telkom Indonesia (Persero) Tbk.
52	TPIA	Chandra Asri Petrochemical Tbk.
53	UNTR	United Tractors Tbk.
54	UNVR	Unilever Indonesia Tbk.
55	WSKT	Waskita Karya (Persero) Tbk.

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

## LAMPIRAN II

Tabel 4.2

### Hasil Uji Statistik Deskriptif

NAME	TOBQ	ROA	ROE	WIB	EIB	FIB	BOD	BOC	BOCI	FIRM_SIZE	FIRM_AGE	LEVERAGE
Mean	1146620.	6.142.327	2.143.618	0.770909	0.654545	0.490909	7.032.727	3.294.545	2.774.545	1.788.349	4.130.256	0.520618
Median	633853.0	4.270.000	9.510.000	1.000.000	1.000.000	0.000000	6.000.000	3.000.000	3.000.000	1.766.000	4.127.134	0.510000
Maximum	15519117	4.545.000	2.197.150	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.500.000	1.000.000	7.000.000	2.150.000	4.852.030	1.000.000
Minimum	36039.00	-1.382.000	-1.502.600	0.000000	0.000000	0.000000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.539.000	2.944.439	0.020000
Std. Dev.	1801799.	7.152.051	1.344.091	0.421014	0.867461	0.500829	2.486.977	1.637.986	1.258.579	1.311.348	0.563996	0.235583
Skewness	4.462.295	1.964.392	1.552.713	-1.289.282	4.089.060	0.036370	0.748415	1.662.595	1.046.678	0.739023	-0.228528	-0.022624
Kurtosis	2.849.316	8.995.887	2.515.387	2.662.249	2.805.055	1.001.323	3.232.171	6.728.946	4.049.048	3.438.636	1.751.018	2.028.155
Jarque-Bera	8.359.424	5.887.979	718848.0	7.749.354	7.956.799	4.583.335	2.629.006	2.860.221	6.282.190	2.723.673	2.026.815	1.084.565
Probability	0.000000	0.000000	0.000000	0.000000	0.000000	0.000000	0.000002	0.000000	0.000000	0.000001	0.000040	0.004415
Sum	3.15E+08	1.689.140	5.894.950	2.120.000	1.800.000	1.350.000	1.934.000	9.060.000	7.630.000	491796.0	1.135.820	1.431.700
Sum Sq. Dev.	8.90E+14	14015.60	4950027.	4.856.727	2.061.818	6.872.727	1.694.705	7.351.418	4.340.218	4711798.	8.715.704	1.520.679
Observations	275	275	275	275	275	275	275	275	275	275	275	275

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

### LAMPIRAN III

Tabel 4.3.1.1.1.

Tobins'Q Common Effect Model

Dependent Variable: TOBQ  
 Method: Panel Least Squares  
 Date: 07/20/24 Time: 21:42  
 Sample: 2019 2023  
 Periods included: 5  
 Cross-sections included: 55  
 Total panel (balanced) observations: 275

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	12460071	1762462.	7.069695	0.0000
WIB	316797.4	238071.8	1.330680	0.1844
EIB	72057.30	132113.0	0.545422	0.5859
FIB	196956.0	236989.4	0.831075	0.4067
BOD	111612.0	53339.12	2.092498	0.0373
BOC	-251573.0	66733.41	-3.769820	0.0002
BOCI	662600.5	120336.9	5.506212	0.0000
SIZE	-6949.125	1044.325	-6.654178	0.0000
AGE	-74573.38	172842.6	-0.431452	0.6665
LEV	-1460938.	494934.4	-2.951782	0.0034
R-squared	0.285402	Mean dependent var	1146620.	
Adjusted R-squared	0.261133	S.D. dependent var	1801799.	
S.E. of regression	1548780.	Akaike info criterion	31.37952	
Sum squared resid	6.36E+14	Schwarz criterion	31.51104	
Log likelihood	-4304.684	Hannan-Quinn criter.	31.43230	
F-statistic	11.75976	Durbin-Watson stat	0.229235	
Prob(F-statistic)	0.000000			

Tabel 4.3.1.1.2  
ROA Common Effect Model

Dependent Variable: ROA  
Method: Panel Least Squares  
Date: 07/21/24 Time: 16:45  
Sample: 2019 2023  
Periods included: 5  
Cross-sections included: 55  
Total panel (balanced) observations: 275

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	33.34758	7.223891	4.616291	0.0000
WIB	-0.377661	0.975797	-0.387028	0.6990
EIB	0.382967	0.541498	0.707236	0.4800
FIB	1.353897	0.971360	1.393816	0.1645
BOD	0.295797	0.218624	1.352995	0.1772
BOC	-0.911548	0.273524	-3.332611	0.0010
BOCI	1.757115	0.493231	3.562460	0.0004
SIZE	-0.016497	0.004280	-3.854022	0.0001
AGE	0.755584	0.708439	1.066548	0.2871
LEV	-10.37297	2.028612	-5.113332	0.0000
R-squared	0.238068	Mean dependent var	6.142327	
Adjusted R-squared	0.212191	S.D. dependent var	7.152051	
S.E. of regression	6.348060	Akaike info criterion	6.569862	
Sum squared resid	10678.94	Schwarz criterion	6.701381	
Log likelihood	-893.3560	Hannan-Quinn criter.	6.622644	
F-statistic	9.200007	Durbin-Watson stat	0.865767	
Prob(F-statistic)	0.000000			

Tabel 4.3.1.1.3.

## ROE Common Effect Model

Dependent Variable: ROE

Method: Panel Least Squares

Date: 07/21/24 Time: 16:52

Sample: 2019 2023

Periods included: 5

Cross-sections included: 55

Total panel (balanced) observations: 275

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	367.2727	148.6660	2.470455	0.0141
WIB	-3.118928	20.08167	-0.155312	0.8767
EIB	10.49658	11.14390	0.941912	0.3471
FIB	8.064387	19.99037	0.403414	0.6870
BOD	1.999576	4.499225	0.444427	0.6571
BOC	-0.873025	5.629052	-0.155093	0.8769
BOCI	10.35903	10.15058	1.020536	0.3084
SIZE	-0.311002	0.088090	-3.530492	0.0005
AGE	22.69927	14.57950	1.556930	0.1207
LEV	131.0684	41.74837	3.139486	0.0019
R-squared	0.086305	Mean dependent var	21.43618	
Adjusted R-squared	0.055273	S.D. dependent var	134.4091	
S.E. of regression	130.6416	Akaike info criterion	12.61848	
Sum squared resid	4522817.	Schwarz criterion	12.75000	
Log likelihood	-1725.041	Hannan-Quinn criter.	12.67126	
F-statistic	2.781225	Durbin-Watson stat	1.101502	
Prob(F-statistic)	0.003951			

## LAMPIRAN IV

Tabel 4.3.1.2.1

Tobins'Q Fixed Effect Model

Dependent Variable: TOBQ  
 Method: Panel Least Squares  
 Date: 07/20/24 Time: 21:44  
 Sample: 2019 2023  
 Periods included: 5  
 Cross-sections included: 55  
 Total panel (balanced) observations: 275

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	23865647	5340293.	4.468977	0.0000
WIB	284662.0	221800.9	1.283412	0.2008
EIB	214289.5	348949.1	0.614100	0.5398
FIB	-261336.1	404882.8	-0.645461	0.5193
BOD	22691.35	55824.01	0.406480	0.6848
BOC	27278.29	63645.10	0.428600	0.6687
BOCI	-179496.7	107949.6	-1.662783	0.0978
SIZE	930.0576	1913.768	0.485982	0.6275
AGE	-5724216.	1502919.	-3.808733	0.0002
LEV	-1388092.	638043.9	-2.175544	0.0307

### Effects Specification

Cross-section fixed (dummy variables)

R-squared	0.913711	Mean dependent var	1146620.
Adjusted R-squared	0.887947	S.D. dependent var	1801799.
S.E. of regression	603139.1	Akaike info criterion	29.65822
Sum squared resid	7.68E+13	Schwarz criterion	30.49995
Log likelihood	-4014.006	Hannan-Quinn criter.	29.99603
F-statistic	35.46475	Durbin-Watson stat	1.425570
Prob(F-statistic)	0.000000		

Tabel 4.3.1.2.2.

## ROA Fixed Effect Model

Dependent Variable: ROA

Method: Panel Least Squares

Date: 07/21/24 Time: 16:46

Sample: 2019 2023

Periods included: 5

Cross-sections included: 55

Total panel (balanced) observations: 275

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-45.79979	37.96022	-1.206521	0.2290
WIB	0.301222	1.576620	0.191056	0.8487
EIB	2.239484	2.480423	0.902864	0.3676
FIB	-2.769868	2.878014	-0.962424	0.3369
BOD	-0.322139	0.396812	-0.811818	0.4178
BOC	0.258178	0.452406	0.570677	0.5688
BOCI	-1.239927	0.767334	-1.615889	0.1076
SIZE	0.024714	0.013604	1.816711	0.0707
AGE	5.084511	10.68314	0.475938	0.6346
LEV	-16.78424	4.535385	-3.700732	0.0003

## Effects Specification

## Cross-section fixed (dummy variables)

R-squared	0.723285	Mean dependent var	6.142327
Adjusted R-squared	0.640664	S.D. dependent var	7.152051
S.E. of regression	4.287272	Akaike info criterion	5.949720
Sum squared resid	3878.329	Schwarz criterion	6.791441
Log likelihood	-754.0865	Hannan-Quinn criter.	6.287527
F-statistic	8.754240	Durbin-Watson stat	2.201974
Prob(F-statistic)	0.000000		

Tabel 4.3.1.2.3

## ROE Fixed Effect Model

Dependent Variable: ROE  
 Method: Panel Least Squares  
 Date: 07/21/24 Time: 16:57  
 Sample: 2019 2023  
 Periods included: 5  
 Cross-sections included: 55  
 Total panel (balanced) observations: 275

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-1360.247	1159.094	-1.173543	0.2419
WIB	-5.855936	48.14121	-0.121641	0.9033
EIB	-27.93068	75.73833	-0.368779	0.7127
FIB	35.19696	87.87855	0.400518	0.6892
BOD	-0.797518	12.11643	-0.065821	0.9476
BOC	4.423140	13.81397	0.320193	0.7491
BOCI	-7.131513	23.43012	-0.304374	0.7611
SIZE	-0.338117	0.415377	-0.813998	0.4166
AGE	442.0324	326.2039	1.355080	0.1768
LEV	339.9572	138.4855	2.454822	0.0149

## Effects Specification

## Cross-section fixed (dummy variables)

R-squared	0.269505	Mean dependent var	21.43618
Adjusted R-squared	0.051395	S.D. dependent var	134.4091
S.E. of regression	130.9095	Akaike info criterion	12.78743
Sum squared resid	3615969.	Schwarz criterion	13.62915
Log likelihood	-1694.272	Hannan-Quinn criter.	13.12524
F-statistic	1.235640	Durbin-Watson stat	1.395534
Prob(F-statistic)	0.136558		

## LAMPIRAN V

Tabel 4.3.1.3.1

### Tobins'Q Random Effect Model

Dependent Variable: TOBQ  
 Method: Panel EGLS (Cross-section random effects)  
 Date: 07/20/24 Time: 21:54  
 Sample: 2019 2023  
 Periods included: 5  
 Cross-sections included: 55  
 Total panel (balanced) observations: 275  
 Swamy and Arora estimator of component variances

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	8922208.	2403755.	3.711780	0.0003
WIB	158572.1	200295.4	0.791691	0.4292
EIB	69541.60	214348.2	0.324433	0.7459
FIB	-117160.1	290929.4	-0.402710	0.6875
BOD	55792.56	48700.95	1.145615	0.2530
BOC	-4035.526	57347.75	-0.070369	0.9440
BOCI	-97740.95	97110.07	-1.006497	0.3151
SIZE	-3516.595	1268.365	-2.772543	0.0060
AGE	-346808.4	354169.2	-0.979217	0.3284
LEV	-523263.7	522121.4	-1.002188	0.3172
Effects Specification				
			S.D.	Rho
Cross-section random			1473775.	0.8565
Idiosyncratic random			603139.1	0.1435
Weighted Statistics				
R-squared	0.058631	Mean dependent var	206426.9	
Adjusted R-squared	0.026660	S.D. dependent var	643213.7	
S.E. of regression	634581.7	Sum squared resid	1.07E+14	
F-statistic	1.833882	Durbin-Watson stat	1.001318	
Prob(F-statistic)	0.062407			
Unweighted Statistics				

R-squared	0.087980	Mean dependent var	1146620.
Sum squared resid	8.11E+14	Durbin-Watson stat	0.131712

Tabel 4.3.1.3.2

ROA Random Effect Model

Dependent Variable: ROA  
Method: Panel EGLS (Cross-section random effects)  
Date: 07/21/24 Time: 16:48  
Sample: 2019 2023  
Periods included: 5  
Cross-sections included: 55  
Total panel (balanced) observations: 275  
Swamy and Arora estimator of component variances

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	13.71559	11.03687	1.242706	0.2151
WIB	0.326292	1.187617	0.274745	0.7837
EIB	0.168390	0.901205	0.186850	0.8519
FIB	1.133995	1.422494	0.797187	0.4261
BOD	0.150906	0.275391	0.547971	0.5842
BOC	-0.334154	0.334208	-0.999841	0.3183
BOCI	0.280577	0.580549	0.483296	0.6293
SIZE	-0.003867	0.006255	-0.618191	0.5370
AGE	0.823669	1.270119	0.648497	0.5172
LEV	-10.98168	2.796586	-3.926816	0.0001

Effects Specification

	S.D.	Rho
Cross-section random	4.830264	0.5593
Idiosyncratic random	4.287272	0.4407

Weighted Statistics

R-squared	0.080793	Mean dependent var	2.266137
Adjusted R-squared	0.049574	S.D. dependent var	4.515773
S.E. of regression	4.402418	Sum squared resid	5136.040
F-statistic	2.587980	Durbin-Watson stat	1.695892
Prob(F-statistic)	0.007118		

Unweighted Statistics

R-squared	0.178381	Mean dependent var	6.142327
Sum squared resid	11515.49	Durbin-Watson stat	0.756387

Tabel 4.3.1.3.3

ROE Random Effect Model

Dependent Variable: ROE  
 Method: Panel EGLS (Cross-section random effects)  
 Date: 07/21/24 Time: 17:16  
 Sample: 2019 2023  
 Periods included: 5  
 Cross-sections included: 55  
 Total panel (balanced) observations: 275  
 Swamy and Arora estimator of component variances

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	365.2650	153.8399	2.374318	0.0183
WIB	-3.025376	20.68292	-0.146274	0.8838
EIB	10.50033	11.54822	0.909260	0.3640
FIB	8.110822	20.66776	0.392438	0.6950
BOD	1.998925	4.634543	0.431310	0.6666
BOC	-0.811574	5.794453	-0.140060	0.8887
BOCI	10.10895	10.44162	0.968139	0.3339
SIZE	-0.310117	0.091080	-3.404902	0.0008
AGE	22.73891	15.12727	1.503173	0.1340
LEV	132.3379	43.11789	3.069211	0.0024

Effects Specification

	S.D.	Rho
Cross-section random	15.81688	0.0144
Idiosyncratic random	130.9095	0.9856

Weighted Statistics

R-squared	0.082393	Mean dependent var	20.69424
Adjusted R-squared	0.051229	S.D. dependent var	133.2787
S.E. of regression	129.8200	Sum squared resid	4466105.
F-statistic	2.643856	Durbin-Watson stat	1.115417

Prob(F-statistic) 0.006010

---

---

Unweighted Statistics

---

---

R-squared	0.086300	Mean dependent var	21.43618
Sum squared resid	4522842.	Durbin-Watson stat	1.101425

---

---

**LAMPIRAN VI**

Tabel 4.3.2.1.1

Tobins'Q (Uji Chow )

Redundant Fixed Effects Tests

Equation: TOBINS\_Q

Test cross-section fixed effects

---

---

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	28.451693	(54,211)	0.0000
Cross-section Chi-square	581.355833	54	0.0000

---

---

Tabel 4.3.2.1.2

ROA (Uji Chow )

Redundant Fixed Effects Tests

Equation: ROA\_

Test cross-section fixed effects

---

---

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	6.851596	(54,211)	0.0000
Cross-section Chi-square	278.538940	54	0.0000

---

---

Tabel 4.3.2.1.3

ROE (Uji Chow )

Redundant Fixed Effects Tests  
Equation: ROE\_  
Test cross-section fixed effects

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	0.979938	(54,211)	0.5203
Cross-section Chi-square	61.538172	54	0.2243

## LAMPIRAN VII

Tabel 4.3.2.2.1

Tobins'Q (Uji Hausman)

Correlated Random Effects - Hausman Test  
Equation: TOBINS\_Q  
Test cross-section random effects

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	37.349941	9	0.0000

Tabel 4.3.2.2.2

ROA (Uji Hausman)

Correlated Random Effects - Hausman Test  
Equation: ROA\_  
Test cross-section random effects

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	23.425613	9	0.0053

Tabel 4.3.2.2.3

ROE (Uji Hausman)

Correlated Random Effects - Hausman Test

Equation: ROE\_

Test cross-section random effects

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	4.607354	9	0.8671

**LAMPIRAN VIII**

Tabel 4.3.2.3.1

Tobins'Q (Uji Lagrange Multiplier)

Lagrange multiplier (LM) test for panel data

Date: 07/20/24 Time: 21:07

Sample: 2019 2023

Total panel observations: 275

Probability in ()

Null (no rand. effect) Alternative	Cross-section One-sided	Period One-sided	Both
Breusch-Pagan	319.5824 (0.0000)	0.088356 (0.7663)	319.6707 (0.0000)
Honda	17.87687 (0.0000)	0.297247 (0.3831)	12.85104 (0.0000)
King-Wu	17.87687 (0.0000)	0.297247 (0.3831)	4.981509 (0.0000)
GHM	-- --	-- --	319.6707 (0.0000)

Tabel 4.3.2.3.2  
 ROA (Uji Lagrange Multiplier)  
 Lagrange multiplier (LM) test for panel data  
 Date: 07/21/24 Time: 16:07  
 Sample: 2019 2023  
 Total panel observations: 275  
 Probability in ()

Null (no rand. effect) Alternative	Cross-section One-sided	Period One-sided	Both
Breusch-Pagan	122.9538 (0.0000)	3.013273 (0.0826)	125.9670 (0.0000)
Honda	11.08845 (0.0000)	1.735878 (0.0413)	9.068171 (0.0000)
King-Wu	11.08845 (0.0000)	1.735878 (0.0413)	4.586921 (0.0000)
GHM	-- --	-- --	125.9670 (0.0000)

Tabel 4.3.2.3.3  
 ROE (Uji Lagrange Multiplier)  
 Lagrange multiplier (LM) test for panel data  
 Date: 07/21/24 Time: 16:07  
 Sample: 2019 2023  
 Total panel observations: 275  
 Probability in ()

Null (no rand. effect) Alternative	Cross-section One-sided	Period One-sided	Both
Breusch-Pagan	0.213127 (0.6443)	0.031623 (0.8589)	0.244750 (0.6208)
Honda	-0.461656 (0.6778)	0.177829 (0.4294)	-0.200697 (0.5795)
King-Wu	-0.461656 (0.6778)	0.177829 (0.4294)	0.050350 (0.4799)
GHM	-- --	-- --	0.031623 (0.6755)

## LAMPIRAN IX

Tabel 4.3.3

Hasil Analisis Regresi Data Panel

### TOBQ (FEM)

Pengujian	hasil	kesimpulan
Uji Chow	Prob > 0,05	CEM
	Prob < 0,05	FEM
Uji Hausman	Prob > 0,05	REM
	Prob < 0,05	FEM
Uji Lagrange Multiplier	Prob > 0,05	CEM
	Prob < 0,05	REM

### ROA (FEM)

Pengujian	hasil	kesimpulan
Uji Chow	Prob > 0,05	CEM
	Prob < 0,05	FEM
Uji Hausman	Prob > 0,05	REM
	Prob < 0,05	FEM
Uji Lagrange Multiplier	Prob > 0,05	CEM
	Prob < 0,05	REM

### ROE (CEM)

Pengujian	hasil	kesimpulan
Uji Chow	Prob > 0,05	CEM
	Prob < 0,05	FEM
Uji Hausman	Prob > 0,05	REM
	Prob < 0,05	FEM
Uji Lagrange Multiplier	Prob > 0,05	CEM
	Prob < 0,05	REM

## LAMPIRAN X

Tabel 4.4.1

Hasil Uji Multikolinearitas

	WIB	EIB	FIB	BOD	BOC	BOCI	FIRM_SIZE	FIRM_AGE	LEVERAGE
WIB	1.000.000	0.032342	-0.105111	0.021129	-0.155824	0.060586	0.000793	0.251105	0.115871
EIB	0.032342	1.000.000	0.492581	0.052628	0.184889	-0.074941	-0.055948	0.010820	-0.244333
FIB	-0.105111	0.492581	1.000.000	-0.030527	0.045540	-0.200124	-0.332095	-0.075334	-0.203643
BOD	0.021129	0.052628	-0.030527	1.000.000	0.263712	0.656490	0.553348	-0.006480	0.300775
BOC	-0.155824	0.184889	0.045540	0.263712	1.000.000	0.393481	0.297628	-0.054769	0.027616
BOCI	0.060586	-0.074941	-0.200124	0.656490	0.393481	1.000.000	0.612770	0.061289	0.486926
FIRM_SIZE	0.000793	-0.055948	-0.332095	0.553348	0.297628	0.612770	1.000.000	0.081599	0.453482
FIRM_AGE	0.251105	0.010820	-0.075334	-0.006480	-0.054769	0.061289	0.081599	1.000.000	0.058876
LEVERAGE	0.115871	-0.244333	-0.203643	0.300775	0.027616	0.486926	0.453482	0.058876	1.000.000

## LAMPIRAN XI

Tabel 4.4.2

Uji Heteroskedastisitas

Dependent Variable: ABSRES

Method: Panel Least Squares

Date: 07/24/24 Time: 20:30

Sample: 2019 2023

Periods included: 5

Cross-sections included: 55

Total panel (balanced) observations: 275

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	196067.5	5904654.	0.033206	0.9735
WIB	149924.4	245240.8	0.611335	0.5416
EIB	-359651.7	385826.0	-0.932161	0.3523
FIB	762623.6	447670.7	1.703537	0.0899
BOD	-11192.94	61723.48	-0.181340	0.8563
BOC	-68473.32	70371.09	-0.973032	0.3317
BOCI	-21404.72	119357.6	-0.179333	0.8578
SIZE	422.1673	2116.015	0.199511	0.8421
AGE	51884.12	1661747.	0.031223	0.9751
LEV	-182581.7	705472.3	-0.258808	0.7960

## LAMPIRAN XII

Tabel 4.5.1.1

Tobins'Q (Uji Parsial)

Dependent Variable: TOBQ  
 Method: Panel Least Squares  
 Date: 07/20/24 Time: 21:44  
 Sample: 2019 2023  
 Periods included: 5  
 Cross-sections included: 55  
 Total panel (balanced) observations: 275

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	23865647	5340293.	4.468977	0.0000
WIB	284662.0	221800.9	1.283412	0.2008
EIB	214289.5	348949.1	0.614100	0.5398
FIB	-261336.1	404882.8	-0.645461	0.5193
BOD	22691.35	55824.01	0.406480	0.6848
BOC	27278.29	63645.10	0.428600	0.6687
BOCI	-179496.7	107949.6	-1.662783	0.0978
SIZE	930.0576	1913.768	0.485982	0.6275
AGE	-5724216.	1502919.	-3.808733	0.0002
LEV	-1388092.	638043.9	-2.175544	0.0307

### Effects Specification

Cross-section fixed (dummy variables)

R-squared	0.913711	Mean dependent var	1146620.
Adjusted R-squared	0.887947	S.D. dependent var	1801799.
S.E. of regression	603139.1	Akaike info criterion	29.65822
Sum squared resid	7.68E+13	Schwarz criterion	30.49995
Log likelihood	-4014.006	Hannan-Quinn criter.	29.99603
F-statistic	35.46475	Durbin-Watson stat	1.425570
Prob(F-statistic)	0.000000		

Tabel 4.5.1.2

## ROA (Uji Parsial)

Dependent Variable: ROA  
 Method: Panel Least Squares  
 Date: 07/21/24 Time: 16:46  
 Sample: 2019 2023  
 Periods included: 5  
 Cross-sections included: 55  
 Total panel (balanced) observations: 275

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-45.79979	37.96022	-1.206521	0.2290
WIB	0.301222	1.576620	0.191056	0.8487
EIB	2.239484	2.480423	0.902864	0.3676
FIB	-2.769868	2.878014	-0.962424	0.3369
BOD	-0.322139	0.396812	-0.811818	0.4178
BOC	0.258178	0.452406	0.570677	0.5688
BOCI	-1.239927	0.767334	-1.615889	0.1076
SIZE	0.024714	0.013604	1.816711	0.0707
AGE	5.084511	10.68314	0.475938	0.6346
LEV	-16.78424	4.535385	-3.700732	0.0003

## Effects Specification

## Cross-section fixed (dummy variables)

R-squared	0.723285	Mean dependent var	6.142327
Adjusted R-squared	0.640664	S.D. dependent var	7.152051
S.E. of regression	4.287272	Akaike info criterion	5.949720
Sum squared resid	3878.329	Schwarz criterion	6.791441
Log likelihood	-754.0865	Hannan-Quinn criter.	6.287527
F-statistic	8.754240	Durbin-Watson stat	2.201974
Prob(F-statistic)	0.000000		

Tabel 4.5.1.3

## ROE (Uji Parsial)

Dependent Variable: ROE

Method: Panel Least Squares

Date: 07/21/24 Time: 16:52

Sample: 2019 2023

Periods included: 5

Cross-sections included: 55

Total panel (balanced) observations: 275

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	367.2727	148.6660	2.470455	0.0141
WIB	-3.118928	20.08167	-0.155312	0.8767
EIB	10.49658	11.14390	0.941912	0.3471
FIB	8.064387	19.99037	0.403414	0.6870
BOD	1.999576	4.499225	0.444427	0.6571
BOC	-0.873025	5.629052	-0.155093	0.8769
BOCI	10.35903	10.15058	1.020536	0.3084
SIZE	-0.311002	0.088090	-3.530492	0.0005
AGE	22.69927	14.57950	1.556930	0.1207
LEV	131.0684	41.74837	3.139486	0.0019
R-squared	0.086305	Mean dependent var	21.43618	
Adjusted R-squared	0.055273	S.D. dependent var	134.4091	
S.E. of regression	130.6416	Akaike info criterion	12.61848	
Sum squared resid	4522817.	Schwarz criterion	12.75000	
Log likelihood	-1725.041	Hannan-Quinn criter.	12.67126	
F-statistic	2.781225	Durbin-Watson stat	1.101502	
Prob(F-statistic)	0.003951			

### LAMPIRAN XIII

Tabel 4.5.2.1

Tobins'Q (Uji Simultan)

R-squared	0.913711
Adjusted R-squared	0.887947
S.E. of regression	603139.1
Sum squared resid	7.68E+13
Log likelihood	-4014.006
F-statistic	35.46475
Prob(F-statistic)	0.000000

Tabel 4.5.2.2

ROA (Uji Simultan)

R-squared	0.723285
Adjusted R-squared	0.640664
S.E. of regression	4.287272
Sum squared resid	3878.329
Log likelihood	-754.0865
F-statistic	8.754240
Prob(F-statistic)	0.000000

Tabel 4.5.2.3

ROE (Uji Simultan)

R-squared	0.086305
Adjusted R-squared	0.055273
S.E. of regression	130.6416
Sum squared resid	4522817.
Log likelihood	-1725.041
F-statistic	2.781225
Prob(F-statistic)	0.003951

## LAMPIRAN XIV

Tabel 4.5.3.1

Tobins'Q (Uji Koefisien Determinasi)

R-squared	0.913711
Adjusted R-squared	0.887947
S.E. of regression	603139.1
Sum squared resid	7.68E+13
Log likelihood	-4014.006
F-statistic	35.46475
Prob(F-statistic)	0.000000

Tabel 4.5.3.2

ROA (Uji Koefisien Determinasi)

R-squared	0.723285
Adjusted R-squared	0.640664
S.E. of regression	4.287272
Sum squared resid	3878.329
Log likelihood	-754.0865
F-statistic	8.754240
Prob(F-statistic)	0.000000

Tabel 4.5.3.3

ROE (Uji Koefisien Determinasi)

R-squared	0.086305
Adjusted R-squared	0.055273
S.E. of regression	130.6416
Sum squared resid	4522817.
Log likelihood	-1725.041
F-statistic	2.781225
Prob(F-statistic)	0.003951