PENGARUH DIVERSITAS DEWAN DIREKSI TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN KELUARGA DI INDONESIA YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI)

SKRIPSI

Oleh:

Nama: Ade Nur Selviani
No Mahasiswa: 14312353

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2018

ANALISIS DIVERSITAS DEWAN DIREKSI TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN KELUARGA DI INDONESIA YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI)

SKRIPSI

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

Oleh:

Nama: Ade Nur Selviani

No Mahasiswa: 14312353

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2018

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Yogyakarta, 6 Februari 2018

Penulis,



(Ade Nur Selviani)

ANALISIS DIVERSITAS DEWAN DIREKSI TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN KELUARGA DI INDONESIA YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI)

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Nama: Ade Nur Selviani

No Mahasiswa: 14312353

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada tanggal .....

Dosen Pembimbing,

Ace Sleepy, Kuji 8/2/'18.

(Neni Meidawati Dra.,M.Si.,Ak.)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

PENGARUH DIVERSITAS DEWAN DIREKSI TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN KELUARGA DI INDONESIA YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI)

Disusun Oleh : **ADE NUR SELVIANI**

Nomor Mahasiswa : **14312353**

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

Pada hari Senin, tanggal: 12 Maret 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Neni Meidawati, Dra.,M.Si., Ak,CA. .....

Penguji : Arif Rahman, SIP., SE., M.Com.,Ph.D. .....

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

Dr. D. Agus Harjito, M.Si.

MOTTO

مَنْ خَرَجَ فِى طَلَبِ الْعِلْمِ كَانَ فِى سَبِيْلِ اللَّهِ حَتَى يَرْجِعَ

Artinya:Barang siapa yang keluar dalam menuntut ilmu maka ia adalah sepertiberperang di jalan Allah hingga pulang.

(H.R.Tirmidzi)

الصَّبْرُ يُعِيْنُ عَلَى كُلِّ عَمَلٍ

“ Kesabaran itu dapat menolong segala pekerjaan”

لْوَقْتُ كَالسَّيْفِ إِنْ لَمْ تَقْطَعْحَا قَطَعَكَ

“ Waktu itu bagaikan pedang, jika kamu tidak memanfaatkannya menggunakan untuk memotong, ia akan memotongmu (menggilasmu)”

(H.R. Muslim)

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadirat Allah SWT yang telahmelimpahkan rahmat, nikmat, dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Tak lupa juga shalawat serta salam kita panjatkan atas junjungan Nabi besar kita, Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawakan pencerahan yang telah membawa manusia dari zaman jahiliyah yang penuh dengan kegelapan hingga zaman yang terang benderang seperti saat ini. Penyusunan skripsi yang berjudul "**PENGARUH DIVERSITAS DEWAN DIREKSI TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN KELUARGA DI INDONESIA YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI)**"disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat untuk mencapai derajat Sarjana (Strata-1) Program Studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Pada proses penyusunannya, skripsi ini tentu tidak lepas dari bimbingan,bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan rahmat dan nikmat-Nya yang tak terhingga kepada hamba-hambaNya.
2. Nabi besar Muhammad Shalallahu Alaihi Wasallam yang telah memberikan ilmu dan syafaatnya serta mengajarkan manusia dalam berkehidupan.
3. Kedua orang tuaku yang tersayang, Soemarsono (Rahimahullah) dan Muharti yang tak henti-hentinya mendoakan serta memberikan semangat, inspirasi serta dukungan sehingga penulis dapat berjuang menyelesaikan skripsi untuk membanggakan mereka. Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala selalu merahmati kalian di dunia dan akhirat.*I love you to the moon and back* Ma, Pa!!!
4. Kakak dan adikku, Anita Nur Septian dan Stevia Quenna Alnyra yang juga selalu mendukungku dan menyemangati. Semoga dimudahkan segala urusannya, doa yang terbaik untuk kalian berdua. *I love you*!!!
5. Ibu Neni Meidawati, Dra. M.Si., Ak. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan ilmu, bimbingan, waktu hingga tenaga untuk membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikannya dengan baik.
6. Bapak Nandang Sutrisno, SH., M.Hum., LLM., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
7. Bapak Dr. Drs. Dwipraptono Agus Hardjito, Drs., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
8. Bapak Dekar Urumsah, S.E., S.Si., M.Com., Ph.D selaku Ketua Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

9. Segenap staff pengajar Prodi Akuntansi dan seluruh Keluarga Besar Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang telah banyak memberikan penulis ilmu akademik maupun non akademik selama duduk di bangku perkuliahan.
10. Kos Kembali ke Safitri; Cintia Zelin terimakasih atas kebersamaan selama daftar ulang sampai akhir waktu yang tidak terhingga*mysister from another star!*, Ong-Nia a.k.a Nia Safitri terimakasih atas kegilaan dan ke-korea-korea-an yang di tularkan serta wejangan-wejangan yang bermanfaat bagi nusa dan bangsa, Rosy Amalia Rosyada yang sudah menjadi ibu, kakak serta adik dengan memberikan nasehat-nasehat, Septianti Anita Devi yang sudah menjadi adik ketemu gede serta teman yang selalu menghibur, Shania Rizky Amaliayang sudah menjadi my twinnies akhir jaman semangat S2nya luv, Mia Hernawati yang sudah menjadi teman bergosip ria, Rahmawati Nur Waridah yang selalu menjadi malaikat tanpa sayap tidak pernah marah, penulis mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya karena telah mengisi hari-hari penulis dalam meberikan dukungan, semangat, keseruan, mengisi waktu luang, dan segala canda tawanya. Semoga segala urusan-urusan kita mendapatkan rahmatNya sehingga dipermudah dalam berkehidupan.*See you on top sist*. (Aamiin).
11. Teman-teman KKN 56 UII Unit 12; terspesial Mega Ayu Novariska yang menjadi besties untuk penulis selama KKN,tetaplah menjadi bintang dilangit yang,*love you!*; Syifa Muhammad Haidir Aly, terimakasih telah menjadi teman serta kekasih yang selalu menyebarkan *happy virus* dengan lawakan yang super receh selama KKN; Teni Susanto yang mau mendengarkan keluh kesah penulis

dan memberikan solusi, masukan dan motivasi; Muhammad Rizky Mubaroq yang telah menjadi ibu selama di desa; Endang Yuliana; Halomoan Ade yang sudah menjadi fans setiaku, semangat cari jodohnya de! dan Ahmad Mahfuzh Murtadho sebagai ketua unit yang telah mengendalikan keadaan dalam situasi apapun, kanit terbaik.

12. Teman-Teman OCB kelas H terimakasih atas kebersamaan selama satu semesternya dan teman-teman Accounting 2014, semoga kita bisa bertemu suatu hari nanti dan berbagi kisah kesuksesan serta masalalu kita, (Aamiin).
13. Serta pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tak mungkin disebutkan satu persatu.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih banyakkekurangan yang terdapat dalam penyusunan ini. Sehingga penulis menerima segala kritik dan saran yang membangun untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak yang berkepentingan.

Wassalamua'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 13 Maret 2018

Penulis,

(Ade Nur Selviani)

DAFTAR ISI

Halaman Sampul i

Halaman Judul ii

Halaman pernyataan Bebas Plagiarism iii

Lembar Pengesahan iv

Lembar Berita Acara Ujian Skripsi v

Moto vi

Kata Pengantar vii

Daftar Isi xi

Abstrak xvi

BAB I Pendahuluan 1

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 RumusanMasalah 5

1.3 Tujuan Penelitian 6

1.4 Manfaat Penelitian 6

1.5 Sistematika Penulisan 7

BAB II Tinjauan Pustaka 9

2.1 Landasan Teori 9

2.1.1 *Resource Dependence Theory* (TeoriKetergantungan) 9

2.1.2 *Nature Theory* (TeoriNatur) 10

2.2 PenelitianTerdahulu 11

2.3 Hipotesis Penelitian 18

2.3.1 Diversitas Gender Anggota Dewan Direksi dan Kinerja Perusahaan 18

2.3.2. Diversitas Usia Anggota Dewan Direksi dan Kinerja Perusahaan 19

2.3.3 Diversitas Pendidikan Anggota Dewan Direksi dan Kinerja Perusahaan..... 20
BAB III Metode Penelitian..... 23
3.1 Populasi dan Sampel..... 23
3.2 Variabel Penelitian..... 23
3.2.1 Variabel Dependen..... 23
3.2.2 Variabel Independen..... 24
3.2.3 Variabel Kontrol..... 27
3.3 Metode Pengumpulan Data..... 28
3.4 Teknik Analisis Data..... 28
3.4.1 Statistik Deskriptif..... 28
3.4.2 Uji Asumsi Klasik..... 29
3.4.3 Analisis Regresi..... 30
3.4.4 Analisis Koefisien Determinasi..... 32
BAB IV Data dan Pembahasan..... 33
4.1 Hasil Pengumpulan Data..... 33
4.2 Analisis Deskriptif..... 34
4.3 Uji Asumsi Klasik..... 37
4.4 Uji Regresi..... 42
4.5 Kesimpulan Hipotesis..... 46
4.5.1 Pengaruh Gender Dewan Direksi terhadap Kinerja Perusahaan..... 46
4.5.2 Pengaruh Usia Dewan Direksi terhadap Kinerja Perusahaan..... 47
4.5.3 Pengaruh Pendidikan Dewan Direksi terhadap Kinerja Perusahaan..... 48
4.6 Analisis Koefisien Determinasi..... 50

BAB V Kesimpulan dan Saran 51

5.1 Kesimpulan 51

5.2 Implikasi Penelitian..... 51

5.3 Keterbatasan Penelitian..... 52

5.4 Saran 52

Daftar Referensi 54

Lampiran 58

Daftar Tabel

Tabel 2.2	: Penelitian Terdahulu	15
Tabel 4.1	: Tahapan Seleksi Sampel	33
Tabel 4.2	: Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	34
Tabel 4.3.1	: Hasil Pengujian Multikolinritas VIF	38
Tabel 4.3.2	: Hasil Pengujian Heteroskedasitas Gletser.....	39
Tabel 4.3.3	: Hasil Pengujian Normalitas Menggunakan Kolmogrov Smirnov	40
Tabel 4.3.3.1	: Hasil Pengujian Normalitas SetelahPembersihan Data Outlier	41
Tabel 4.3.4	: Hasil Pengujian Autokorelasi Menggunakan Durbin Watson	42
Tabel 4.4.1	: Hasil Uji Regresi.....	43
Tabel 4.5	: Tabel Kesimpulan Hipotesis.....	46
Tabel 4.6.1	: Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	50

Daftar Gambar

Gambar 2.4 : Kerangka Penelitian 22

Daftar Lampiran

Lampiran 1 : Daftar Sampel Perusahaan Keluarga tahun 2014-2016 58

Lampiran 2 : Perhitungan Prosentase Direksi Wanita 60

Lampiran 3 : Perhitungan Proporsi Usia Dewan Direksi yang berusia > 40 tahun 63

Lampiran 4 : Perhitungan Prosentase Pendidikan Dewan Direksi bidang Ekonomi 66

Lampiran 5 : Perhitungan Ukuran Perusahaan Menggunakan Logaritma Total Aset 70

Lampiran 6 : Perhitungan ROE 76

Lampiran 7 : Daftar Nama Dewan Direksi Wanita 82

Lampiran 8 : Daftar Pendidikan Dewan Direksi dalam Bidang Ekonomi 87

Lampiran 9 : Hasil Uji Analisis Deskriptif 102

Lampiran 10 : Hasil Uji Asumsi Klasik 103

Lampiran 11 : Hasil Uji Regresi 108

ABSTRAKSI

Berkembangnya perusahaan-perusahaan keluarga di Indonesia memberikan kontribusi yang besar dalam bidang perekonomian negara yang tidak lepas dari pengaruh manajemen puncak. Diversitas demografi pada menajemen puncak dianggap memiliki perengaruh terhadap kinerja perusahaan. Penelitian ini menguji pengaruh diversitas demografi diantaranya diversitas gender, diversitas usia, dan diversitas pendidikan pada bidang ekonomi dewan direksi terhadap kinerja perusahaan keluarga yang ada di Indonesia. Menggunakan sampel perusahaan keluarga yang terdaftar di BEI periode tahun 2014 sampai tahun 2016. Proksi dari kinerja perusahaan yang digunakan penelitian ini adalah ROE. Metodeyang digunakan yaitu Analisis Regresi Berganda. Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan uji statistic deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji regresi. Hasil penelitian ini adalah diversitas gender berpengaruh signifikan terhadap ROE, diveristas usia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan ROE, serta diversitas pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap ROE.

Kata kunci: kinerja perusahaan, perusahaan keluarga, diversitas dewan direksi.

ABSTRACT

The develop of family companies in Indonesia gives a big contribution in theeconomy field of the country which can not be separated from the influence of top management. Demography diversity in top management considered has an influence of company performance. This reseacrh examine the influence of demography diversity such as: gender diversity, age diversity, and education diversity of board of directors on the family company performance in Indonesia. Using samples of family company that is registered in BEI period in 2014 until 2016. Proxy of the company performance that was used in this research are ROE. Double Regression Analisys Method was used in this research. The hypothesis testing of this research examined by using descriptive statistic test, classic assumption test and regression test. The result of this research showed that gender diversity did significantly influence with ROE, age diversity did not significantly influence with ROE, and education diversity did not significantly influence with ROE.

Keywords: company performance, family company, board of directors diversity

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan-perusahaan keluarga di Indonesia saat ini berkembang sangat pesat.Perusahaan-perusahaan keluarga tersebut ikut berpartisipasi dalam memberikan kontribusi yang besar terhadap perekonomian di Indonesia.Dengan keadaan jumlah perusahaan keluarga yang kian meningkat membuat peneliti tertarik meneliti bagaimana kinerja keuangan dari perusahaan keluarga.Berkembangnya perusahaan-perusahaan tersebut tidak terlepas dari pengaruh manajemen puncak.Dimana keberadaan wanita pada direksi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan.Isu perwakilan perempuan di dewan direksi menarik perhatian besar kalangan praktisi, pembuat kebijakan, dan peneliti dalam beberapa tahun terakhir, karena representasi wanita pada dewan direksi relatif rendah dibandingkan dengan kehadiran mereka di populasi pada umumnya dan di dunia usaha pada umumnya (Conyon dan He, 2017).

Dalam suatu perusahaan, dewan direksi memegang peranan yang sangat signifikan bahkan peran yang utama dalam penentuan strategi perusahaan tersebut(Wardhani, 2007).Diversitas merupakan keberagaman dalam suatu kelompok atau organisasi. Diversitas dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi dan mengkapitalisasi kesempatan memperbaiki produksi, menyediakan jasa, menarik, menahan, memotivasi, dan menggunakan sumberdaya manusia secara efektif,

memperbaiki proses pembuatan keputusan pada semua tingkatan organisasional, dan berbagai keuntungan lainnya yang diperoleh karena dianggap sebagai organisasi yang memiliki kesadaran sosial dan modern (Wicaksana, 2010). Salah satu bentuk dari keberagaman dalam manajemen puncak yaitu adanya keberadaan wanita. Beberapa peneliti juga membuktikan bahwa peningkatan jumlah direktur wanita di dewan direksi memiliki efek positif terhadap kinerja perusahaan (Low, Roberts, dan Whiting, 2015). Direktur wanita memiliki pemahaman yang lebih baik atas segmen pasar perusahaan dibandingkan laki-laki dan hal ini dapat mengembangkan kualitas dalam proses pengambilan keputusan perusahaan (Singh dan Vinnicombe, 2004).

Keanekaragaman *gender* di dewan direksi dan tim manajemen puncak telah menarik minatpeneliti dalam dua dekade terakhir (Darmadi, 2013). Terdapat perbedaan antara seorang manajer laki-laki dan manajer perempuan dari segi stabilitas emosional, agresifitas, kemampuan memimpin, kepercayaan diri, kepastian, keuletan, keinginan bertanggungjawab, keseriusan, obyektifitas, pengetahuan dan sifat keterusterangan(Rajan dan Krishnan, 2002). Beberapa penelitian yang berfokus pada *gender* beranggapan bahwa perempuan lebih memiliki etika dalam bertingkah laku dibandingkan laki-laki (Ferrel dan Skinner, 1988). Penelitian mengenai diversitas gender dilakukan oleh (Lindstädt, Wolff, dan Fehre, 2011)yang meneliti rasio keberadaan wanita pada 160 perusahaan Jerman DAX *family*periode 2002-2010, pengukuran kinerja menggunakan rasio ROA, ROE, *Price to Book Value* menghasilkan hubungan positifdengan kinerja perusahaan dengan keberadaanpegawai wanita yang tinggi. Penelitian lain yang menggunakan raiso

pengukuran ROE, ROA dan Tobin's Q pada 126 perusahaan Inggris termasuk dalam indeks FTSE 100 periode 2001-2005yang dilakukan oleh (Haslam dkk, 2010) menyatakanbahwa tidak ada hubungan keberadaan wanita dengan kinerja menggunakan ROA dan ROE, dan berpengaruh negative meskipun hanya ada satu wanita pada dewan direksi yang diukur menggunakan Tobin's Q.

Keberagamanusia pada anggota dewan direksi memiliki pengaruh pada kinerja perusahaan. Perbedaan usia memberikan keberagaman pada pengalaman, kecakapan, dan jaringan sosial anggota dewan direksi. Perusahaan dengan manajer muda mengalami pertumbuhan yang lebih tinggidaripada perusahaan dengan manajer yang lebih tua (Hambrick dan Mason, 1984). Manajer muda miliki kecenderungan untuk tidak menerima *status quo* tapi mau menerimaide baru (Cheng, Chan, danLeung, 2010). Penelitian yang menyelidiki hubungan keberagaman usia dengan kinerja keuangan mendapatkan hasil yang juga berbeda, tidak ada bukti dalam hubungan empiris antara kinerja keuangan dan proporsi manajer yang berusia lebih muda (Kusumastuti, Supatmi, dan Sastra, 2007), dan keragaman usia berpengaruh signifikan (Ararat, Mine dan Cetin, 2010).

Diversitas pendidikan anggota dewan direksipun ikut berperan dalam kinerja perusahaan sehingga mempengaruhi nilai perusahaan. Latar belakang pendidikan yang dimiliki olehanggota dewan berpengaruh terhadap pengetahuan yang dimiliki.Walaupun bukan menjadi suatu keharusan seseorang yang akan memasuki dunia bisnis agar berpendidikan bisnis, namun lebih baik apabila anggota dewan memiliki latar belakang pendidikan bisnis dan ekonomi (Kusumastuti, Supatmi, dan

Sastra, 2007). Penelitian yang dilakukan oleh (Ujunwa, 2012) menemukan hubungan positif signifikan antara direksi dengan kualifikasi PhD dan kinerja keuangan. Sedangkan penelitian (Velnampy dan Pratheepkanth, 2013) menemukan pendidikan memiliki hubungan tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Penelitian yang dilakukan (Adnan dkk, 2016) terhadap *goverment-linked companies* dan *non-goverment-linked companies* yang berada di Malaysiamenemukan bahwa latar belakang pendidikandewan direksi tidak memberikan pengaruh pada kinerja keuangan yang diukur menggunakan ROA dan ROE.

Hubungan antara keberagaman *gende*r pada dewan manajemen dan kinerja keuangan perusahaan-perusahaan yang terdaftar di Indonesia dibahas oleh (Darmadi, 2013). Dengan melakukan regresi *cross-sectional* analisis berdasarkan sampel yang terdiri dari 92,4 persen perusahaan publik yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Ditemukan bahwa representasi eksekutif puncak perempuan negative atau tidak terkait dengan peningkatan kinerja. Dari analisis korelasi, menghasilkan bahwa perusahaan kecil, yang dikontrol keluarga, cenderung memiliki proporsi anggota perempuan yang lebih tinggi pada dewan manajemen. Ini menyiratkan bahwa perusahaan besar "lebih keras" bagi perempuan dalam hal kesempatan memegang kursi pada dewan direksi.

Adanya perbedaan hasil dari penelitian sebelumnya dan fenomena diversitas di Indonesia merupakan hal yang menarik peneliti untuk meneliti kembali mengenai diversitas dewan direksi terhadap kinerja perusahaan dengan periode yang terbaru. Penelitian yang akan di lakukan ini meneliti perusahaan-perusahaan keluarga di

Indonesia yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) yang menerbitkan laporan tahunan pada tahun 2014 sampai dengan 2016. Memilih perusahaan-perusahaan keluarga di Indonesia karena perusahaan-perusahaan keluarga ikut berpartisipasi dalam perekonomian negara. Pengukuran kinerja perusahaan diukur dalam hal pengembalian pada ekuitas (ROE) dengan *gender*, usia dan latar belakang pendidikan sebagai variabel independen serta jumlah anggota direksi dan ukuran perusahaan sebagai variabel kontrol. Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan Keluarga yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI)**".

1.2 Rumusan Masalah

Latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya menjadi dasar dalam menarik rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana pengaruh diversitas *gender* terhadap kinerja perusahaan keluarga yang diukur dengan ROE?
2. Bagaimana pengaruh diversitas umur anggota dewan direksi terhadap kinerja perusahaan keluarga yang diukur dengan ROE?
3. Bagaimana pengaruh diversitas pendidikan anggota dewan direksi terhadap kinerja perusahaan keluarga yang diukur dengan ROE?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh diversitas *gender* terhadap kinerja perusahaan keluarga yang diukur dengan ROE.
2. Untuk mengetahui pengaruh diversitas umur anggota dewan direksi terhadap kinerja perusahaan keluarga yang diukur dengan ROE.
3. Untuk mengetahui pengaruh diversitas pendidikan anggota dewan direksi terhadap kinerja perusahaan keluarga yang diukur dengan ROE.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat kepada beberapa pihak diantaranya:

1. Bagi masyarakat, untuk menambah pengetahuan mengenai kinerja perusahaan yang baik agar dapat mengambil keputusan dalam melakukan suatu investasi.
2. Bagi penulis dan lingkungan akademis, untuk menambah pengetahuan dan referensi dalam membuat penelitian yang terkait dengan bidang yang sama tentang diversitas demografi dewan direksi dan pegaruhnya terhadap kinerja perusahaan keluarga.
3. Bagi perusahaan, untuk menambah pengetahuan tentang diversitas demografi dewan direksi yang dapat meningkatkan kinerja keuangan pada perusahaan keluarga.

1.5 Sistematika Pembahasan

Penyusunan penelitian ini dilakukan dengan sistematika sebagai berikut:

Bab 1 Pendahuluan

Bab ini merupakan bagian awal dari penelitian ini.Bab ini disusun dengan menjelaskan hal-hal yang berhubungan mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan, dan sistematika penulisan yang dilakukan.

Bab 2 Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Bab ini akan membahas mengenai kerangka teori yang menjadi dasar penulis yaitu mengenai pengaruh diversitas dewan direksi terhadap kinerja perusahaan, tinjauan penelitian terdahulu, dan juga bab ini akan memaparkan mengenai hipotesis yang diajukan penulis.

Bab 3 Metode Penelitian

Bab ini akan membahas mengenai populasi dan sampel, pengumpulan data dan sumber data, identifikasi variabel penelitian dan pengukuran variabel, model penelitian serta teknik analisis data yang digunakan.

Bab 4 Analisis dan Pembahasan

Bab ini akan membahas dan menguraikan mengenai jawaban atas perumusan masalah dan pengujian hipotesis yang ada beserta interpretasi atas hasil penelitian yang diperoleh.

Bab 5 Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisi kesimpulan penelitian yang diperoleh berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya serta saran yang sebaiknya dilakukan sebagai penyempurnaan atas kekurangan dan keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini sehingga dapat berguna untuk kegiatan lebih lanjut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1*Resource Dependence Theory* (Teori Ketergantungan)

Resource dependence theory merupakan studi tentang bagaimana sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan harus digunakan semaksimal mungkin. Hal ini akan mendorong perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan potensi untuk menciptakan kemakmuran (Hanani dan Aryani, 2012). Dasar pemikiran *resource dependence theory* yang awalnya dikembangkan oleh (Pfeffer dan Salancik,1978)bahwa perusahaan harus bergantung pada organisasi eksternal untuk mendapatkan sumber daya utama. Karena dewan direksi merupakan penghubung yang menghubungkan perusahaan dengan sumber ketergantungan eksternal, maka dengan menunjuk anggota dewan yang tepat, perusahaan dapat mengurangi ketidakpastian lingkungan (Pfeffer, 1972), biaya transaksi yang lebih rendah terkait dengan pertukaran eksternal (Williamson, 1984), dan akhirnya memperbaiki kelangsungan hidup (Singh, House, dan Tucker, 1986) dan kinerja(Hillman, 2005).

Sumber daya perusahaan mencakup semua aset,kemampuan, proses organisasi, atribut perusahaan informasi, dan pengetahuan yang dikontrol oleh perusahaan, secara berurutanuntuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas (Barney, 1991). Perusahaan mencari keterkaitan dengan yang paling menguntungkansumber daya dan merekrut anggota dewan atas dasar ini (Kabongo, Chang, dan Li 2013).

Minoritas wanita anggota dewan cenderung lebih peka terhadap kinerja sosial perusahaan, yang cenderung berdampak positif (Wang dan Coffey,1992).Manajemen yang memiliki diversitas 20 anggota yang lebih tinggi akan lebih mampu menghadapi tantangan dan dinamika lingkungan bisnis (Saraswati, 2017). Diversifikasi struktur sumberdaya manusia yang berkaitan dengan ras dan campuran *gender* seringkali dipandang sebagai hal penting untuk memaksimalkan sumberdaya penting perusahaan (Siciliano, 1996).

2.1.2 *Nature Theory*

Sesuai teori natur perbedaan antara laki-laki dan perempuan merupakan kodrat yang harus diterima.Perbedaan biologis itu mengisyaratkan bahwa diantara kedua jenis kelamin tersebut memiliki peran dan tugas yang berbeda.Secara kodrat alamiahnya peran dan tugas laki-laki dan wanita tidak dapat dipertukarkan.Literatur psikologi dan manajemen telah mengakui bahwa terdapatperbedaan berbasis *gender* yang signifikan antara pria dan wanita. Berbagai penelitian terkait gender menjelaskan bahwa perbedaan gender seseorang akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Beberapa penelitian beranggapan bahwa perempuan lebih memiliki etika dalam bertingkah laku dibandingkan laki-laki (Ferrel dan Skinner, 1988).Perempuan cenderung memiliki sifat lebih perhatian, lebih teliti, cenderung menghindari risiko dan sikap kehati-hatian yang sangat tinggi.Sikap kehatian-hatian yang dimiliki perempuan tersebut sangat berperan penting dalam membantu perusahaan dalam mengambil keputusan yang tepat dengan risiko yang lebih rendah.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian melihat bahwa wanita berpotensi baik untuk menjadi pemimpin.Keberagaman gender diyakini dapat membawa keuntungan bagi organisasi karena perempuan dianggap memiliki perasaan dalam *cognitive style*(Krishnan dan Park, 2005).Penelitian yang dilakukan (McKinsey, 2010) menemukan bahwa perusahaan dimana kehadiran perempuan yang kuat dalam *board of directors* memiliki tata kelola dan kinerja keuangan yang lebih baik.

Penelitan yang dilakukan (Bjuggren, Nordström, dan Palmberg, 2015) yaitu meneliti tingkat efisiensi pemimpin wanita dalamperusahaan keluarga dan bagaimana pengaruhnya terhadap profitabilitas, menunjukkan bahwa kepemimpinan wanita akan menyebabkan profitabilitas meningkat di perusahaan keluarga, akan tetapi berdampak negatif pada perusahaan non keluarga. Penelitian yang dilakukan (Haslam dkk, 2010) yang meneliti 126 Perusahaan Inggris FTSE index 100 pada periode 2001-2005, dengan fokus pada hubungan antara kehadiran perempuan di dewan perusahaan dan ukuran kinerjaberbasis akuntansional(ROA dan ROE) dan ukuran perusahaan. Hasilnya menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara kehadiran perempuan dalam dewan direksi dan ukuran kinerja berbasis akuntansional (ROA dan ROE).Namun, ada hubungan negatif antara kehadiran perempuan dalam dewan direksi dan ukuran kinerja berbasis subjektif.

Penelitian lain dilakukan oleh (Luckerath-Rovers, 2010)yang meneliti kinerja keuangan dari 99 perusahaan yang terdaftar di Netherlands Female Board Index dengan dan tanpa perempuan di dewan direksi. Hasilnya menunjukkan bahwa

perusahaan dengan wanita kinerjanya lebih baik daripada tanpa wanita.Perbedaan tersebut signifikan secara statistik untuk ROE.Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Shrader, Blackburn, dan Iles, 1997) meneliti rasio perempuan pada 200 perusahaan AS dari WallStreet Journal menggunakan ROS, ROA, ROI, ROE dan hasilnya negatif terhadap kinerja perusahaan.

Usia dianggap sebagai ukuran luas pengalaman dan sikap terhadap risiko (Herrmann dan Datta, 2005).Usia anggota berkaitan dengankebijaksanaan yang dimiliki. Semakin bertambah usia, semakin bijaksana seseorang(Kusumastuti, Supatmi, dan Sastra, 2007). Manajer yang lebih tua cenderungmenghindari risiko, sedangkan manajer muda cenderung untuk mengejar sesuatu yang lebih berisiko, dan strategi pertumbuhan inovatif(Pegels, Song, dan Yang, 2000).

Penelitian yang dilakukan (Ararat, Mine, dan Cetin, 2010)yaitu untuk mengetahui dampak keragaman dewan terhadap kinerja keuangan perusahaan indeks ISE-100 yang diperdagangkan di Istanbul Stock Exchange (ISE), menggunakan perbedaan jenis kelamin dan usia sebagai atribut yang dapat diamati dan latar belakang pendidikan dan kewarganegaraan direksi sebagai proxy atribut, kepercayaan, keterampilan, dan kompetensi yang tidak dapat diamati. Rasio yang digunakan yaitu *market-to-book value* dan Tobin's Q sebagai *market based* dan ROE sebagai pengukuran kinerja berbasis akuntansi. Hasilnya ditemukan hubungan positif antara keragaman*gender* dan usiadewan direksi dengan kinerja.

Sedangkanpenelitian laindilakukan oleh (Ercan, 2017) yang meneliti karakteristikdemografi keberagaman dewan direksi, dalam hal jenis kelamin,

kewarganegaraan dan usia, sehubungan dengan kinerja perusahaan keuangan di Jerman dengan rasio pengukuran ROA, ROE dan Tobin's Q. Hasilnya menunjukkan hubungan yang negatif signifikan antara usia dewan direksi terhadap kinerja perusahaan.

Dibandingkan dengan keberagaman usia dan *gender*, latar belakang pendidikan tetap menjadi bagian yang membingungkan dalam hal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan karena penelitian yang relatif lebih sedikit dibandingkan dengan dimensi keberagaman lainnya (Mahadeo, Soobaroyen, dan Hanuman, 2012).Terlepas dari fakta penelitian yang relatif kurang dilakukan, beberapa penulis mengidentifikasi bahwa latar belakang pendidikan memiliki relevansi penting dalam hal mengukur kinerja sebuah organisasi(Protasovs, 2015).Hal yang penting bagi komposisi dewan secara keseluruhan yaitu adanya keberagaman latar belakang dan pengalaman yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan perusahaan akan latar belakang pendidikan dan pengalaman tertentu yang terus berubah seiring perubahan waktu. Namun tidak semua anggota dewan direksi memiliki latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis.Bagi anggota dewan direksi yang memiliki pengetahuan dibidang ekonomi dan bisnis yang ditempuh melalui pendidikan formal maupun non formalmempunyai kemampuan lebih baik untuk mengelola bisnis dan mengambil keputusan bisnis daripada yang tidak memliki pengetahuan bisnis dan ekonomi yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ujunwa, 2012)yaitu untuk mengetahui dampak karakteristik dewan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan. Karakteristik dewan yang diteliti terdiri dari ukuran dewan, latar belakang pendidikan, kewarganegaraan, *gender* dewan, etnis dewan dan dualitas CEO.Temuan dengan menggunakan data panel dari 122 perusahaan di Nigeria antara tahun 1991 dan 2008, ditemukan bahwa ukuran dewan, dualitas CEO dan keragaman *gender* terkait secara negatif dengan kinerja perusahaan, sedangkan kewarganegaraan dewan direksi, etnis dewan direksi dan jumlah anggota dewan dengan kualifikasi PhD ditemukan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Adnan dkk, 2016) yaitu menyelidiki hubungan antara keberagaman dewan dan kinerja perusahaan menggunakan karakteristik keberagaman pendidikan dan diuji pada kinerja perusahaan yang diukur dengan ROEdan ROA. Sampel yang digunakan yaitu 196 perusahaan terkait pemerintah (GLC) danperusahaan non-pemerintah(non-GLC) yang terdaftar di Bursa Malaysia dari tahun 2007 sampai 2010. Hasil dari penelitian ini menetapkan bahwa keberagaman pendidikan di dalam dewan akan mengurangi kinerja perusahaan terutama di GLC karena budaya mereka dalam menunjuk direksi yang berhasil menekankan pada jaringan dengan karakteristik pemerintahan daripada karakteristik pendidikan.

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Judul Penelitian	Sampel	Variabel Penelitian	Kesimpulan
1	(Bjuggren, Nordström, dan Palmberg, 2015) Efficiency of Female Leaders in Family and Non-Family Firms	1001 perusahaan di Swedia tahun 2008	**Dependen**: Kinerja Perusahaan Keluarga dan Non Perusahaan Keluarga **Independen:** CEO Wanita	Kepemimpinan wanita akan menyebabkan profitabilitas meningkat di perusahaan keluarga, akan tetapi berdampak negatif pada perusahaan non keluarga
2	(Haslam dkk, 2010) Investing with prejudice: The relationship between women's presence on company boards and objective and subjective measures of company performance	126 Perusahaan Inggris FTSE index 100 pada periode 2001-2005	**Dependen**: Ukuran kinerja berbasis akuntansional (ROA dan ROE) **Independen:** Kehadiran perempuan di dewan perusahaan dan ukuran perusahaan	Tidak ada hubungan antara kehadiran perempuan dalam dewan direksi dan ukuran kinerja berbasis akuntansional (ROA dan ROE). Namun, ada hubungan negatif antara kehadiran perempuan dalam dewan direksi dan ukuran kinerja berbasis subjektif.
3	(Luckerath-Rovers, 2010) Women on Board and Firm Performance	99 perusahaan yang terdaftar di Netherlands Female Board Index periode 2005-2007	**Dependen**: Kinerja keuangan (ROE, ROS, ROIC) **Independen:** Kehadiran perempuan di dewan perusahaan	Perusahaan dengan wanita kinerjanya lebih baik daripada tanpa wanita. Perbedaan tersebut signifikan secara statistik untuk ROE.

No	Penulis dan Judul Penelitian	Sampel	Variabel Penelitian	Kesimpulan
4	(Shrader, Blackburn, dan Iles, 1997) Women in Management and Firm Financial Performance: An Exploratory Study	200 perusahaan AS dari Wall Street Journal	**Dependen:** Kinerja perusahaan (ROS, ROA, ROI, ROE) **Independen:** Rasio perempuan	Rasio perempuan dalam perusahaan berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan
5	(Ararat, Mine, dan Cetin, 2010) The Impact of Board Diversity on Boards' Monitoring Intensity and Firm Performance: Evidence from the Istanbul Stock Exchange	Perusahaan indeks ISE-100 yang diperdagangkan di Istanbul Stock Exchange (ISE)	**Dependen:** Kinerja perusahaan (Market-to-Book Value, Tobin's Q, ROE) **Independen:** Jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan dan kewarganegaraan	Hasilnya ditemukan hubungan positif antara keragaman gender dan usia dewan direksi dengan kinerja.
6	(Ercan, 2017) Value in Diversity ? A Quantitative Examination of Board Diversity and Financial Performance of Publicly Listed Firms in Germany	697 Perusahaan Publik Jerman Frankfurter Börse stock exchange	**Dependen:** Kinerja perusahaan (ROA, ROE dan Tobin’s Q)**Independen:** Jenis kelamin, usia, dan kewarganegaraan	Hubungan yang negatif signifikan antara jenis kelamin, usia dewan direksi terhadap kinerja perusahaan.

No	Penulis dan Judul Penelitian	Sampel	Variabel Penelitian	Kesimpulan
7	(Ujunwa, 2012) Board characteristics and the financial performance of Nigerian quoted firms	122 perusahaan di Nigeria antara tahun 1991 dan 2008	**Dependen**: Kinerja perusahaan **Independen:** ukuran dewan, dualitas CEO, keragaman gender, kewarganegaraan dewan direksi, etnis dewan direksi dan jumlah anggota dewan	ditemukan bahwa ukuran dewan, dualitas CEO dan keragaman gender terkait secara negatif dengan kinerja perusahaan, sedangkan kewarganegaraan, dewan etnis dan jumlah anggota dewan dengan kualifikasi PhD ditemukan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan
8	(Adnan dkk, 2016) The Impact of Educational Level of Board of Directors on Firms' Performance	196 perusahaan terkait pemerintah (GLC) dan perusahaan non-pemerintah (non-GLC) yang terdaftar di Bursa Malaysia dari tahun 2007 sampai 2010	**Dependen**: Kinerja perusahaan (ROE dan ROA) **Independen:** latar belakang pendidikan dewa direksi	keberagaman pendidikan di dalam dewan akan mengurangi kinerja perusahaan terutama di GLC karena budaya mereka dalam menunjuk direksi yang berhasil menekankan pada jaringan dengan karakteristik pemerintahan daripada karakteristik pendidikan.

2.3 Hipotesis Penelitian

2.3.1 Diversitas Gender Anggota Dewan Direksi dan Kinerja Perusahaan

Direksi adalah organ perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan. Teori ketergantungan berpendapat bahwa adanya kemungkinan jika direksi beragam memungkinkan adanya pengawasan yang lebih baik dari manajemen (Saraswati, 2017).Sesuai teori natur perbedaan antara laki-laki dan perempuan merupakan kodrat yang harus diterima.Perbedaan biologis itu mengisyaratkan bahwa diantara kedua jenis kelamin tersebut memiliki peran dan tugas yang berbeda.Secara kodrat alamiahnya peran dan tugas laki-laki dan wanita tidak dapat dipertukarkan.Diversitas dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi dan mengkapitalisasi kesempatan memperbaiki produksi, menyediakan jasa, menarik, menahan, memotivasi, dan menggunakan sumberdaya manusia secara efektif, memperbaiki proses pembuatan keputusan pada semua tingkatan organisasional, dan berbagai keuntungan lainnya yang diperoleh karena dianggap sebagai organisasi yang memiliki kesadaran sosial dan modern (Wicaksana, 2010).Jika kehadiran wanita meningkatkan pemantauan, kemungkinan keberadaan wanita pada dewan direksi dapat meningkatkan nilai perusahaan dan juga tingkat risiko perusahaan kecil bila dikendalikan oleh direksi wanita dibandingkan dengan direksi pria.Hasil penelitian (Luckerath-Rovers, 2010), dan (Lindstädt, Wolff, dan Fehre, 2011) menyatakan bahwa keberadaan wanita pada dewan direksi berpengaruhpositifterhadap kinerja perusahaan sedangkan hasil penelitian (Shrader,

Blackburn, dan Iles, 1997) dan (Haslam dkk, 2010) menyatakantidak signifikan. Berdasarkan temuan tersebut, maka rumusan hipotesis yang diajukan adalah :

H1: Diversitas *gender* anggota dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan keluarga yang diukur dengan ROE.

2.3.2 Diversitas Usia Anggota Dewan Direksi dan Kinerja Perusahaan

Sesuai *resource dependence theory* yang merupakan studi tentang bagaimana sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan harus digunakan semaksimal mungkin. Hal ini akan mendorong perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan potensi untuk menciptakan kemakmuran (Hanani dan Aryani, 2012).Keberagamanusia pada anggota dewan direksi memiliki pengaruh pada kinerja perusahaan. Perbedaan usia memberikan keberagaman pada pengalaman, kecakapan, dan jaringan sosial anggota dewan direksi.Perusahaan dengan manajer muda mengalami pertumbuhan yang lebih tinggidaripada perusahaan dengan manajer yang lebih tua(Hambrick dan Mason, 1984). Manajer muda milikikecenderungan untuk tidak menerima *status quo* tapi mau menerimaide baru(Cheng, Chan, dan Leung, 2010).Semakin bertambahnya usia seseorang, biasanya seseorang tersebut lebih bijaksana(Kusumastuti, Supatmi, dan Sastra, 2007).Usia dewasa madya antara umur 40 sampai 60 tahun merupakan usia yang matang. Pada usia 40 tahun kebanyakan seseorang telah mencapai masa puncak karirnya. Dewan direksi yang sedang memasuki usia madya(tengah) memiliki kebijakasanaan dalampengambilan keputusan yang matang sehingga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.Penelitian

yang dilakukan (Ararat, Mine, dan Cetin, 2010) menemukan bahwa usia anggota direksiberpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Sedangkan penelitian (Bonn, 2004) dan (Ercan, 2017) menyatakan bahawa usia anggota dewan direksi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan.Berdasarkan temuan tersebut, maka rumusan hipotesis yang diajukan adalah :

H2: Diversitas usia anggota dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan keluarga yang diukur dengan ROE.

2.3.3 Diversitas Pendidikan Anggota Dewan Direksi dan Kinerja Perusahaan

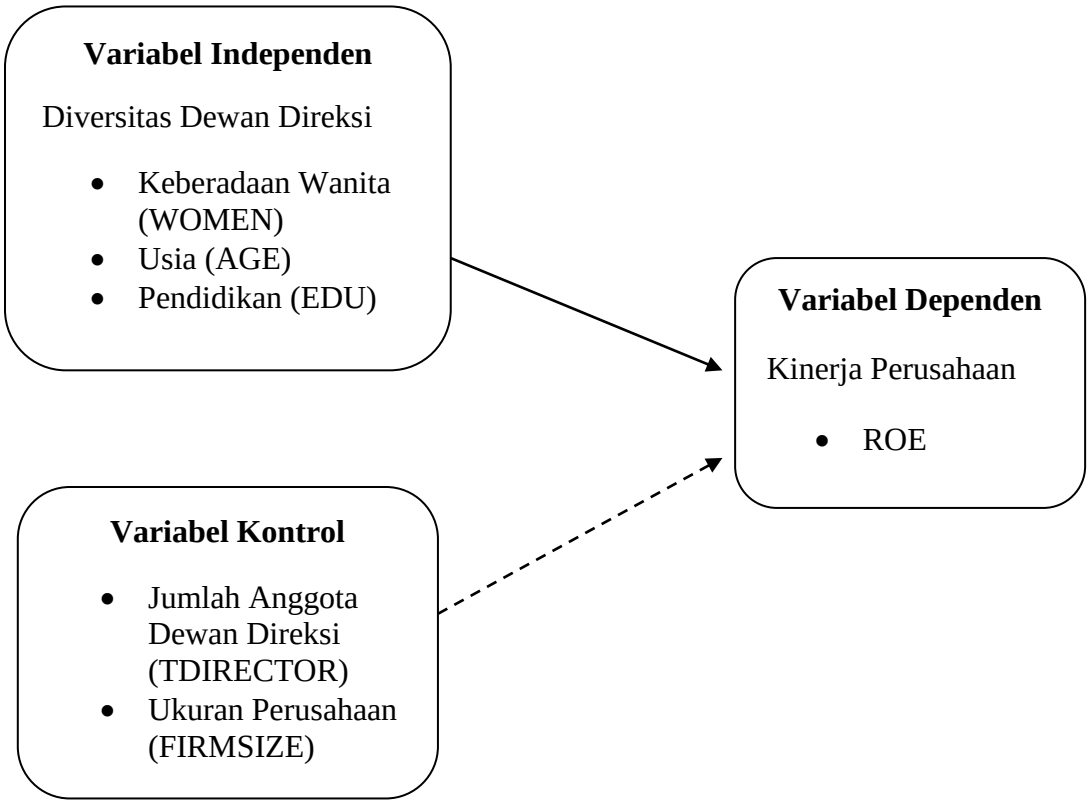
Berdasar pemikiran *resource dependence theory* yang awalnya dikembangkan oleh (Pfeffer dan Salancik, 1978)bahwa perusahaan harus bergantung pada organisasi eksternal untuk mendapatkan sumber daya utama. Sumber daya perusahaan mencakup semua aset,kemampuan, proses organisasi, atribut perusahaan informasi, dan pengetahuan yang dikontrol oleh perusahaan, secara berurutanuntuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas (Barney, 1991). Dibandingkan dengan keragaman usia dan *gender*, latar belakang pendidikan tetap menjadi bagian yang membingungkan dalam hal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan karena penelitian yang relatif lebih sedikit dibandingkan dengan dimensi keragaman lainnya (Mahadeo, Soobaroyen, dan Hanuman, 2012). Terlepas dari fakta penelitian yang relatif kurang dilakukan, beberapa penulis mengidentifikasi bahwa latar belakang pendidikan memiliki relevansi penting dalam hal mengukur kinerja sebuah organisasi(Protasovs, 2015). Perusahaan keluarga terkadang tidak mementingkan

pendidikan dari anggotakeluarganya yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Setidaknya dalam perusahaan tersebut ada salah satu keluarga didalamnya agar perusahaan tersebut tidak jatuh ditangan orang lain selain keluarga. Tidak semua anggota dewan direksi memiliki latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis, tetapi memilik pengetahuan dibidang ekonomi dan bisnis yang ditempuh melalui pendidikan formal maupun non formalakan lebih baik untuk mengelola bisnis dan mengambil keputusan bisnis daripada tidak memiliki pengetahuan bisnis dan ekonomi yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Dewan direksi bertanggung jawab atas pemantauanmanajemen atas nama pemegang saham. Untuk alasan ini, pemegang saham harus memastikan bahwa dewan dirakit dengan staf anggota terdidik yang tidak mengizinkan investasi merekaterbuang sia-sia.Penelitian yang dilakukan oleh (Ujunwa, 2012)menemukan hubungan positif signifikan antara direksi dengan kualifikasi PhD dankinerja keuangan. Sedangkan penelitian(Adnan dkk, 2016)menemukan pendidikan memiliki hubungan tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan.Berdasarkan temuan tersebut, maka rumusan hipotesis yang diajukan adalah :

H3: Diversitas pendidikan anggota dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan keluarga yang diukur dengan ROE.

2.4 Kerangka Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan suatu kerangka penelitian yang menyatakan bahwa diveristas dewan direksi,usia dewan direksi, dan pendidikan dewan direksi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan yang dalam penelitian ini diproksikan oleh rasio *return on equity* (ROE). Oleh karena itu kerangka penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.4

Kerangka Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh perusahaan keluarga yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada periode 2014-2016.Prosedur pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel pada populasi tertentu yang telah memenuhi kriteria yang ditentukan peneliti dengan tujuan untuk mendapatkan hasil yang akurat. Adapun kriteria-kriteria tersebut adalah:

1. Perusahaan keluarga yang terdaftar di BEI untuk tahun 2014-2016.
2. Menerbitkan laporan tahunan (*annual report*) tahun 2014-2016.
3. Tahun buku per 31 Desember.
4. Terdapat informasi mengenai *gender*, usia, dan latar belakang pendidikan anggota dewan direksi pada laporan tahunan (*annual report*).

3.2 Variabel Penelitian

3.2.1 Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan suatu variabel yang dipengaruhi oleh adanya variabel independen, sedangkan perubahan pada variabel dependen ini tergantung pada tingkat besarnya dari variabel independen.Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan pada penelitian ini diukur berdasarkan *Return On Equity* (ROE). ROE menggambarkan mengenai kemampuan modal

sendiri, dimana ROE yang tinggi mencerminkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan keuntungan yang tinggi bagi pemegang saham.(Walsh, 2014) mengatakan bahwa rasio ini dapat dikatakan sebagai rasio terpenting dalam keuangan perusahaan, ROE mengukur laba absolut yang diberikan kepada para pemegang saham, angka yang baik menunjukkan keberhasilan harga saham yang tinggi dan memudahkan upaya dalam menarik dana baru.ROE dapat dihitung dengan skala rasio menggunakan rumus sebagai berikut(Shukeri, Shin, dan Shaari, 2012):

$$\text{ROE} = \frac{NetIncome}{Equity} x\ 100$$

3.2.2 Variabel Independen

Variabel independen adalah suatu variabel yang mempengaruhi ataumenjadi penyebab adanya perubahan pada variabel dependen atau variabel terikat. Sedangkan pada penelitian ini variabel independennya yaitu:

a) Diversitas Gender

Diversitas dalam bidang perilaku organisasi didefinisikan sebagai perbedaan antara orang dalam kelompok atau organisasi. Menurut WHO pengertian gender adalah perbedaan status dan peran antara wanita dan laki-laki yang dibentuk oleh masyarakat sesuai dengan nilai budaya yang berlaku dalam periode waktu tertentu. Adanya wanita dalam anggota dewan direksi dikatakan dapat membantu mengambil suatu keputusan.Karena wanita lebih memiliki sikap kehati-hatian yang tinggi,

cenderung menghindari risiko, lebih teliti dan tidak terburu-buru dalam pengambilan keputusan dibandingkan laki-laki. Diversitas gender diukur dengan menggunakan presentase jumlah dewan direksi wanita dalam perusahaan(Astuti, 2017).

$$\text{WOMEN (\%)} = \frac{Jumlah\ Dewan\ Direksi\ Wanita}{Jumlah\ Anggota\ Dewan\ Direksi}$$

b) Diversitas usia anggota dewan direksi

Usia merupakan satuan waktu yang mengukur waktu keberadaan suatu benda atau makhluk, baik yang hidup maupun yang mati. Menurut (Kusumastuti, Supatmi, dan Sastra, 2007), usia anggota dengan berkaitan dengan kebijaksanaan yang dimiliki. Semakin bertambah usia, semakin bijaksana seseorang. Jika dilihat dari tahapan dewasa seseorang yang dikaitkan dengan kinerja, maka seseorang yang berada pada kelompok usia dewasa madya (tengah) merupakan masa ketika orang mencapai dan mempertahankan kepuasan dalam karirnya, mereka cenderung fokus terhadap pekerjaan daripada berpindah-pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Hal tersebut memperlihatkan bahwa usia dapat mempengaruhi kinerja sesesorang dalam perusahaan yang kemudian dapat mempengaruhi nilai perusahaan. Pengukuran diversitas usia dewan direksi ini menggunakan proposi anggota dewan yang berusia lebih dari 40 tahun(Kusumastuti, Supatmi, dan Sastra, 2007).

$$\text{AGE (\%)} = \frac{Jumlah\ \ Dewan\ Direksi\ yang\ berusia > 40\ tahun}{Jumlah\ Dewan\ Direksi}$$

c) Diversitas Pendidikan

Pendidikan diartikan sebagai pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian.Karateristik anggota dewan direksi berhubungan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki.Tingkat pendidikan mempengaruhi anggota dewan direksi dalam pengambilan keputusan.Meskipun bukan menjadi suatukeharusan bagi seseorang yang akan masuk duniabisnis untuk berpendidikan bisnis, akan lebih baikjika anggota dewanmemiliki latar belakang pendidikanbisnis dan ekonomi(Kusumastuti, Supatmi, dan Sastra, 2007). Latar belakang pendidikan diukur dengan menghitung persentase anggota dewan direksi yangmemilikilatar belakang pendidikan pada bidang ekonomi (bisnis, manajemen, dan keuangan)(Amin, 2016).

$$\text{EDU } (\%) = \frac{JumlahDewanDireksimemilikiLatarBelakangPendidikanEkonomi}{JumlahAnggotaDewanDireksi}$$

3.2.3 Variabel Kontrol

Variabel kontrol adalah variabel yang dapat dikendalikan atau dibuat konstan sehingga pengaruh variabel independen terhadap dependen tidak dipengaruhi oleh faktor luar yang tidak diteliti.Umumnya variabel kontrol sering digunakan peneliti untuk jenis penelitian perbandingan.Variabel kontrol dalam penelitian ini yaitu:

a) Jumlah Anggota Dewan Direksi

Penelitianyang dilakukan oleh (Lin, 2011), menemukan hubungan negatif signifikan antara jumlah anggota dewan dengan kinerja keuangan. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan (Hassan, Marimuthu, dan Johl, 2017) mengindikasi hubungan positif karena dengan banyaknya jumlah anggota dewan, maka perusahaan lebih banyak mendapatkan saran yang diperlukan. Pengukuran jumlah dewan direksi ini dengan menggunakan total anggota dewan direksi(Hassan, Marimuthu, dan Johl, 2017):

$$\text{TDIRECTOR}) = \sum \text{Anggota Dewan Direksi}$$

b) Ukuran Perusahaan

Secara umum ukuran perusahaan merupakan suatu perbandingan besar atau kecilnya suatu obyek.Ukuran perusahaan menunjukkan besar atau kecilnya kekayaan (aset) yang dimiliki suatu perusahaan.Total aset kemudian diubah ke dalam bentuk logaritma (Hassan, Marimuthu, dan Johl, 2017) dinyatakan dengan rumus:

$$\text{FIRMSIZE} = \text{Log} \sum \text{Aset}$$

3.3 Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang bersumber dari dokumentasi perusahaan yaitu berupa laporan keuangan auditan (*audited financial statement*) dan data profil perusahaan. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber yang sudah ada dan tidak perlu dicari sendiri oleh peneliti (Sekaran, 2007). Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah metode dokumentasi, yaitu dengan mengumpulkan, mencatat, dan mengkaji dokumen-dokumen tentang data keuangan perusahaan keluarga di Indonesia selama periode penelitian tahun 2014sampai dengan 2016 yang dipublikasikan oleh Bursa Efek Indonesia melalui situs resminya yaitu www.idx.co.id (Prasetyo, 2013).Selain itu juga menggunakan metode studi pustaka, yaitu mengumpulkan data sebagai landasan teori serta penelitian terdahulu.Data diperoleh melalui buku-buku, penelitian terdahulu, serta sumber tertulis lainnya yang berhubungan dengan informasi yang dibutuhkan (Prasetyo, 2013).

3.4 Teknik Analisis Data

3.4.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif terdiri dari perhitungan mean, median, standar deviasi, maksimum dan minimum dari masing-masing data sampel (Ghozali, 2011). Analisis ini digunakan untuk melihat gambaran kesuluruhan dari sampel yang telah dikumpulkan untuk memenuhi syarat dijadikan sebagai sampel penelitian. Penelitian

ini menggunakan variabel keberadaan wanita dalam anggota direksi, usia anggota dewan direksi dan latar belakang pendidikan anggota dewan direksi sebagai variabel independen, serta kinerja perusahaan sebagai variabel dependen.

3.4.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

   Uji normalitas berguna untuk menentukan apakah data yang telah dikumpulkan memiliki distribusi yang normal.Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak, penelitian ini menggunakan analisis statistik.Analisis statistik merupakan alat statistik yang sering digunakan untuk menguji normalitas residual yaitu uji statistik non-parametik Kolmogorov-Smirnov. Dalam mengambil keputusan dilihat dari hasil uji K-S, jika nilai probabilitas signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi secara normal. Sebaliknya, jika nilai probabilitas signifikansinya lebih kecil dari 0,05 makan data tersebut tidak terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

   Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji bahwa tidak adanya hubungan linier yang kuat antar variabel bebas (independen).Apabila hal tersebut terjadi, maka dapat dikatakan terjadi gejala multikolinearitas.Multikolinearitas cenderung lebih sering terjadi pada data yang hanya diambil satu waktu (*cross-sectional*).Nilai yang menunjukan adanya multikolinearitas adalah VIF > 10.

3. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan yang lain. Heteroskedasitas dapat diuji dengan menggunakan uji gletser. Bila signifikan model regresi dengan nilai residual lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan residual tersebut mengandung heteroskedasitas dan sebaliknya berarti homoskedasitas.

4. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi antara variabel gangguan suatu observasi dengan variabel gangguan observasi lain. Autokorelasi seringmuncul pada data time series. Untuk melakukan pengujian autokolerasi, peneliti menggunakan teknik durbin Watson table, maka dinyatakan tidak terdapat autokolerasi dalam regresi.

3.4.3 Analisis Regresi

Analisis regresi merupakan salah satu metode untuk menentukan hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel-variabel lainnya. Analisis ini juga digunakan untuk memahami variabel bebas mana saja yang berhubungan dengan variabel terikat, dan untuk mengetahui bentuk-bentuk hubungan antara variabel-variabel tersebut.Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda karena penelitiannya ini tidak hanya menggunakan satu variabel dependen.

1. Uji t

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen pada model regresi atau secara parsial. Sebagai kriteria penilaian adalah dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95%, yaitu untuk menguji hipotesis yang digunakan dengan membandingkan nilai probabilitas dengan alphanya yaitu dengan ketentuan berikut:

- Nilai probabilitas < α, maka H_0 ditolak, H_1 diterima.
- Nilai probabilitas > α, maka H_0 diterima, H_1 ditolak.

Model regresi linier berganda tersebut ditunjukan dengan persamaan berikut:

$Y = a + \beta_1 WOMEN + \beta_2 AGE + \beta_3 EDU + \beta_4 TDIRECTOR + \beta_5 FIRMSIZE + e$

Keterangan:

Y	: kinerja perusahaan (ROE)
a	: konstanta
β	: koefisien regresi
WOMEN	: keberadaan wanita dalam anggota dewan direksi
AGE	: usia anggota dewan direksi
EDU	: latar belakang pendidikan anggota dewan direksi
TDIRECTOR	: jumlah anggota dewan direksi perusahaan
FIRMSIZE	: ukuran perusahaan dari log jumlah asset perusahaan
e	: *error*

3.4.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya megukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2009).Nilai koefisien determinasi berada antara nol dan satu.Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan amat terbatas.Nilai yang mendekati satuberarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pengumpulan Data

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah laporan keuangan tahunan perusahaan keluarga yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama kurun waktu 3 tahun, yaitu tahun 2014 sampai dengan tahun 2016. Jumlah perusahaan keluarga yang terdaftar di BEI tahun 2014 sampai dengan tahun 2016 yang didapat dari olah data adalah 107 perusahaan. Terdapat 66 perusahaan keluarga yang tidak memenuhi kriteria seperti tidak tercantumnya informasi mengenai *gender* anggota dewan direksi, usia anggota dewan direksi, dan pendidikan anggota dewan direksi serta 11perusahaan keluarga yang menerbitkan laporan keuangan tahunan secara tidak lengkap. Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 perusahaan (lampiran 1). Deskripsi hasil seleksi sampel sebagai berikut:

Tabel 4.1

Deskripsi Tabel

Keterangan	Jumlah
Perusahaan keluarga yang tercatat di BEI tahun 2014-2016	107
Perusahaan keluarga yang menerbitkan *annual report*2014-2016secara tidak lengkap	(11)
Perusahaan keluarga yang tidak menyajikan informasi lengkap terkait dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian	(66)
Total Sampel Penelitian	**30**
Total data selama 3 tahun (30x3)	90

Sumber: BEI, diolah

4.2 Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan deskripsi tentangdata setiap variabel-variabel penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini. Data tersebut meliputi jumlah data, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean),median, dan standar deviasi.Penelitian ini menggunakan *gender*, usia, dan latar belakang pendidikan sebagai variabel independen, serta kinerja perusahaan sebagai variabel dependen. Berikut ini hasil statistik deskriptif dalam penelitian ini.

Tabel 4.2

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean	Median	Std. Deviation
WOMEN	90	0	67	19.50	13.50	21.748
AGE	90	0	1	0.9205	1	0.18006
EDU	90	20	100	72.81	75	21.378
TDIRECTOR	90	2	11	5.51	5	2.501
FIRMSIZE	90	11.17	14.83	12.8055	12.8555	0.77448
ROE	90	-55.92	160.99	8.8371	6.8275	22.72256

Sumber: Data primer, diolah dengan SPSS 23

Dari hasil analisis data di atas, maka dapat disimpulkan deskripsi masing-masingvariabel adalah sebagai berikut:

a) GenderAnggota Dewan Direksi (WOMEN)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa besarnya nilai *women* atau keberadaan dewan direksi wanita minimum besarnya 0 dan nilai maksimum sebesar 67.Dilihat dari nilai perbedaanyang kontras antara jumlah minimum dan maksimum

terdapat perusahan yang tidak memiliki anggota dewan direksi wanita namun terdapat perusahaan yang memiliki anggota dewan direksi wanita sebesar 67%.Variabel dewan direksi wanita memiliki rata-rata sebesar 19,50 dengan standar deviasi sebesar 21,748. Nilai rata-rata sebesar 19,50% menunjukan bahwa keberadaan wanita dalam anggota dewan direksi masih menjadi pihak minoritas dalam perusahaan. Nilai standar deviasi sebesar21,748%lebih besar dari rata- rata, hal ini menunjukkan data jumlah perempuan dalam anggota dewan direksi perusahaan sampel memiliki kecenderungan berbeda satu sama lain atau persebarannya semakin heterogen dari jumlah rata-rata.

2. Usia Anggota Dewan Direksi (AGE)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa besarnya nilai *age* atau usia dewan direksi minimum besarnya 0dan nilai maksimum sebesar 1. Diversitas usia dalam dewan direksi memiliki nilai rata- rata sebesar 0,9205 dan standar deviasi sebesar 0,18006. Nilai rata-rata sebesar 92,05% menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan sampel beranggotakan dewan direksi yang berusia lebih dari 40 tahun.

3. Pendidikan Anggota Dewan Direksi (EDU)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa besarnya nilai edu atau pendidikan dewan direksi minimum besarnya 20 dan nilai maksimum sebesar 100.Nilai rata- rata yang didapat dari variabel pendidikan anggota dewan direksi sebesar 72,81. Nilai rata-rata sebesar 72,81% menunjukan pendidikan anggota dewan direksi pada bidang ekonomi. Nilai standar deviasi sebesar 21,378 lebih kecil dari

nilai rata-rata menunjukkan data pendidikan dalam anggota dewan direksi bersifat homogen.

4. Jumlah Anggota Dewan Direksi (TDIRECTOR)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa besarnya nilai jumlah anggota dewan direksi minimum besarnya 2 dan nilai maksimum sebesar 11.Jumlah anggota dewan direksi memiliki nilai standar deviasi sebesar 2,501 yang lebih kecil dari nilai rata-rata sebesar 5,51. Hal tersebut menunjukkan jumlah anggota dewan direksi memiliki persebaran yang bersifat homogen atau tidak beragam.

5. Ukuran Perusahaan (FIRMSIZE)

Berdasarkan tabel 4.2dapat diketahui bahwa besarnya nilai *firmsize* atau ukuran perusahaan minimum besarnya 11,17 dan nilai maksimum sebesar 14,83. Nilai rata-rata sebesar 12,8055lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 0,77448. Hal tersebut menunjukkan ukuran perusahaan tersebar tidak menjauh dari rata-ratanya atau bersifat heterogen.

6. ROE (*Return On Equity*)

Berdasarkan tabel 4.2dapat diketahui bahwa besarnya nilai *return on equity*/ ROE minimum besarnya -55,92dan nilai maksimum sebesar 160,99. Perusahaanyang memiliki nilai *return on equity* / ROE terendah adalah PT MNC Sky Vision Tbk (MSKY)pada tahun 2015 yaitu sebesar -55,92% yang artinya perusahaan tersebut mempunyai ROE paling rendah diantara perusahaan sampel lainnya. Sedangkan perusahaan yang mempunyai nilai *return on equity* / ROEtertinggi yaitu PT. Matahari Putra Prima Tbk (LPPF) pada tahun 2015 sebesar 160,99% yang artinya perusahaan

tersebut mempunyai ROE paling tinggi diantara perusahaan sampel. Nilai rata-rata perusahaan adalah sebesar 8,8371dengan standar deviasi22,72256. Nilai rata-rata tersebut diartikan bahwa rata-rata perusahaan yang menjadi sampel mampu mendapatkan laba bersih sebesar 8,8371% dari total ekuitas yang dimiliki perusahaan dalam tiga periode. Nilai rata-ratavariabel *return on equity* / ROEyang lebih kecil dari nilaistandar deviasinya yaitu sebesar 8,8371% memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel *return on equity* / ROEpada perusahaan yang menjadi sampel penelitian ini homogen (tidak bervariasi).

4.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik yang digunakan meliputi multikolinearitas,heteroskedasitas, normalitas dan autokorelasi. Hasil dari uji asumsi klasik adalah sebagai berikut:

4.3.1 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan sebuah kondisi dimana variabel independenmemiliki hubungan satu sama lain. Dalam konteks regresi berganda, variabel independen tersebut harus benar-benar bebas dan tidak memiliki korelasi satu sama lain. Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan metode VIF(*Variance Inflation Factor*).Apabila nilai VIF masih di bawah 10 maka tidak terdapat multikolinearitas dalam regresi. Hasil pengujian VIF untuk ROE dapat dilihat berikut ini:

Tabel 4.3.1

Hasil Pengujian Multikolineritas VIF

Variabel Independen	Nilai VIF
WOMEN	1,256
AGE	1,108
EDU	1,344
TDIRECTOR	2,192
FIRMSIZE	2,292

Sumber: Hasil Penelitian, 2017

Berdasarkan tabel 4.3.1, nilai VIF untuk variabel *women* sebesar 1,256, nilai VIF untuk variabel *age* sebesar 1,108, nilai VIF unuk variabel *edu* sebesar 1,344, nilai VIF untuk variabel *tdirector* sebesar 2,192, dan nilai VIF untuk variabel *firmsize* sebesar 2,292. Nilai-nilai VIF seluruh variabel independen ini masih jauh lebih kecil dari dari 10.Jadi, dapat dinyatakan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengandung masalah multikolinearitas.

4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas mengandung makna bahwa varians (penyimpangan) datatidak sama, dengan kata lain memiliki penyimpangan yang besar. Heteroskedastisitas sering ditemui pada data *cross-section* dari pada *time series*.Suatu model regresi dinyatakan baik apabila tidak terdapat heteroskedastisitas (homoskedastisitas).Metode pengujian heteroskedastisitas di dalam penelitian ini menggunakan teknik gletser.Di dalam teknik gletser, variabel independen (X)

diregresikan terhadap nilai ABRES(Absolute Residual). Apabila nilai probabilitas signifikansi variabel independen lebih besar dari alpa 5%, maka dapat dinyatakan tidak terdapat heteroskedastisitas dalam regresi. Dalam pengujian gletser, patokan utamanya adalah pada probabilitasnya saja dan sudah tidak melihat pada tanda koefisien regresi, hal ini dikarenakan dependennya adalah variabel absolute residual tersebut. Hasil pengujian gletser untuk ROE sebagai berikut:

Tabel 4.3.2

Hasil Pengujian Heteroskedasitas Gletser

Variabel Independen	Nilai Probabilitas
WOMEN	0,315
AGE	0,303
EDU	0,220
TDIRECTOR	0,204
FIRMSIZE	0,936

Sumber: Hasil Penelitian, 2017

Berdasarkan tabel diatas, nilai probabilitas uji gletser untuk variabel *women*sebesar 0,315, nilai probabilitas untuk variabel *age* sebesar 0,303, nilai probabilitas untuk variabel *edu* sebesar 0,220, nilai probabilitas untuk variabel *tdirector* sebesar 0,204, dan nilai probabilitas untuk variabel *firmsize* sebesar 0,936. Semua nilai probabilitas variabel independen untuk pengujian gletser ini lebih besar dari alpha 5% (0,05). Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskestisitas dalam regresi yang digunakan.

4.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya data sampel. Adadua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2009). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan analisis Kolmogorov Smirnov Test. Dinyatakan memenuhi distribusi normal apabila nilai probabilitas signifikansi suatu data sampel lebih besar dari alpha 5%. Hasil selengkapnya mengenai uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov dapat dilihat berikut ini:

Tabel 4.3.3

Hasil Pengujian Normalitas Menggunakan Kolmogrov Smirnov

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-talled)	0,000

Sumber: Penelitian, 2017

Dari hasil uji kolmogorov-smirnov di atas, dihasilkan nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar 0,000.Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi ini tidak terdistribusi normal karena nilai Asymp.Sig. (2-tailed) di bawah 0,05 dan model regresi tersebut belum layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Dari hasil tersebut maka perlu memperbaiki data agar memperoleh datayang yang terbaik untuk penelitian.Untuk memperoleh hasil terbaik maka dilakukan pembersihan data dari outlier (data yang menyimpang jauh dari rata-rata)

(Widarjono,2010). Hasil uji normalitas setelah adanya pembersihan data dari outlier adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3.3.1

Hasil Pengujian Normalitas Setelah Pembersihan dari Data Outlier

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-talled)	0,200

Sumber: Penelitian, 2017

Setelah melakukan pembersihan data dari outlier menghasilkan nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar 0,200.Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi ini terdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) di atas 0,05.

4.3.4 Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi antara variabel gangguan satu observasidengan variabel gangguan observasi lain. Autokorelasi sering muncul pada data time series. Untuk melakukan pengujian autokorelasi, peneliti menggunakan teknik durbinwatson. Apabila nilai durbin watson statistik (hitung) melebihi batas atas durbin watson tabel, maka dinyatakan tidak terdapat autokorelasi dalam regresi. Berikut hasil uji autokorelasi:

Tabel 4.3.4

Hasil Pengujian Autokorelasi Menggunakan Durbin Watson

Model	Durbin-Watson
1	2,072

Sumber: Hasil Penelitian, 2017

Berdasarkan hasil analisis regresi, nilai durbin watson sebesar 2,072. Jumlah sampel sebanyak 90, dan variabel yang digunakan sebanyak 6 variabel maka diperoleh nilai batas bawah (DL) sebesar 1,518, dan nilai batas atas (DU) sebesar 1,801.Berdasarkan hal tersebut, terlihat nilai durbin watson statistik 2,072 masih lebih besar dari 1,801, atau (DU)<(DW)<(4−DU)yaitu 1,801<2,072< 2,199. Dengan demikian dapat dinyatakan tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi dengan variabel dependen ROE.

4.4 Uji Regresi

Uji regresi merupakan salah satu metode untuk menentukan hubungan sebabakibat antara satu variabel dengan variabel-variabel lainnya.Uji ini juga digunakan untuk memahami variabel bebas mana saja yang berhubungan dengan variabel terikat, dan untuk mengetahui bentuk-bentuk hubungan antara variabel-variabel tersebut. Hasil dari uji regresi adalah sebagai berikut:

4.4.1 Uji t

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variable independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel

independen.Sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka uji yang dilakukan adalah untuk menguji pengaruh variabel variabel independen yangterdiri dari variabel diversitas *gender*, diversitas usia, dan diversitas pendidikan terhadap kinerja perusahaan.

Tabel 4.4.1

Hasil Uji Regresi

	β	***Sig.***
(CONSTANT)	-56,440	0,272
WOMEN	-0,267	0,032
AGE	4,293	0,760
EDU	0,108	0,400
TDIRECTOR	-1,724	0,226
FIRMSIZE	5,323	0,259

Sumber: Hasil Penelitian, 2017

Berdasarkan table 4.4.1 dapatdilihat dari nilai probabilitas yang dihasilkan.Untuk mendeteksi apakah variabel bebas tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat, dilihat dari *p-value* apabila sebesar < 0,05 maka model pengujian akan signifikan. Variabel independen WOMEN memiliki *p-value*sebesar 0,032 dimana *p-value*<0,05 sehingga variabel ini signifikan terhadap variabel ROE.Variabel independen AGE memiliki *p-value*sebesar 0,760 dimana *p-value*> 0,05 sehingga variable ini tidak signifikan terhadap variable ROE. Variabel independen EDU

memiliki *p-value*sebesar 0,400 dimana *p-value*> 0,05 sehingga variable ini tidak signifikan terhadap variable ROE.

Variabel independen yang tidak signifikan terhadap variabel dependen ini menandakan bahwa hipotesis (H_0) peneliti ditolak.Sedangkan variabel kontrol yang digunakan dalam penelitian ini yaitu TDIRECTOR dan FIRMSIZE.Variabel kontrol TDIRECTOR memiliki *p-value*sebesar 0,226 sehingga variabel ini tidak signifikan terhadap variabel ROE.Variabel kontrol FIRMSIZE memiliki *p-value*sebesar 0,259 sehingga variabel ini tidak signifikan terhadap variabel ROE.

Pengujian hipotesis yang menggunakan regresi linear berganda (*multiple regression*) pada tabel 4.4.1 di atas digunakan untuk menguji pengaruh dari dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel dependen. Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan dari analisis model ini adalah sebagai berikut:

Y= -56,440- 0,267WOMEN + 4,293AGE + 0,108EDU -1,724TDIRECTOR + 5,323FIRMSIZE

Dari persamaan regresi linear berganda yang disebutkan di atas, dapatdiperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Niai konstanta sebesar -56,440menunjukkan pengaruh negatif variabel independen (WOMEN, AGE dan EDU). Bila variabel independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel kinerja perusahaan yang di proksikan dengan ROEakanturun-56,440.
2. Nilai koefisien regresi variabel WOMEN (Keberadaan Direksi Wanita) yaitu sebesar -0,267. Sehingga dapat diartikan bahwa apabila WOMEN bertambah satu

satuan, maka ROEakan mengalami penurunan sebesar 0,267 satuan dengan asumsi semua variabel bebaslain konstan.

3. Nilai koefisien regresi variabel AGE (Usia) yaitu sebesar 4,293. Sehingga dapat diartikan bahwa apabila AGE bertambah satu satuan, maka ROE akan mengalami kenaikan sebesar 4,293 satuan dengan asumsi semua variabel bebas lain konstan.
4. Nilai koefisien regresi variabel EDU (Pendidikan) yaitu sebesar 0,108. Sehingga dapat diartikan bahwa apabila EDU bertambah satu satuan, maka ROEakan mengalami kenaikan sebesar 0,108 satuan dengan asumsi semua variabel bebas lain konstan.
5. Nilai koefisien regresi dari variabel TDIRECTOR (Jumlah Direksi) yaitu sebesar -1,724. Sehingga dapat diartikan bahwa apabila TDIRECTOR bertambah satu satuan, maka ROE akan mengalami penurunan sebesar 1,724 satuan dengan asumsi semua variabel bebas lain konstan.
6. Nilai koefisien regresi dari variabel FIRMSIZE (Ukuran Perusahaan) yaitu sebesar 5,323. Sehingga dapat diartikan bahwa apabila FIRMSIZE bertambah satu satuan, maka ROEakan mengalami kenaikan sebesar 5,323satuan dengan asumsi semua variabel bebas lain konstan.

4.5 Tabel Kesimpulan Hipotesis

H	Hipotesis	*Coefficient*	Probabilitas	Hasil
1	Diversitas *gender* anggota dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan ROE	- 0,267	0,032	$H_0$1 diterima
2	Diversitas usia anggota dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan ROE	4,293	0,760	$H_0$2 ditolak
3	Diversitas pendidikan anggota dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan ROE	0,108	0,400	$H_0$3 ditolak

4.5.1 Pengaruh *gender* dewan direksi terhadap kinerja perusahaan

Teori ketergantungan berpendapat bahwa adanya kemungkinan jika direksi beragam memungkinkan adanya pengawasan yang lebih baik dari manajemen (Saraswati, 2017).Dan sesuai teori natur perbedaan antara laki-laki dan perempuan merupakan kodrat yang harus diterima.Perbedaan biologis itu mengisyaratkan bahwa diantara kedua jenis kelamin tersebut memiliki peran dan tugas yang berbeda.Secara kodrat alamiahnya peran dan tugas laki-laki dan wanita tidak dapat dipertukarkan.Berdasarkan hasil regresi diketahui bahwa koefisien variabel keberadaan wanita dalam dewan direksi (WOMEN) sebesar -0,267menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel WOMEN sebesar 1 satuan, maka ROE akan menurun sebesar -0,267satuan. Pengaruh ini signifikan dilihat dari nilai probabilitas sebesar

0,032 < α = 0,05. Pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa keberadaan wanita dalam dewan direksi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.Hal ini berarti perusahaan dengan adanya wanita dalam anggota dewan direksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.Hasil ini menerimaH1 untuk diversitas *gender*.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh(Luckerath-Rovers, 2010)yang menyatakan bahwa keberadaan wanita pada dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh(Shrader, Blackburn, dan Iles, 1997) dan (Haslam dkk, 2010)yang menyatakan bahwa keragaman dalam dewan direksi tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan.

4.5.2 Pengaruhusia dewan direksi terhadap kinerja perusahaan

Sesuai *resource dependence theory* yang merupakan studi tentang bagaimana sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan harus digunakan semaksimal mungkin. Hal ini akan mendorong perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan potensi untuk menciptakan kemakmuran (Hanani dan Aryani, 2012).Hasil dari pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapatpengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel usia anggota dewan direksi (AGE) atau dengan kata lain H2 ditolak. Hal ini bisa dilihat dari koefisien regresi AGE yaitu sebesar 4,293 dan nilai probabilitas variabel AGE sebesar 0,760 > α = 0,05. Arah positif tersebut memiliki

arti bahwa semakin besar anggota dewan direksi yang berusia lebih dari 40 tahun pada suatu perusahaan, maka semakin tinggi kinerja keuangan yang dapat dicapai oleh perusahaan, begitupula sebaliknya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis H2 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel usia anggota dewan direksi terhadap kinerja perusahaan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh(Bonn, 2004) dan (Ercan, 2017) menyatakan bahawa usia anggota dewan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Berkaitan dengan tidak adanya pengaruh usia terhadap kinerja perusahaan diduga semakin tua seseorang, semakin banyak masalah kesehatan yang dihadapi, yang pada akhirnya akan menyebabkan penurunan kemampuan intelektualnya (Siegler dan Costa dalam Kusumastuti, Supatmi, dan Sastra 2007).Namun penelitian ini memiliki hasil yang bertolak belakang dengan penelitianyang dilakukan (Ararat, Mine, dan Cetin, 2010) menemukan bahwa usia anggota direksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

4.5.2 Pengaruh pendidikan dewan direksi terhadap kinerja perusahaan

Berdasar pemikiran *resource dependence theory* yang awalnya dikembangkan oleh (Pfeffer dan Salancik, 1978)bahwa perusahaan harus bergantung pada organisasi eksternal untuk mendapatkan sumber daya utama. Sumber daya perusahaan mencakup semua aset,kemampuan, proses organisasi, atribut perusahaan informasi, dan pengetahuan yang dikontrol oleh perusahaan, secara berurutanuntuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas (Barney, 1991). Hasil dari pengujian hipotesis

ketiga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel pendidikan anggota dewan direksi (EDU) atau dengan kata lain H3 ditolak. Hal ini bisa dilihat dari koefisien regresi EDU yaitu sebesar 0,108 dan nilai probabilitas variabel AGE sebesar 0,400> α = 0,05. Arah positif tersebut memiliki arti bahwa semakin besar pendidikan dalam bidang ekonomi pada anggota dewan direksi suatu perusahaan, maka semakin tinggi kinerja keuangan yang dapat dicapai oleh perusahaan, begitupula sebaliknya.Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis H3 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel pendidikan anggota dewan direksi terhadap kinerja perusahaan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Adnan dkk, 2016) dan (Kusumastuti, Supatmi, dan Sastra, 2007)menemukan pendidikan memiliki hubungan tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Tidak adanya pengaruh tersebut dikarenakan dalam penelitian ini hanya mendefinisikan latar belakang pendidikan secara spesifik pada ekonomi dan bisnis. Ada kemungkinan latar belakang pendidikan anggota dewan yang sesuai dengan jenis usaha perusahaan yang dapat menunjang kelangsungan bisnis perusahaan lebih diperlukan(Kusumastuti, Supatmi, dan Sastra 2007). Namun penelitian ini memiliki hasil yang bertolak belakang dengan penelitianyang dilakukan oleh(Ujunwa, 2012)menemukan hubungan positif signifikan antara direksi dengan kualifikasi PhD dankinerja keuangan.

4.6 Analisis koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) padaintinya mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menerangkan variasi variabel terikat(Ghozali, 2011). Kelemahan mendasar penggunaan determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model karena setiap penambahan satu variabel bebas nilai R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.6.1

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,289	0,084	0,029

Berdasarkan hasil regresi yang ditampilkan padatabel 4.6.1, diketahui bahwa koefisien R-squared (R^2) adalah sebesar 0,084. Hal ini berarti bahwa variasi variabel dependen yaitu profitabilitas yang diproksikan dengan ROE, dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu keberadaan dewan direksi wanita, usia dewan direksi, pendidikan dewan direksi serta variabel kontrol jumlah direksi dan ukuran perusahaan sebesar 8,4% sedangkan sisanya sebesar 91,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menguji pengaruh diversitas pada dewan direksi terhadap kinerja perusahaan-perusahaan keluarga yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia tahun 2014-2016. Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan terhadap tiga hipotesa yang telah diuji dengan menggunakan analisis regresi diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis didukung dengan hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa keberadaan dewan direksi wanita berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan ROE.
2. Hipotesis tidak didukung dengan hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa usia dewan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan ROE.
3. Hipotesis tidak didukung dengan hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa pendidikan dewan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan ROE.

5.2 Implikasi Penelitian

1. Berkaitan dengan tidak adanya pengaruh usia terhadap kinerja perusahaan diduga semakin tua seseorang, semakin banyak masalah kesehatan yang dihadapi, yang pada akhirnya akan menyebabkan penurunan kemampuan intelektualnya.

2. Tidak adanya pengaruh tersebut dikarenakan dalam penelitian ini hanya mendefinisikan latar belakang pendidikan secara spesifik pada ekonomi dan bisnis. Ada kemungkinan latar belakang pendidikan anggota dewan yang sesuai dengan jenis usaha perusahaan yang dapat menunjang kelangsungan bisnis perusahaan lebih diperlukan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan antara lain:

1. Terdapat faktor subjektivitas dalam memperoleh data yang berkaitan dengan variabel latar belakang pendidikan dewan direksi, di mana peneliti juga tidak melakukan *crosscheck* data dengan sumber lain seperti *website* perusahaan;
2. Jumlah sampel yang dipakai dalam penelitian ini hanya 30 perusahaan dikarenakan ketidaklengkapan data yang disajikan oleh masing-masing perusahaan.

5.4 Saran

Dengan memperhatikan beberapa keterbatasan penelitian yang telahdisampaikan, maka dapat diberikan saran-saran untuk penelitian selanjutnya yaitu sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah range sample tidak hanya meliputi perusahaan keluarga, tetapi dapat diperluas pada kelompok perusahaan lain yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dengan menggunakan tahun yang lebih baru dan periode yang lebih lama untuk memperoleh hasil yang lebih baik dan dapat digeneralisasikan.

2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya menggunakan data dari laporan tahunan perusahaan namun sumber lainnya, misal *website* perusahaan yang bersangkutan.
3. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pengukuran kinerja perusahaan menggunakan PBV.
4. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel independen seperti diversitas budaya atau etnis dan diversitas demografi lainnya, struktur kepemilikan, pertemuan tahunan, dan rasio hutang sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih baik.

DAFTAR REFERENSI

Adnan, Mohd Fairuz, Nurshamimi Sabli, Mohd Zulfikri Abd Rashid, Azizi Hashim, and Halil Paino. 2016. "The Impact of Educational Level of Board of Directors on Firms' Performance." *Regional Conference on Science, Technology and Social Sciences*, 37–48.

Amin, Novandri Nur ; Sunarjanto. 2016. "Fokus Manajerial," 51–66. http://fokusmanajerial.org. Diakses pada 14 November 2017.

Ararat, Melsa, Aksu Mine, and Ayse Tansel Cetin. 2010. "The Impact of Board Diversity on Boards' Monitoring Intensity and Firm Performance: Evidence from the Istanbul Stock Exchange." *SSRN Electronic Journal* Vol. 90 (216): pp 1-33. Diakses pada 10 Oktober 2017.

Astuti, Eni Puji. 2017. "Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2008-2011" 4 (2): 159–79.

Bjuggren, Per-Olof, Louise Nordström, and Johanna Palmberg. 2015. "Efficiency of Female Leaders in Family and Non-Family Firms." http://ratio.se/app/uploads/2015/11/pb_ln_jp_women_as_directors_259.pdf. Diakses pada 11 Oktober 2017.

Bonn, Ingrid. 2004. "Board Structure and Firm Performance: Evidence from Australia." *Journal of Management and Organization* 10 (1): 14–24.

Cheng, L. T., R. Y. Chan, and T. Y. Leung. 2010. "Management Demography and Corporate Performance: Evidence from China." *International Business Review* 19 (3): 261–75. http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0969593109001632%0Ahttp://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edselp&AN=S0969593109001632&site=eds-live. Diakses pada 14 November 2017.

Darmadi, Salim. 2013. "Do Women in Top Management Affect Firm Performance? Evidence from Indonesia." *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society* 13 (3): 288–304.

Ercan, Yasmin. 2017. "Value in Diversity ? A Quantitative Examination of Board Diversity and Financial Performance of Publicly Listed Firms in Germany." University of Twente.

Ghozali, Iman. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progrma IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hambrick, D. C., and P. A. Mason. 1984. "Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers." *Academy of Management Review* 9 (2): 193–

206.

Hanani, Famera, and Y Anni Aryani. 2012. “Pengaruh Gender Dewan Komisaris, Gender Dewan Direksi, Dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Kinerja Perusahaan.” *Wahana Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi* 14: 160.

Haslam, S. Alexander, Michelle K. Ryan, Clara Kulich, Grzegorz Trojanowski, and Cate Atkins. 2010. “Investing with Prejudice: The Relationship between Women’s Presence on Company Boards and Objective and Subjective Measures of Company Performance.” *British Journal of Management* 21 (2): 484–97.

Hassan, Rohail, Maran Marimuthu, and Satirenjit Kaur Johl. 2017. “Bridging and Bonding: How Gender Diversity Influence Organizational Performance.” *Global Business & Management Research* Vol. 9 (1): p117-126. http://web.a.ebscohost.com.eserv.uum.edu.my/ehost/detail/detail?vid=2&sid=0bb5661d-74c1-4daf-b479-31fc8d072254%40sessionmgr4009&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbGl2ZSZzY29wZT1zaXRl#db=bth&AN=122717257. Diakses pada 14 November 2017.

Herrmann, D. and Datta, D.K. 2005. “Relationships between Top Management Teamcharacteristics and International Diversification: An Empirical Investigation.” *British Journal of Management* 16: 69–78.

Hillman, Amy J. 2005. “Politicians on the Board of Directors: Do Connections Affect the Bottom Line?” *Journal of Management* 31 (3): 464–81.

Kabongo, Jean D., Kiyoung Chang, and Ying Li. 2013. “The Impact of Operational Diversity on Corporate Philanthropy: An Empirical Study of U.S. Companies.” *Journal of Business Ethics* 116 (1): 49–65.

Krishnan, Hema A., and Daewoo Park. 2005. “A Few Good Women - On Top Management Teams.” *Journal of Business Research* 58 (12): 1712–20.

Kusumastuti, Sari, Supatmi, and Perdana Sastra. 2007. “Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan Dalam Perspektif Corporate Governance.” *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan* 9 (2): 88–98. http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/aku/article/view/16819. Diakses pada 10 Oktober 2017.

Lin, C. 2011. “An Examination of Board and Firm Performance: Evidence from Taiwan.” *The International Journal of Business and Finance Research* 5 (4): 17–35.

Lindstädt, Hagen, Michael Wolff, and Kerstin Fehre. 2011. “Frauen in Führungspositionen: Auswirkungen Auf Den Unternehmenserfolg.” *Bundesministerium Für Familie, Senioren, Frauen Und Jugend*, 1–32.

Low, Daniel C M, Helen Roberts, and Rosalind H Whiting. 2015. “Board Gender Diversity and Firm Performance : Empirical Evidence from Hong Kong , South Korea , Malaysia and Singapore.” *Pacific-Basin Finance Journal* 35. Elsevier

B.V.: 381–401.

Luckerath-Rovers, M. 2010. “Women on Board and Firm Performance.” *Journal of Corporate Governance* 1 (1): 1–30.

Mahadeo, J. D., T. Soobaroyen, and V. O. Hanuman. 2012. “Board Composition and Financial Performance: Uncovering the Effects of Diversity in an Emerging Economy.” *Journal of Business Ethics* 105 (3): 375–88.

McKinsey. 2010. “What Successful Transformations Share.” *McKinsey & Company*.

Pegels, C. Carl, Yong I. Song, and Baik Yang. 2000. “MANAGEMENT HETEROGENEITY, COMPETITIVEINTERACTION GROUPS, AND FIRM PERFORMANCE.” *Strategic Management Journal* 21: 911–23.

Pfeffer, Jeffrey, and Gerald R. Salancik. 1978. “The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective.” *Harper and Row*.

Protasovs, Igors. 2015. “Board Diversity and Firm ’ S Financial Performance : Evidence from South-East Asia.” University of Twente.

Rajan, Sangeetha, and Venkat R. Krishnan. 2002. “Impact of Gender on Influence, Power and Authoritarianism.” *Women in Management Review* 17 (October): 197–206.

Saraswati, Nur Lia. 2017. “DIREKSI DAN KOMITE AUDIT TERHADAP PROFITABILITAS PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI) PERIODE 2013-2015 SKRIPSI Oleh : Nama : Nur Lia Saraswati FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA.”

Sekaran, Uma. 2007. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. *Edisi 4.Buku 2. Jakarta: Salemba Empat*. Jakarta: Salemba Empat.

Shrader, Charles B., Virginia B. Blackburn, and Paul Iles. 1997. “Women in Management and Firm Financial Performance: An Exploratory Study” 9 (3): 355–72.

Shukeri, Siti Norwahida, Ong Wei Shin, and Mohd Shahidan Shaari. 2012. “Does Board of Director ’ S Characteristics Affect Firm Performance ? Evidence from Malaysian Public Listed Companies” 5 (9): 120–27.

Siciliano, Julie I. 1996. “The Relationship of Board Member Diversity to Organizational Performance.” *Journal of Business Ethics* 15 (12): 1313–20.

Ujunwa, Augustine. 2012. “Board Characteristics and the Financial Performance of Nigerian Quoted Firms.” *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society* 12 (5): 656–74.

Velnampy, T, and P Pratheepkanth. 2010. “Corporate Governance and Firm

Performance : A Study of Selected Listed Companies in Sri Lanka," no. 1997: 1–11.

Walsh, Ciaran. 2014. *Key Management Ratios (Edisi Terjemah)*. Erlangga.

Wardhani, Ratna. 2007. "Mekanisme Corporate Governance Dalam Perusahaan Yang Mengalami Permasalahan Keuangan." *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia* 4: 95–114.

Wicaksana, Ketut Arya Bayu. 2010. "Dampak Diversitas Kebangsaan Anggota Dewan Komisaris Dan Direksi Pada Kinerja Pasar Perusahaan" 4 (2): 184–91.

Widarjono, Agus. 2010. *Analisis Statistika Multivariate Terapan*.Yogyakarta : UPP STIMYKPN.

Williamson, Oliver E. 1984. "Corporate Governance."*The Yale Law Journal* 93: 1197–1230.

LAMPIRAN 1

DAFTAR SAMPEL PERUSAHAAN KELUARGA YANG TERDAFTAR DI BEI
TAHUN 2014-2016

No	Perusahaan	Nama Keluarga	Kode Perusahaan
1	PT. AKR Corporindo Tbk	Adikoesoemo	AKRA
2	PT. Tri Banyan Tirta. Tbk	Salim	ALTO
3	PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk	Susanto	AMRT
4	PT. Austindo Nusantara Jaya. Tbk	Tahija	ANJT
5	PT. Saranacentral Bajatama Tbk	Sutanto	BAJA
6	PT. Bhakti Investama Tbk	Tanoesoedibjo	BHIT
7	PT. Bukit Darmo Property Tbk	Sumampow	BKDP
8	PT. Central Asia Bank Tbk	Budi Hartono & Bambang Hartono	BBCA
9	PT. Ciputra Development Tbk	Ciputra	CTRA
10	PT Dharma Satya Nusantara Tbk.	Oetomo	DSNG
11	PT. Duta Pertiwi Tbk	Widjaja	DUTI
12	PT. Intanwijaya Internasional Tbk	Tanmizi	INCI
13	PT. Indorama Synthetic Tbk	Lohia	INDR
14	PT. Indospring Tbk	Nurhadi	INDS
15	PT. Indah Kiat Plup & Paper Tbk	Limantara	INKP

No	Perusahaan	Nama Keluarga	Kode Perusahaan
16	PT. Toba Pulp Lestari Tbk	Panjaitan	INRU
17	PT. Indopoly Swakarsa Industry Tbk	Halim	IPOL
18	PT. Jaya Agra Watcie Tbk	Soedarjo	JAWA
19	PT. Matahari Putra Prima Tbk	Jonathan	LPPF
20	PT. Bank Mayapada Internasional Tbk	Tahir	MAYA
21	PT. Modernland Realty Tbk	Honoris	MDLN
22	PT MNC Sky Vision Tbk	Tanoesoedibjo	MSKY
23	PT. Panin Financial Tbk	Gunawan	PNLF
24	PT. Pudjiadi and sons Tbk	Pudjiadi	PNSE
25	PT. Pudjiadi Prestige Tbk	Pudjiadi	PUDP
26	PT Supra Boga Lestari Tbk.	Kusumodjojo	RANC
27	PT. Hotel Sahid Jaya International Tbk	Sukamdani	SHID
28	PT. Surya Semsta Internusa Tbk	Suriadjaya	SSIA
29	PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk	Wijaya	TKIM
30	PT. Chandra Asri Petrochemical Tbk	Pangestu	TPIA

LAMPIRAN 2

DATA PERHITUNGAN PROSENTASE DIREKSI WANITA PADA PERUSAHAAN KELUARGA YANG TERDAFTAR DI BEI TAHUN 2014-2016

Kode Perush	Tahun	Direksi Wanita	Jumlah Direksi	% WOMEN
AKRA	2014	2	7	29
	2015	3	8	38
	2016	3	8	38
ALTO	2014	1	2	50
	2015	1	2	50
	2016	0	2	0
AMRT	2014	0	7	0
	2015	0	7	0
	2016	0	7	0
ANJT	2014	1	5	20
	2015	1	7	14
	2016	1	6	17
BAJA	2014	1	4	25
	2015	1	4	25
	2016	1	4	25
BHIT	2014	3	8	38
	2015	3	7	43
	2016	3	6	50
BKDP	2014	2	4	50
	2015	2	4	50
	2016	2	4	50
BBCA	2014	1	10	10
	2015	1	10	10
	2016	2	11	18
CTRA	2014	2	7	29
	2015	2	5	40
	2016	2	5	40

Kode Perush	Tahun	Direksi Wanita	Jumlah Direksi	% WOMEN
DSNG	2014	0	7	0
	2015	1	7	14
	2016	2	8	25
DUTI	2014	1	7	14
	2015	1	5	20
	2016	1	5	20
INCI	2014	0	3	0
	2015	0	3	0
	2016	0	3	0
INDR	2014	0	2	0
	2015	0	2	0
	2016	0	2	0
INDS	2014	1	3	33
	2015	1	3	33
	2016	1	3	33
INKP	2014	1	10	10
	2015	0	10	0
	2016	0	10	0
INRU	2014	0	5	0
	2015	0	5	0
	2016	0	5	0
IPOL	2014	1	8	13
	2015	1	8	13
	2016	1	7	14
JAWA	2014	0	6	0
	2015	0	6	0
	2016	0	6	0
LPPF	2014	0	5	0
	2015	0	4	0
	2016	0	5	0
MAYA	2014	2	6	33
	2015	3	8	38
	2016	2	9	22

Kode Perush	Tahun	Direksi Wanita	Jumlah Direksi	% WOMEN
MDLN	2014	0	4	0
	2015	0	4	0
	2016	0	4	0
MSKY	2014	3	8	38
	2015	2	10	20
	2016	3	9	33
PNLF	2014	2	3	67
	2015	2	3	67
	2016	2	3	67
PNSE	2014	0	2	0
	2015	0	2	0
	2016	0	2	0
PUDP	2014	0	2	0
	2015	0	2	0
	2016	0	2	0
RANC	2014	3	6	50
	2015	4	7	57
	2016	3	6	50
SHID	2014	2	3	67
	2015	2	3	67
	2016	2	3	67
SSIA	2014	0	4	0
	2015	0	4	0
	2016	0	4	0
TKIM	2014	1	9	11
	2015	0	9	0
	2016	0	9	0
TPIA	2014	0	7	0
	2015	0	8	0
	2016	0	7	0

LAMPIRAN 3

DATA PERHITUNGAN PROPORSI USIA DEWAN DIREKSI YANG BERUSIA LEBIH DARI 40 TAHUN PADA PERUSAHAAN KELUARGA YANG TERDAFTAR DI BEI TAHUN 2014-2016

Kode Perusahaan	Tahun	Usia Dewan Direksi	Jumlah Direksi	% AGE
AKRA	2014	52;63;52;50;47;50:50	7	100
	2015	48;51;51;45;53;64;53;51	8	100
	2016	54;65;54;52;49;52;52;46	8	100
ALTO	2014	48;45	2	100
	2015	49;46	2	100
	2016	50;47	2	100
AMRT	2014	29;54;45;42;51;49;56	7	86
	2015	43;52;50;57;30;46;55	7	86
	2016	44;53;51;58;31;47;56	7	86
ANJT	2014	61;52;55;53;43	5	100
	2015	62;53;55;44;53;56;57	7	100
	2016	54;57;45;53;57;58	6	100
BAJA	2014	39;39;38;44	4	25
	2015	41;41;40;46	4	75
	2016	42;42;41;47	4	100
BHIT	2014	49;48;51;43;46;41;43	8	100
	2015	50;49;52;44;42;47;44	7	100
	2016	51;53;46;46;49;44	6	100
BKDP	2014	34;36;35;54	4	25
	2015	35;37;36;35	4	0
	2016	61;37;38;56	4	50
BBCA	2014	59;62;57;55;64;54;55;39;55;52	10	90
	2015	60;63;58;56;56;65;55;56;40;53	10	100
	2016	61;64;41;66;56;57;57;54;50;51;65	11	100

Kode Perusahaan	Tahun	Usia Dewan Direksi	Jumlah Direksi	% AGE
CTRA	2014	50;59;54;53;50;53;55	7	100
	2015	51;60;54;54;56	5	100
	2016	52;61;55;55;57	5	100
DSNG	2014	57;41;63;63;57;58;59	7	100
	2015	58;42;64;58;59;50;47	7	100
	2016	43;65;59;60;51;66;48;47	8	100
DUTI	2014	48;30;51;52;57;48;52	7	86
	2015	49;52;53;53;58	5	100
	2016	50;53;54;54;59	5	100
INCI	2014	60;56;51	3	100
	2015	61;57;52	3	100
	2016	58;57;44	3	100
INDR	2014	55;58	2	100
	2015	56;59	2	100
	2016	57;60	2	100
INDS	2014	53;43;45	3	100
	2015	53;44;46	3	100
	2016	54;45;47	3	100
INKP	2014	58;33;54;63;66;62;46;46;45;43	10	90
	2015	59;55;45;64;67;63;47;47;46;44	10	100
	2016	51;56;46;65;68;64;48;48;47;45	10	100
INRU	2014	62;52;40;50;52	5	80
	2015	51;53;41;51;53	5	100
	2016	50;52;42;51;44	5	100
IPOL	2014	65;29;35;51;51;45;34;46	8	63
	2015	66;30;36;43;45;51;35;63	8	63
	2016	67;31;37;52;36;46;64	7	57
JAWA	2014	52;58;48;52;53;60	6	100
	2015	53;59;49;53;54;61	6	100
	2016	54;60;50;54;55;62	6	100
LPPF	2014	52;67;37;46;62	5	80
	2015	52;69;47;63	4	100
	2016	54;70;48;63;60	5	100

Kode Perusahaan	Tahun	Usia Dewan Direksi	Jumlah Direksi	% AGE
MAYA	2014	57;40;47;57;50;41	6	83
	2015	58;41;48;58;51;42;46;47	8	100
	2016	59;42;52;59;43;48;47;41;50	9	100
MDLN	2014	40;41;43;39	4	75
	2015	41;42;44;40	4	75
	2016	42;43;45;41	4	100
MSKY	2014	50;51;48;41;42;45;44;47	8	100
	2015	51;42;46;42;45;46;40;34;37;48	10	70
	2016	50;50;47;41;43;46;41;44;49	9	100
PNLF	2014	53;59;64	3	100
	2015	60;54;65	3	100
	2016	61;55;66	3	100
PNSE	2014	56;49	2	100
	2015	57;50	2	100
	2016	58;51	2	100
PUDP	2014	52;55	2	100
	2015	53;56	2	100
	2016	54;57	2	100
RANC	2014	48;40;44;45;44;42	6	83
	2015	49;51;41;43;45;45;46	7	100
	2016	52;43;44;46;47;48	6	100
SHID	2014	49;57;51	3	100
	2015	50;58;52	3	100
	2016	51;59;53	3	100
SSIA	2014	52;65;54;73	4	100
	2015	53;66;55;74	4	100
	2016	53;67;56;75	4	100
TKIM	2014	49;33;54;63;62;49;46;41;46	9	100
	2015	50;55;45;64;50;47;42;46;47	9	100
	2016	51;56;46;65;51;48;43;47;48	9	100
TPIA	2014	40;41;47;56;42;36;52	7	86
	2015	41;48;36;57;43;43;37;53	8	100
	2016	43;42;37;58;44;38;54	7	71

LAMPIRAN 4

DATA PERHITUNGAN PROSENTASE PENDIDIKAN DEWAN DIREKSI DI BIDANG EKONOMIPADA PERUSAHAAN KELUARGA YANG TERDAFTAR DI BEI TAHUN 2014-2016

Kode Perusahaan	Tahun	PendidikanDireksiBidang Ekonomi	Jumlah Direksi	EDU
AKRA	2014	6	7	85.71
	2015	7	8	87.50
	2016	7	8	87.50
ALTO	2014	2	2	100.00
	2015	2	2	100.00
	2016	2	2	100.00
AMRT	2014	6	7	85.71
	2015	6	7	85.71
	2016	6	7	85.71
ANJT	2014	4	5	80.00
	2015	6	7	85.71
	2016	4	6	66.67
BAJA	2014	2	4	50.00
	2015	2	4	50.00
	2016	2	4	50.00
BHIT	2014	6	8	75.00
	2015	6	7	85.71
	2016	5	6	83.33
BKDP	2014	3	4	75.00
	2015	3	4	75.00
	2016	3	4	75.00
BBCA	2014	8	10	80.00
	2015	9	10	90.00
	2016	8	11	72.73

Kode Perusahaan	Tahun	Pendidikan Direksi Bidang Ekonomi	Jumlah Direksi	EDU
CTRA	2014	7	7	100.00
	2015	5	5	100.00
	2016	5	5	100.00
DSNG	2014	3	7	42.86
	2015	3	7	42.86
	2016	3	8	37.50
DUTI	2014	4	7	57.14
	2015	3	5	60.00
	2016	3	5	60.00
INCI	2014	2	3	66.67
	2015	2	3	66.67
	2016	1	3	33.33
INDR	2014	1	2	50.00
	2015	1	2	50.00
	2016	1	2	50.00
INDS	2014	2	3	66.67
	2015	2	3	66.67
	2016	2	3	66.67
INKP	2014	7	10	70.00
	2015	7	10	70.00
	2016	7	10	70.00
INRU	2014	1	5	20.00
	2015	1	5	20.00
	2016	1	5	20.00
IPOL	2014	5	8	62.50
	2015	3	8	37.50
	2016	2	7	28.57
JAWA	2014	3	6	50.00
	2015	3	6	50.00
	2016	3	6	50.00

Kode Perusahaan	Tahun	Pendidikan Direksi Bidang Ekonomi	Jumlah Direksi	EDU
LPPF	2014	4	5	80.00
	2015	3	4	75.00
	2016	4	5	80.00
MAYA	2014	4	6	66.67
	2015	5	8	62.50
	2016	7	9	77.78
MDLN	2014	4	4	100.00
	2015	4	4	100.00
	2016	4	4	100.00
MSKY	2014	6	8	75.00
	2015	7	10	70.00
	2016	8	9	88.89
PNLF	2014	6	3	200.00
	2015	3	3	100.00
	2016	3	3	100.00
PNSE	2014	1	2	50.00
	2015	1	2	50.00
	2016	1	2	50.00
PUDP	2014	2	2	100.00
	2015	2	2	100.00
	2016	2	2	100.00
RANC	2014	6	6	100.00
	2015	6	7	85.71
	2016	5	6	83.33
SHID	2014	3	3	100.00
	2015	3	3	100.00
	2016	3	3	100.00
SSIA	2014	3	4	75.00
	2015	3	4	75.00
	2016	3	4	75.00

Kode Perusahaan	Tahun	Pendidikan Direksi Bidang Ekonomi	Jumlah Direksi	% EDU
TKIM	2014	7	9	77.78
	2015	6	9	66.67
	2016	6	9	66.67
TPIA	2014	6	7	85.71
	2015	7	8	87.50
	2016	5	7	71.43

LAMPIRAN 5

DATA PERHITUNGAN FIRMSIZE MENGGUNAKAN LOGARITMA TOTAL ASET PERUSAHAAN KELUARGA YANG TERDAFTAR DI BEI TAHUN 2014-2016

Kode Perusahaan	Tahun	Total Aset (dalam Rupiah)	Log
AKRA	2014	14.790.103.911.000	13.170
	2015	15.203.129.563.000	13.182
	2016	15.830.740.710.000	13.200
ALTO	2014	1.236.807.511.653	12.092
	2015	1.180.228.072.164	12.072
	2016	1.165.093.632.823	12.066
AMRT	2014	13.989.045.000.000	13.146
	2015	15.195.887.000.000	13.182
	2016	19.474.367.000.000	13.289
ANJT	2014	5.434.920.602.640	12.735
	2015	6.489.775.255.900	12.812
	2016	7.055.346.734.736	12.849
BAJA	2014	959.445.449.616	11.982
	2015	948.682.681.142	11.977
	2016	982.626.956.424	11.992

Kode Perusahaan	Tahun	Total Aset (dalam Rupiah)	Log
BHIT	2014	47.528.559.000.000	13.677
	2015	53.177.474.000.000	13.726
	2016	55.292.949.000.000	13.743
BKDP	2014	829.193.049.942	11.919
	2015	491.161.825.436	11.691
	2016	785.095.652.150	11.895
BBCA	2014	552.423.892.000.000	14.742
	2015	594.373.000.000.000	14.774
	2016	676.738.753.000.000	14.830
CTRA	2014	23.538.715.000.000	13.372
	2015	26.258.718.000.000	13.419
	2016	29.072.250.000.000	13.463
DSNG	2014	7.151.773.000.000	12.854
	2015	7.853.275.000.000	12.895
	2016	8.183.318.000.000	12.913
DUTI	2014	8.130.786.587.766	12.910
	2015	9.014.911.216.451	12.955
	2016	9.692.217.785.825	12.986

Kode Perusahaan	Tahun	Total Aset (dalam Rupiah)	Log
INCI	2014	147.992.617.351	11.170
	2015	169.546.066.314	11.229
	2016	269.351.381.344	11.430
INDR	2014	9.545.365.505.520	12.980
	2015	11.102.923.628.320	13.045
	2016	11.374.494.164.460	13.056
INDS	2014	2.282.666.078.493	12.358
	2015	2.553.928.346.219	12.407
	2016	2.477.272.502.538	12.394
INKP	2014	79.795.901.520.000	13.902
	2015	97.094.893.540.000	13.987
	2016	92.423.556.800.000	13.966
INRU	2014	4.043.165.760.000	12.607
	2015	4.606.205.680.000	12.663
	2016	4.560.554.608.000	12.659
IPOL	2014	3.493.363.234.320	12.543
	2015	3.873.361.079.445	12.588
	2016	3.800.969.212.144	12.580

Kode Perusahaan	Tahun	Total Aset (dalam Rupiah)	Log
JAWA	2014	3.062.096.151.425	12.486
	2015	3.368.151.762.269	12.527
	2016	3.291.116.891.878	12.517
LPPF	2014	3.408.372.000.000	12.533
	2015	3.889.291.000.000	12.590
	2016	4.858.878.000.000	12.687
MAYA	2014	36.194.949.087.000	13.559
	2015	47.305.953.535.000	13.675
	2016	60.839.102.211.000	13.784
MDLN	2014	10.359.146.927.433	13.015
	2015	12.843.050.665.229	13.109
	2016	14.540.108.285.179	13.163
MSKY	2014	13.610.122.000.000	13.134
	2015	14.474.557.000.000	13.161
	2016	14.239.867.000.000	13.154
PNLF	2014	19.529.541.000.000	13.291
	2015	19.869.683.000.000	13.298
	2016	24.973.558.000.000	13.397

Kode Perusahaan	Tahun	Total Aset (dalam Rupiah)	Log
PNSE	2014	437.530.084.733	11.641
	2015	432.109.728.581	11.636
	2016	501.235.506.230	11.700
PUDP	2014	402.028.832.604	11.604
	2015	445.919.320.351	11.649
	2016	531.168.640.936	11.725
RANC	2014	782.438.736.120	11.893
	2015	720.738.968.122	11.858
	2016	721.237.977.450	11.858
SHID	2014	1.437.752.571.766	12.158
	2015	1.449.036.770.639	12.161
	2016	1.443.540.346.013	12.159
SSIA	2014	5.993.292.754.155	12.778
	2015	6.463.923.464.990	12.810
	2016	7.195.448.327.618	12.857
TKIM	2014	33.180.999.840.000	13.521
	2015	37.024.028.035.000	13.568
	2016	33.472.864.952.000	13.525

Kode Perusahaan	**Tahun**	**Total Aset** (dalam Rupiah)	**Log**
TPIA	2014	23.543.774.640.000	13.372
	2015	25.691.614.870.000	13.410
	2016	28.608.858.284.000	13.457

LAMPIRAN 6

DATA PERHITUNGAN ROE PERUSAHAAN

KELUARGA YANG TERDAFTAR DI BEI TAHUN 2014-2016

Kode Perusahaan	**Tahun**	**Net Income** (dalam Rupiah)	**Total Equity** (dalam Rupiah)	**ROE**
AKRA	2014	790.563.128.000	5.961.182.563.000	13.26185
	2015	1.058.741.020.000	7.286.175.343.000	14.53082
	2016	1.046.852.086.000	8.074.320.321.000	12.96520
ALTO	2014	(10.135.298.976)	532.650.909.040	-1.90280
	2015	(24.345.726.797)	506.972.183.527	-4.80218
	2016	(26.500.565.763)	480.841.418.401	-5.51129
AMRT	2014	572.641.000.000	3.006.550.000.000	19.04645
	2015	464.204.000.000	4.850.216.000.000	9.57079
	2016	553.835.000.000	5.294.763.000.000	10.46005
ANJT	2014	223.602.816.960	3.006.550.000.000	7.43719
	2015	(115.690.581.130)	4.696.230.401.525	-2.46348
	2016	123.601.055.820	4.765.048.929.116	2.59391
BAJA	2014	14.077.852.427	188.323.968.614	7.47534
	2015	(9.349.900.882)	161.627.612.352	-5.78484
	2016	34.393.355.090	196.502.700.474	17.50274

Kode Perusahaan	**Tahun**	**Net Income** (dalam Rupiah)	**Total Equity** (dalam Rupiah)	**ROE**
BHIT	2014	1.169.863.000.000	22.524.214.000.000	5.19380
	2015	(588.392.000.000)	22.733.859.000.000	-2.58817
	2016	847.943.000.000	24.163.492.000.000	3.50919
BKDP	2014	7.194.926.446	597.845.897.402	1.20348
	2015	(28.227.002.713)	572.757.541.540	-4.92826
	2016	(28.948.289.175)	545.944.370.757	-5.30242
BBCA	2014	20.504.773.000.000	77.920.617.000.000	26.31495
	2015	18.036.000.000.000	89.625.000.000.000	20.12385
	2016	20.632.281.000.000	112.715.059.000.000	18.30481
CTRA	2014	1.794.142.840.271	11.421.370.771.998	15.70865
	2015	1.740.300.162.426	13.050.221.279.908	13.33541
	2016	1.170.706.000.000	14.297.927.000.000	8.18794
DSNG	2014	649.794.000.000	2.293.331.000.000	28.33407
	2015	302.519.000.000	2.507.021.000.000	12.06687
	2016	252.040.000.000	2.704.341.000.000	9.31983
DUTI	2014	701.641.438.319	6.248.417.595.733	11.22911
	2015	670.949.496.747	6.831.058.072.602	9.82204
	2016	840.650.624.016	7.792.913.029.035	10.78737

Kode Perusahaan	Tahun	Net Income (dalam Rupiah)	Total Equity (dalam Rupiah)	ROE
INCI	2014	11.028.221.012	137.119.907.248	8.04276
	2015	16.960.660.023	154.051.308.997	11.00975
	2016	9.988.836.259	242.826.462.751	4.11357
INDR	2014	49.432.953.600	3.717.151.083.360	1.32986
	2015	139.441.694.735	4.094.897.977.960	3.40525
	2016	19.572.785.512	4.021.357.085.148	0.48672
INDS	2014	127.657.349.869	1.828.666.551.877	6.98090
	2015	1.933.819.152	1.919.038.917.988	0.10077
	2016	49.556.367.334	2.477.272.502.538	2.00044
INKP	2014	1.544.124.960	29.478.473.280	5.23814
	2015	3.072.794.865	36.185.595.525	8.49176
	2016	2.724.216.180	37.881.270.296	7.19146
INRU	2014	17.821.440.000	1.569.302.640.000	1.13563
	2015	(37.963.840.000)	1.726.320.095.000	-2.19912
	2016	503.742.512.000	2.183.336.564.000	23.07214
IPOL	2014	50.305.053.600	1.894.885.110.000	2.65478
	2015	36.760.640.100	2.113.406.249.960	1.73940
	2016	87.298.623.012	2.095.421.806.336	4.16616

Kode Perusahaan	**Tahun**	**Net Income** (dalam Rupiah)	**Total Equity** (dalam Rupiah)	**ROE**
JAWA	2014	51.686.127.289	1.315.658.415.441	3.92854
	2015	(11.715.503.160)	1.289.940.799.377	-0.90822
	2016	(225.132.640.088)	1.050.319.497.420	-21.43468
LPPF	2014	1.419.118.000.000	2.848.686.000.000	49.81658
	2015	1.780.848.000.000	1.106.167.000.000	160.99269
	2016	2.019.705.000.000	1.855.243.000.000	108.86471
MAYA	2014	435.561.942.000	2.852.233.795.000	15.27091
	2015	652.324.636.000	4.587.072.652.000	14.22094
	2016	820.190.823.000	7.053.472.185.000	11.62819
MDLN	2014	711.211.597.935	5.331.105.681.545	13.34079
	2015	873.420.195.958	6.057.456.838.674	14.41893
	2016	501.349.673.188	6.595.334.000.460	7.60158
MSKY	2014	(155.011.000.000)	1.594.125.000.000	-9.72389
	2015	(776.477.000.000)	1.388.656.000.000	-55.91572
	2016	(197.442.000.000)	1.269.391.000.000	-15.55407
PNLF	2014	1.409.768.000.000	14.693.218.000.000	9.59469
	2015	1.047.840.000.000	15.640.436.000.000	6.69956
	2016	1.678.382.000.000	20.378.069.000.000	8.23622

Kode Perusahaan	**Tahun**	**Net Income** (dalam Rupiah)	**Total Equity** (dalam Rupiah)	**ROE**
PNSE	2014	29.695.992.606	288.501.922.125	10.29317
	2015	15.718.953.739	282.496.573.799	5.56430
	2016	(655.081.613)	274.396.111.533	-0.23874
PUDP	2014	15.051.709.941	288.293.699.722	5.22096
	2015	27.591.952.360	310.154.783.362	8.89619
	2016	22.919.928.181	329.529.518.376	6.95535
RANC	2014	9.419.731.624	406.537.360.733	2.31706
	2015	(20.208.026.210)	387.501.041.606	-5.21496
	2016	39.554.411.845	431.117.965.237	9.17485
SHID	2014	12.276.859.627	941.022.424.840	1.30463
	2015	350.315.509	937.877.031.655	0.03735
	2016	763.198.004	946.351.461.691	0.08065
SSIA	2014	513.630.886.653	3.038.873.238.290	16.90202
	2015	383.182.228.263	3.337.999.551.548	11.47940
	2016	100.854.847.637	3.352.827.079.343	3.00805
TKIM	2014	250.601.760.000	11.399.197.680.000	2.19842
	2015	20.030.340.000	13.189.661.605.000	0.15186
	2016	102.825.708.000	12.590.580.008.000	0.81669

Kode Perush	**Tahun**	**Net Income** (dalam Rupiah)	**Total Equity** (dalam Rupiah)	**ROE**
TPIA	2014	223.331.040.000	10.639.595.520.000	2.09906
	2015	362.201.520.000	12.234.040.570.000	2.96060
	2016	4.032.479.500.000	15.339.451.248.000	26.28829

LAMPIRAN 7

DAFTAR NAMA DEWAN DIREKSIWANITA PERUSAHAAN KELUARGA YANG TERDAFTAR DI BEI TAHUN 2014-2016

KODE PERUSAHAAN	TAHUN	DEWAN DIREKSI WANITA
AKRA	2014	Mery Sofi
		Nery Polim
	2015	Mery Sofi
		Nery Polim
		Ter Murti Tiban
	2016	Mery Sofi
		Nery Polim
		Ter Murti Tiban
ALTO	2014	Elly Salim
	2015	Elly Salim
	2016	-
AMRT	2014	-
	2015	-
	2016	-
ANJT	2014	Istini Tatiek Siddharta
	2015	Istini Tatiek Siddharta
	2016	Istini Tatiek Siddharta
BAJA	2014	Suryani Kamil
	2015	Suryani Kamil
	2016	Suryani Kamil
BHIT	2014	Susanty Tjandra Sanusi
		Tien
		Natalia Purnama
	2015	Susanty Tjandra Sanusi
		Tien
		Natalia Purnama
	2016	Susanty Tjandra Sanusi
		Tien
		Natalia Purnama

KODE PERUSAHAAN	TAHUN	DEWAN DIREKSI WANITA
BKDP	2014	Iefenn Adrianne Sumampow
		Putri Hendro Sumampow
	2015	Iefenn Adrianne Sumampow
		Putri Hendro Sumampow
	2016	Iefenn Adrianne Sumampow
		Putri Hendro Sumampow
BBCA	2014	Dhalia Mansor Ariotedjo
	2015	Dhalia Mansor Ariotedjo
	2016	Linawaty Suwono
		Inawaty Handoyo
CTRA	2014	Rina Ciputra Sastrawinata
		Junita Ciputra
	2015	Rina Ciputra Sastrawinata
		Junita Ciputra
	2016	Rina Ciputra Sastrawinata
		Junita Ciputra
DSNG	2014	-
	2015	Lucy Sycilia
	2016	Lucy Sycilia
		Lany Djuwita
DUTI	2014	Lie Jani Harjanto
	2015	Lie Jani Harjanto
	2016	Lie Jani Harjanto
INCI	2014	-
	2015	-
	2016	-
INDR	2014	-
	2015	-
	2016	-
INDS	2014	Ikawati Nurhadi
	2015	Ikawati Nurhadi
	2016	Ikawati Nurhadi

KODE PERUSAHAAN	TAHUN	DEWAN DIREKSI WANITA
INKP	2014	Linda Suryasari Wijaya Limantara
	2015	-
	2016	-
INRU	2014	-
	2015	-
	2016	-
IPOL	2014	Yenni Meilina Lie
	2015	Yenni Meilina Lie
	2016	Yenni Meilina Lie
JAWA	2014	-
	2015	-
	2016	-
LPPF	2014	-
	2015	-
	2016	-
MAYA	2014	Jane Dewi Tahir
		Hariati Tupang
	2015	Jane Dewi Tahir
		Hariati Tupang
		Hung Li Chen
	2016	Jane Dewi Tahir
		Hung Li Chen
MDLN	2014	-
	2015	-
	2016	-
MSKY	2014	Salvona Tummonggor Situmeang
		Dhini Whidiastuti
		Adita Widyansari
	2015	Dhini Whidiastuti
		Adita Widyansari
	2016	Salvona Tummonggor Situmeang
		Dhini Whidiastuti
		Adita Widyansari

KODE PERUSAHAAN	TAHUN	DEWAN DIREKSI WANITA
PNLF	2014	Lianna Loren Limanto
		Bhindawati Gunawan
	2015	Lianna Loren Limanto
		Bhindawati Gunawan
	2016	Lianna Loren Limanto
		Bhindawati Gunawan
PNSE	2014	-
	2015	-
	2016	-
PUDP	2014	-
	2015	-
	2016	-
RANC	2014	Tjioe Pit Yin
		Maria Suwarni
		Suryawati
	2015	Meshvara Kanjaya
		Tjioe Pit Yin
		Maria Suwarni
		Suryawati
	2016	Meshvara Kanjaya
		Tjioe Pit Yin
		Maria Suwarni
SHID	2014	Hj. Exacty B. Sryantoro, MBA
		Dyah Trianjayani
	2015	Hj. Exacty B. Sryantoro, MBA
		Dyah Trianjayani
	2016	Hj. Exacty B. Sryantoro, MBA
		Dyah Trianjayani
SSIA	2014	-
	2015	-
	2016	-
TKIM	2014	Linda Suryasari Wijaya Limantara
	2015	-
	2016	-

KODE PERUSAHAAN	TAHUN	DEWAN DIREKSI WANITA
TPIA	2014	-
	2015	-
	2016	-

LAMPIRAN 8

DAFTAR PENDIDIKAN DEWAN DIREKSI DALAM BIDANG EKONOMI PERUSAHAAN KELUARGA YANG TERDAFTAR DI BEI TAHUN 2014-2016

KODE PERUS	Tahun	Nama Dewan Direksi	Pendidikan
AKRA	2014	Haryanto Adikoesoemo	Executive Management Program
		Jimmy Tandyo	Advanced Management Program
		Bambang Soetiono Soedijanto	Sarjana Ekonomi pada bidang Akuntansi
		Arief Budiman Utomo	Sarjana dalam bidang Ekonomi
		Mery Sofi	Sarjana Ekonomi pada bidang Akuntansi
		Suresh Vembu	Chartered Accountant
	2015	Haryanto Adikoesoemo	Executive Management Program
		Jimmy Tandyo	Advanced Management Program
		Bambang Soetiono Soedijanto	Sarjana Ekonomi pada bidang Akuntansi
		Arief Budiman Utomo	Sarjana dalam bidang Ekonomi
		Mery Sofi	Sarjana Ekonomi pada bidang Akuntansi
		Suresh Vembu	Chartered Accountant
		Ter Murti Tiban	Sarjana Ekonomi
	2016	Haryanto Adikoesoemo	Executive Management Program
		Jimmy Tandyo	Advanced Management Program
		Bambang Soetiono Soedijanto	Sarjana Ekonomi pada bidang Akuntansi
		Arief Budiman Utomo	Sarjana dalam bidang Ekonomi
		Mery Sofi	Sarjana Ekonomi pada bidang Akuntansi
		Suresh Vembu	Chartered Accountant
		Ter Murti Tiban	Sarjana Ekonomi
ALTO	2014	Bhakti Salim	Sarjana Akuntansi
		Dharmawandi Sutanto	Sarjana Jurusan Ekonomi
	2015	Bhakti Salim	Sarjana Akuntansi
		Dharmawandi Sutanto	Sarjana Jurusan Ekonomi
	2016	Bhakti Salim	Sarjana Akuntansi
		Dharmawandi Sutanto	Sarjana Jurusan Ekonomi

KODE PERUS	Tahun	Nama Dewan Direksi	Pendidikan
AMRT	2014	Anggara Hans Prawira	Sarjana Ekonomi Akuntansi
		Bambang Setyawan Djojo	Sarjana Ekonomi
		Soeng Peter Suryadi	Sarjana Ekonomi bidang Manajemen & Master of Business Administration
		Theignatius Agus Salim	Sarjana Ekonomi bidang Manajemen
		Harryanto Susanto	Bachelor of Business Corporate Finance & Master of Business Administration
		Tomin Widian	Sarjana Ekonomi jurusan Akuntansi
	2015	Anggara Hans Prawira	Sarjana Ekonomi pada bidang Akuntansi
		Bambang Setyawan Djojo	Sarjana Ekonomi
		Soeng Peter Suryadi	Sarjana Ekonomi bidang Manajemen & Master of Business Administration
		Theignatius Agus Salim	Sarjana Ekonomi bidang Manajemen
		Harryanto Susanto	Bachelor of Business Corporate Finance & Master of Business Administration
		Tomin Widian	Sarjana Ekonomi jurusan Akuntansi
	2016	Anggara Hans Prawira	Sarjana Ekonomi pada bidang Akuntansi
		Bambang Setyawan Djojo	Sarjana Ekonomi
		Soeng Peter Suryadi	Sarjana Ekonomi bidang Manajemen & Master of Business Administration
		Theignatius Agus Salim	Sarjana Ekonomi bidang Manajemen
		Harryanto Susanto	Bachelor of Business Corporate Finance & Master of Business Administration
		Tomin Widian	Sarjana Ekonomi jurusan Akuntansi

KODE PERUS	Tahun	Nama Dewan Direksi	Pendidikan
ANJT	2014	Istini Tatiek Siddharta	Sarjana Ekonomi Akuntansi
		Sucipto Maridjan	Sarjana Ekonomi
		Achmad Hadi Fauzan	Master of Business Administration
		Lucas Kurniawan	Sarjana Ekonomi pada bidang Akuntansi
	2015	Istini Tatiek Siddharta	Sarjana Ekonomi pada bidang Akuntansi
		Sucipto Maridjan	Sarjana Ekonomi
		Sonny Sunjaya Sukada	Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis
		Geetha Govindan	Executive Master of Business Administration
		Lucas Kurniawan	Sarjana Ekonomi pada bidang Akuntansi
		Suwito Anggoro	Sertifikasi International Business Management
	2016	Istini Tatiek Siddharta	Sarjana Ekonomi pada bidang Akuntansi
		Sucipto Maridjan	Sarjana Ekonomi
		Lucas Kurniawan	Sarjana Ekonomi pada bidang Akuntansi
		Sonny Sunjaya Sukada	Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis
		Geetha Govindan	Executive Master of Business Administration
BAJA	2014	Handaja Susanto	Bachelor of Business Administration
		Suryani Kamil	Sarjana Ekonomi pada bidang Akuntansi
	2015	Handaja Susanto	Bachelor of Business Administration
		Suryani Kamil	Sarjana Ekonomi pada bidang Akuntansi
	2016	Handaja Susanto	Bachelor of Business Administration
		Suryani Kamil	Sarjana Ekonomi pada bidang Akuntansi

KODE PERUS	Tahun	Nama Dewan Direksi	Pendidikan
BBCA	2014	Jahja Setiaatmadja	Sarjana Ekonomi Akuntansi
		Eugene Keith Galbraith	M. Phil di bidang Sejarah Ekonomi
		Dhalia Mansor Ariotedjo	MBA dalam bidang Keuangan
		Anthony Brent Elam	MBA bidang Keuangan dan Bisnis Internasional
		Suwignyo Budiman	Master of Business Administration
		Henry Koenaifi	Master of Business Administration
		Rudy Susanto	MBA dalam bidang Keuangan
		Armand Wahyudi Hartono	Master of Science di bidang Engineering Economic-System
	2015	Jahja Setiaatmadja	Sarjana Ekonomi pada bidang Akuntansi
		Eugene Keith Galbraith	M. Phil di bidang Sejarah Ekonomi
		Dhalia Mansor Ariotedjo	MBA dalam bidang Keuangan
		Anthony Brent Elam	MBA bidang Keuangan dan Bisnis Internasional
		Suwignyo Budiman	Master of Business Administration
		Henry Koenaifi	Master of Business Administration
		Rudy Susanto	MBA dalam bidang Keuangan
		Armand Wahyudi Hartono	Master of Science di bidang Engineering Economic-System
		Erwan Yuris Ang	Magister Hukum Bisnis
	2016	Jahja Setiaatmadja	Sarjana Ekonomi pada bidang Akuntansi
		Eugene Keith Galbraith	M. Phil di bidang Sejarah Ekonomi
		Armand Wahyudi Hartono	Master of Science di bidang Engineering Economic-System
		Suwignyo Budiman	Master of Business Administration
		Henry Koenaifi	Master of Business Administration
		Rudy Susanto	MBA dalam bidang Keuangan
		Erwan Yuris Ang	Magister Hukum Bisnis
		Inawaty Handoyo	Sarjana dari Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen dan Akuntansi & Magister Manajemen

KODE PERUS	Tahun	Nama Dewan Direksi	Pendidikan
BHIT	2014	Hary Tanoesoedibjo	Master of Business Administration & pasca sarjana dibidang corporate finance, investasi, dan strategi manajemen
		Darma Putra	MBA Finance
		Susanty Tjandra Sanusi	Diploma of Banking
		Tien	Sarjana Ekonomi pada bidang Akuntansi
		Natalia Purnama	Sarjana Ekonomi pada bidang Akuntansi
		Jiohan Sebastian	Sarjana Niaga & Master Administrasi Bisnis
	2015	Hary Tanoesoedibjo	Master of Business Administration & pasca sarjana dibidang corporate finance, investasi, dan strategi manajemen
		Darma Putra	MBA Finance
		Susanty Tjandra Sanusi	Diploma of Banking
		Tien	Sarjana Ekonomi pada bidang Akuntansi
		Natalia Purnama	Sarjana Ekonomi pada bidang Akuntansi
		Jiohan Sebastian	Sarjana Niaga & Master Administrasi Bisnis
	2016	Darma Putra	MBA Finance
		Susanty Tjandra Sanusi	Diploma of Banking
		Tien	Sarjana Ekonomi pada bidang Akuntansi
		Natalia Purnama	Sarjana Ekonomi pada bidang Akuntansi
		Jiohan Sebastian	Sarjana Niaga & Master Administrasi Bisnis

KODE PERUS	Tahun	Nama Dewan Direksi	Pendidikan
BKDP	2014	Philip Tonggoredjo	Bisnis dan Keuangan
		Iefenn Adrianne Sumampow	Bisnis dan Keuangan
		Brasada Chandra	Fakultas Ekonomi jurusan Akuntansi
	2015	Philip Tonggoredjo	Bisnis dan Keuangan
		Iefenn Adrianne Sumampow	Bisnis dan Keuangan
		Brasada Chandra	Fakultas Ekonomi jurusan Akuntansi
	2016	Jokky Wahyoedi Hidayat	Akademi Akuntansi Indonesia
		Iefenn Adrianne Sumampow	Bisnis dan Keuangan
		Brasada Chandra	Fakultas Ekonomi jurusan Akuntansi
CTRA	2014	Candra Ciputra	Sarjana keuangan & MBA bidang keuangan
		Budiarsa Sastrawinata	Master of Business Administration
		Rina Ciputra Sastrawinata	Master of Business Administration
		Harun Hajadi	Master of Business Administration
		Junita Ciputra	Sarjana keuangan & MBA bidang keuangan dan real estat
		Tanan Herwandi Antonius	Master of Business Administration
		Tulus Santoso	Sarjana & Magister pada bidang Akuntansi
	2015	Candra Ciputra	Sarjana keuangan & MBA bidang keuangan
		Rina Ciputra Sastrawinata	Master of Business Administration
		Junita Ciputra	Sarjana keuangan & MBA bidang keuangan dan real estat
		Tanan Herwandi Antonius	Master of Business Administration
		Tulus Santoso	Sarjana & Magister pada bidang Akuntansi
	2016	Candra Ciputra	Sarjana keuangan & MBA keuangan
		Rina Ciputra Sastrawinata	Master of Business Administration
		Junita Ciputra	Sarjana keuangan & MBA bidang keuangan dan real estat
		Tanan Herwandi Antonius	Master of Business Administration
		Tulus Santoso	Sarjana & Magister bidang Akuntansi

KODE PERUS	Tahun	Nama Dewan Direksi	Pendidikan
DSNG	2014	Andrianto Oetomo	Master of Business Informatics & Master of Business Administration
		Joseph Tedjasukmana	Sarjana Ekonomi
		Andrianto Oetomo	Master of Business Administration
	2015	Agung Pramudji	Sarjana Jurusan Manajemen Ekonomi
		Lucy Sycilia	Master of Business Administration
		Andrianto Oetomo	Master of Business Informatics & Master of Business Administration
	2016	Agung Pramudji	Sarjana Jurusan Manajemen Ekonomi
		Lucy Sycilia	Master of Business Administration
		Lany Djuwita	Sarjana Ekonomi pada bidang Akuntansi & Master in Finance
DUTI	2014	Lie Jani Harjanto	Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi
		Stevanus Hartono Adjiputro	Master of Businesss Administration
		Hermawan Wijaya	Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi
		Handoko Wibowo	Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen
	2015	Lie Jani Harjanto	Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi
		Stevanus Hartono Adjiputro	Master of Businesss Administration
		Handoko Wibowo	Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen
	2016	Lie Jani Harjanto	Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi
		Stevanus Hartono Adjiputro	Master of Businesss Administration
		Handoko Wibowo	Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen
INCI	2014	Recsonlye Sitorus, MBA	Master of Businesss Administration
		David Bingei	Master of Management
	2015	Recsonlye Sitorus, MBA	Master of Businesss Administration
		David Bingei	Master of Management
	2016	Sondy Ardy	Fakultas Ekonomi jurusan Akuntansi & Magister Manajemen keuangan

KODE PERUS	Tahun	Nama Dewan Direksi	Pendidikan
INDR	2014	Anupam Agrawal	Master of Businesss Administration
	2015	Anupam Agrawal	Master of Businesss Administration
	2016	Anupam Agrawal	Master of Businesss Administration
INDS	2014	Ikawati Nurhadi	Master of Businesss Administration
		Bob Budiono	Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi
	2015	Ikawati Nurhadi	Master of Businesss Administration
		Bob Budiono	Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi
	2016	Ikawati Nurhadi	Master of Businesss Administration
		Bob Budiono	Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi
INKP	2014	Hendra Jaya Kosasih	Fakultas Ekonomi
		Suresh Kilam	Master of Businesss Administration
		Agustian R. Partawidjaja	Sarjana Ekonomi
		Lioe Djohan	B.Sc Finance
		Suhendra Wiriadinata	Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi
		Kurniawan Yuwono	Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen
		Suryamin Halim	Bachelor of Business
	2015	Hendra Jaya Kosasih	Fakultas Ekonomi
		Suresh Kilam	Master of Businesss Administration
		Agustian R. Partawidjaja	Sarjana Ekonomi
		Lioe Djohan	B.Sc Finance
		Suhendra Wiriadinata	Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi
		Kurniawan Yuwono	Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen
		Suryamin Halim	Bachelor of Business
	2016	Hendra Jaya Kosasih	Fakultas Ekonomi
		Suresh Kilam	Master of Businesss Administration
		Agustian R. Partawidjaja	Sarjana Ekonomi
		Lioe Djohan	B.Sc Finance
		Suhendra Wiriadinata	Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi
		Kurniawan Yuwono	Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen
		Suryamin Halim	Bachelor of Business

KODE PERUS	Tahun	Nama Dewan Direksi	Pendidikan
INRU	2014	Juanda Panjaitan	Sarjana Ekonomi
	2015	Juanda Panjaitan	Sarjana Ekonomi
	2016	Juanda Panjaitan	Sarjana Ekonomi
IPOL	2014	Henry Halim	Sarjana Bisnis Administrasi
		Jeffrey Halim	Bachelor of Science in Business Administration
		Bambang Widjaja	Master of Businesss Administration
		Noersing	Master of Business Administration & Sarjana Ekonomi
		Jose Gonjoran Tan	Bachelor of Science in Commerce jurusan Akuntansi
	2015	Henry Halim	Sarjana Bisnis Administrasi
		Jeffrey Halim	Bachelor of Science in Business Administration
		Iskandar Mardeka	Bachelor of Business and Administration konsentrasi di Finance & Economics
	2016	Henry Halim	Sarjana Bisnis Administrasi
		Jeffrey Halim	Bachelor of Science in Business Administration
JAWA	2014	Harijadi Soedarjo	Master of Business Administration
		Bambang Sugianto Ibrahim	Magister Manajemen jurusan Akuntansi Manajemen
		Sudarmanto	Sarjana Ekonomi & Pascasarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Kekhususan Administrasi dan Kebijakan Perpajakan
	2015	Harijadi Soedarjo	Master of Business Administration
		Bambang Sugianto Ibrahim	Magister Manajemen jurusan Akuntansi Manajemen
		Sudarmanto	Sarjana Ekonomi & Pascasarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Kekhususan Administrasi dan Kebijakan Perpajakan
	2016	Harijadi Soedarjo	Master of Business Administration

KODE PERUS	Tahun	Nama Dewan Direksi	Pendidikan
JAWA	2016	Bambang Sugianto Ibrahim	Magister Manajemen jurusan Akuntansi Manajemen
		Sudarmanto	Sarjana Ekonomi & Pascasarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Kekhususan Administrasi dan Kebijakan Perpajakan
LPPF	2014	Bunjamin J. Mailool	Master of Business Administration
		Wai Hoong Fock	BA di bidang Ekonomi
		Andy N. Purwohardono	Master of Business Administration
		Andre Rumantir	Master of Business Administration
	2015	Bunjamin J. Mailool	Master of Business Administration
		Andy N. Purwohardono	Master of Business Administration
		Andre Rumantir	Master of Business Administration
	2016	Bunjamin J. Mailool	Master of Business Administration
		Andy N. Purwohardono	Master of Business Administration
		Andre Rumantir	Master of Business Administration
		Eddy Harsono Handoko	Sarjana di bidang Administrasi Bisnis
MAYA	2014	Haryono Tjahjarijadi	Master of Business
		Jane Dewi Tahir	Bachelor of Science Ekonomi
		Suwandy	Sarjana Ekonomi
		Rudy Mulyono	Sarjana Manajemen
	2015	Haryono Tjahjarijadi	Master of Business
		Jane Dewi Tahir	Bachelor of Science Ekonomi
		Suwandy	Sarjana Ekonomi
		Hariati Tupang, SE, SH	Sarjana Ekonomi
		Rudy Mulyono	Sarjana Manajemen
	2016	Haryono Tjahjarijadi	Master of Business
		Jane Dewi Tahir	Bachelor of Science Ekonomi
		Suwandy	Sarjana Ekonomi
		Hariati Tupang, SE, SH	Sarjana Ekonomi
		Rudy Mulyono	Sarjana Manajemen
		Chang Fa Hsiang	Master of Business Administration
		Andreas Wiryanto	Sarjana Ekonomi

KODE PERUS	Tahun	Nama Dewan Direksi	Pendidikan
MDLN	2014	William Honoris	Bidang Ekonomi
		LH Freddy Chan	Sarjana Ekonomi jurusan Akuntansi
		Andy Kesuma Natanael	Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen
		Dharma Mitra	Sarjana Ekonomi
	2015	William Honoris	Bidang Ekonomi
		LH Freddy Chan	Sarjana Ekonomi jurusan Akuntansi
		Andy Kesuma Natanael	Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen
		Dharma Mitra	Sarjana Ekonomi
	2016	William Honoris	Bidang Ekonomi
		LH Freddy Chan	Sarjana Ekonomi jurusan Akuntansi
		Andy Kesuma Natanael	Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen
		Dharma Mitra	Sarjana Ekonomi
MSKY	2014	Rudijanto Tanoesoedibjo	Master of Business Administration
		Handhianto S. Kentjono	Master of Business Administration
		Salvona Tummonggor Situmeang	Sarjana Akuntansi
		David Wongso	Master of Business Administration & Master of Management
		Adita Widyansari	Sarjana Fakultas Ekonomi
		Effendi Budiman	BSc in Finance & MBA in Marketing
	2015	Rudijanto Tanoesoedibjo	Master of Business Administration
		Yudha Wibawa	Master of Business Administration
		David Wongso	Master of Business Administration & Master of Management
		Adita Widyansari	Sarjana Fakultas Ekonomi
		Erwin Andersen	Sarjana Ekonomi
		Parjan Rustam Lo	Master of Business Administration in E-Business and Marketing
		Ruby Budiman	Magister Management
	2016	Hari Susanto	Sarjana jurusan Akuntansi
		Salvona Tummonggor Situmeang	Sarjana Akuntansi

KODE PERUS	Tahun	Nama Dewan Direksi	Pendidikan
MSKY	2016	David Wongso	Master of Business Administration & Master of Management
		Parjan Rustam Lo	Master of Business Administration in E-Business and Marketing
		Budiman Hartanu	Sarjana Akuntansi
		Herman Kusno	Sarjana Akuntansi
		Ruby Budiman	Magister Management
		Mu'min Ali Gunawan	Akademi Bisnis
PNLF	2014	Suwirjo Josowidjojo	BSc jurusan keuangan
		Sophie Soelaiman	Jurusan Ekonomi Manajemen
		Lianna Loren Limanto	Sarjana Akuntansi
		Bhindawati Gunawan	Bachelor of Science Business Economic
		Marwan Noor	Jurusan Ekonomi &Studi Pembangunan
		Lianna Loren Limanto	Sarjana Akuntansi
	2015	Bhindawati Gunawan	Bachelor of Science Business Economic
		Marwan Noor	Jurusan Ekonomi &Studi Pembangunan
		Lianna Loren Limanto	Sarjana Akuntansi
	2016	Bhindawati Gunawan	Bachelor of Science Business Economic
		Marwan Noor	Jurusan Ekonomi &Studi Pembangunan
		Ariyo Tejo	Fakultas Ekonomi
PNSE	2014	Ariyo Tejo	Fakultas Ekonomi
	2015	Ariyo Tejo	Fakultas Ekonomi
	2016	Damian Pudjiadi, MBA	MBA di bidang Finance
PUDP	2014	Toto Sasetyo Dwi Budi Listiyanto	Sarjana Akuntansi
		Damian Pudjiadi, MBA	MBA di bidang Finance
	2015	Toto Sasetyo Dwi Budi Listiyanto	Sarjana Akuntansi
		Damian Pudjiadi, MBA	MBA di bidang Finance
	2016	Toto Sasetyo Dwi Budi Listiyanto	Sarjana Akuntansi

KODE PERUS	Tahun	Nama Dewan Direksi	Pendidikan
RANC	2014	Nugroho Setiadharma	Master of Business Management
		Suharno Kusumodjojo	Bachelor of Business Administration
		Tjioe Pit Yin	Master of Business Administration
		Maria Suwarni	Sarjana Ekonomi
		Suryawati	Sarjana Ekonomi jurusan Akuntansi
	2015	Nugroho Setiadharma	Master of Business Management
		Harman Siswanto	Bachelor of Science and Business Administration
		Suharno Kusumodjojo	Bachelor of Business Administration
		Tjioe Pit Yin	Master of Business Administration
		Maria Suwarni	Sarjana Ekonomi
		Suryawati	Sarjana Ekonomi jurusan Akuntansi
	2016	Harman Siswanto	Bachelor of Science and Business Administration
		Suharno Kusumodjojo	Bachelor of Business Administration
		Tjioe Pit Yin	Master of Business Administration
		Maria Suwarni	Sarjana Ekonomi
		Suryawati	Sarjana Ekonomi jurusan Akuntansi
SHID	2014	Ir. H. Hariyadi B. Sukamdani, MM	Magister Manajemen
		Hj. Exacty B. Sryantoro, MBA	Master of Scince in Business Administration
		Dyah Trianjayani	Sarjana Ekonomi jurusan Akuntansi
	2015	Ir. H. Hariyadi B. Sukamdani, MM	Magister Manajemen
		Hj. Exacty B. Sryantoro, MBA	Master of Scince in Business Administration
		Dyah Trianjayani	Sarjana Ekonomi jurusan Akuntansi
	2016	Ir. H. Hariyadi B. Sukamdani, MM	Magister Manajemen
		Hj. Exacty B. Sryantoro, MBA	Master of Scince in Business Administration
		Dyah Trianjayani	Sarjana Ekonomi jurusan Akuntansi

KODE PERUS	Tahun	Nama Dewan Direksi	Pendidikan
SSIA	2014	Johannes Suriadjaja	Sarjana di bidang Manajemen Pemasaran
		The Jok Tung	Bachelor of Science di bidang Finance & Business Administration
		Herman Gunadi	Sarjana di bidang Ekonomi
	2015	Johannes Suriadjaja	Sarjana di bidang Manajemen Pemasaran
		The Jok Tung	Bachelor of Science di bidang Finance & Business Administration
		Herman Gunadi	Sarjana di bidang Ekonomi
	2016	Johannes Suriadjaja	Sarjana di bidang Manajemen Pemasaran
		The Jok Tung	Bachelor of Science di bidang Finance & Business Administration
		Herman Gunadi	Sarjana di bidang Ekonomi
TKIM	2014	Linda Suryasari Wijaya Limantara	Master dalam bidang Financial Engineering
		Hendra Jaya kosasih	Fakultas Ekonomi
		Suresh Kilam	Master of Business Administration
		Agustian R. Partawidjaja	Sarjana Ekonomi
		Suhendra Wiriadinata	Fakultas Ekonomi jurusan Akuntansi
		Arman Sutedja	Fakultas Ekonomi jurusan Akuntansi
		Baharudin	Bidang Ekonomi Akuntansi
	2015	Suhendra Wiriadinata	Fakultas Ekonomi Akuntansi
		Arman Sutedja	Fakultas Ekonomi jurusan Akuntansi
		Heri Santoso	Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi
		Baharudin	Bidang Ekonomi Akuntansi
		Hendra Jaya kosasih	Fakultas Ekonomi
		Suresh Kilam	Master of Business Administration
	2016	Hendra Jaya kosasih	Fakultas Ekonomi
		Suresh Kilam	Master of Business Administration
		Suhendra Wiriadinata	Fakultas Ekonomi Akuntansi

KODE PERUS	Tahun	Nama Dewan Direksi	Pendidikan
TKIM	2016	Heri Santoso	Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi
		Arman Sutedja	Fakultas Ekonomi jurusan Akuntansi
		Baharudin	Bidang Ekonomi Akuntansi
		Erwin Ciputra	Sarjana Ekonomi
TPIA	2014	Paramate Nisagornsen	Magister Ilmu Manajemen & Manajemen Operasi dan Ekonomi Terapan dan Keuangan
		Paisan Lekskulchai	Magister Administrasi Bisnis
		Baritono Pangestu	Sarjana Bisnis
		Suryandi	Sarjana Ekonomi
		Terry Lim Chong Thian	Sarjana Perniagaan
		Erwin Ciputra	Sarjana Ekonomi
	2015	Paisan Lekskulchai	Magister Administrasi Bisnis
		Paramate Nisagornsen	Magister Ilmu Manajemen & Manajemen Operasi dan Ekonomi Terapan dan Keuangan
		Baritono Pangestu	Sarjana Bisnis
		Terry Lim Chong Thian	Sarjana Perniagaan
		Fransiskus Ruly Aryawan	Sarjana Keuangan
		Suryandi	Sarjana Ekonomi
		Erwin Ciputra	Sarjana Ekonomi
	2016	Baritono Pangestu	Sarjana Bisnis
		Terry Lim Chong Thian	Sarjana Perniagaan
		Fransiskus Ruly Aryawan	Sarjana Keuangan
		Suryandi	Sarjana Ekonomi

LAMPIRAN 9

HASIL UJI ANALISIS DESKRIPTIF

Statistics

		WOMEN	AGE	EDU	TDIRECTOR	FIRMSIZE	ROE
N	Valid	90	90	90	90	90	90
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		19.50	.9205	72.81	5.51	12.8055	8.8371
Median		13.50	1.0000	75.00	5.00	12.8555	6.8275
Std. Deviation		21.748	.18006	21.378	2.501	.77448	22.72256
Minimum		0	.00	20	2	11.17	-55.92
Maximum		67	1.00	100	11	14.83	160.99

LAMPIRAN 10

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

1) Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-57.516	50.960		-1.129	.262		
WOMEN	-.266	.122	-.254	-2.172	.033	.796	1.256
AGE	4.902	13.885	.039	.353	.725	.902	1.108
EDU	.104	.129	.097	.805	.423	.744	1.344
TDIRECTOR	-1.759	1.405	-.194	-1.252	.214	.456	2.192
FIRMSIZE	5.402	4.639	.184	1.165	.247	.436	2.292

a. Dependent Variable: ROE

2) Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.426	1.280		.333	.740
	WOMEN	-.003	.003	-.120	-1.011	.315
	AGE	.362	.350	.115	1.036	.303
	EDU	-.004	.003	-.152	-1.236	.220
	TDIRECTOR	.046	.036	.201	1.282	.204
	FIRMSIZE	.009	.116	.013	.081	.936

a. Dependent Variable: AbsUt

3) Uji Normalitas

3.1 Data berdistribusi tidak normal

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	21.75822000
Most Extreme Differences	Absolute	.214
	Positive	.214
	Negative	-.175
Test Statistic		.214
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

3.2 Setelah data pembersihandata dari outlier

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		85
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97590007
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.055
	Negative	-.053
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

4) Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.289[a]	.084	.029	22.39111	2.072

a. Predictors: (Constant), FIRMSIZE, WOMEN, AGE, EDU, TDIRECTOR

b. Dependent Variable: ROE

5) Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.289[a]	.084	.029	22.39111

a. Predictors: (Constant), FIRMSIZE, WOMEN, AGE, EDU, TDIRECTOR

LAMPIRAN 11

HASIL UJI REGRESI

a) Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-56.440	51.028		-1.106	.272
	WOMEN	-.267	.122	-.256	-2.182	.032
	AGE	4.293	13.994	.034	.307	.760
	EDU	.108	.128	.102	.846	.400
	TDIRECTOR	-1.724	1.413	-.190	-1.219	.226
	FIRMSIZE	5.323	4.681	.181	1.137	.259

a. Dependent Variable: ROE