



Terbit online pada laman web jurnal : jkaa.bunghatta.ac.id

JURNAL KAJIAN AKUNTANSI DAN AUDITING

| ISSN (print) : 1907-2473 | E-ISSN 2721-8457 |



PENGARUH DIVERSITAS DEWAN KOMISARIS DAN DEWAN DIREKSI TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN (Studi Empiris: Perusahaan Manufaktur Di BEI Periode 2014-2018)

Lilis Gustiana, Yeasy Darmayanti, Meihendri

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta, Indonesia

Informasi Artikel

Diterima : 9 April 2021
Review Akhir : 29 April 2021
Diterbitkan online : April 2021

Kata Kunci

Company Performance, Age, Education, Tenure, Board Of Commissioners Board Of Directors.

Korespondensi

E-mail: lilisgustiana97@gmail.com

Abstract:

This study aims to determine the effect of board of commissioners and board of directors diversity on company performance in manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange for the 2014-2018 period. By using purposive sampling method, obtained 45 samples of manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange. Based on the results of hypothesis testing, it was found that the age diversity of the board of commissioners had no significant effect on company performance; the diversity of board of commissioners educational background had no significant effect on company performance, the diversity of board of commissioners tenure had a significant effect on company performance. While the diversity of board of directors age had a significant effect on company performance, diversity the of educational backgrounds of the board of directors does not have a significant effect on company performance, and the diversity of tenure of the board of directors does not have a significant effect on company performance.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh diversitas dewan komisaris dan dewan direksi terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2018. Dengan menggunakan metode purposive sampling, didapatkan 45 sampel perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa diversitas umur dewan komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, diversitas latar belakang pendidikan dewan komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, diversitas masa jabatan dewan komisaris berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Sedangkan diversitas umur dewan direksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, diversitas latar belakang pendidikan dewan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan dan diversitas masa jabatan dewan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Kata Kunci: Kinerja perusahaan, Usia, Pendidikan, Masa jabatan, Dewan komisaris dewan direksi

PENDAHULUAN

Kinerja perusahaan merupakan hasil dari aktivitas perusahaan yang menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan. Informasi kinerja perusahaan dapat dilihat melalui laporan keuangan. Informasi ini menjadi penting karena digunakan bagi pengguna laporan keuangan, untuk pengambilan keputusan dan kebijakan. Menurut Dewi, (2017) dalam beberapa tahun terakhir kinerja sebagian besar perusahaan manufaktur di Bursa Efek Indonesia terus menunjukkan penurunan. Hal tersebut terlihat dari terjadinya penurunan rata-rata laba usaha pada sejumlah perusahaan. Penurunan perusahaan tersebut disebabkan karena terjadinya penurunan penjualan sebagian besar perusahaan, sehingga mengakibatkan rasio laba terkoreksi cukup signifikan, penurunan dimulai dari tahun 2016 sebesar 3.21%, dan kembali mengalami kenaikan di tahun 2017 sebesar 1.21%,. Diakhir tahun 2019 terjadi penurunan yang lebih signifikan terhadap posisi laba perusahaan manufaktur dengan koreksi laba mencapai 5.61%. Penurunan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba menunjukkan terjadinya penurunan kinerja perusahaan, jika fenomena tersebut terus dibiarkan maka akan mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan dimasa mendatang.

Penurunan kinerja perusahaan tidak terbentuk dengan sendirinya, tetapi dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Menurut Sartono, (2016) perubahan kinerja perusahaan dapat dipengaruhi oleh keragaman dewan komisaris atau disebut board commissioner diversity. Diversitas merupakan salah satu aspek yang mampu menarik perhatian. Salah satu diversitas yang banyak diteliti adalah tentang usia dewan. Usia merupakan salah satu faktor yang cukup dominan terhadap pembentukan kinerja seseorang. Usia menjelang 40 tahun, umumnya seseorang sudah berada dalam kematangan karier. Namun, terkadang orang juga berada pada titik jenuhnya dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi rutinitasnya. Selain usia, jenjang pendidikan juga akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Dewi, (2017), menemukan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh pada kinerja perusahaan, karena itu diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Menurut Suhardjanto et al., (2017) pendidikan merupakan hal penting dalam membangun sebuah negeri, buruknya pendidikan akan melahirkan generasi yang kurang baik. Maka cara seseorang berbicara maupun cara mereka bersikap sesuai dengan pendidikan yang telah mereka miliki.

Menurut Rockey dan Zakir, (2020) pendidikan dewan komisaris dan dewan direksi memiliki perilaku yang baik terhadap operasional perusahaan. Ketika dewan komisaris dan dewan direksi memiliki tingkat pendidikan yang tinggi maka akan mendorong hasil monitoring yang lebih baik sehingga meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan demikian peneliti menduga bahwa pendidikan dewan komisaris dan dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan

Perbedaan karakteristik dewan juga dapat dilihat dari diversitas kognitif yang dimiliki, seperti pengalaman yang dalam hal ini difokuskan pada pengalaman kerja dewan komisaris dan dewan direksi (Faradina, 2016). Selain itu dengan merujuk pada penelitian Sari dan Helmayunita, (2018) menyatakan pengalaman kerja diukur melalui masa jabatan. Masa jabatan termasuk dalam memahami lingkungan perusahaan, sehingga dewan dapat menetapkan strategi dengan baik. Hasil penelitian Kartikaningdyah dan Putri, (2017), menyebutkan bahwa dewan komisaris dan dewan direksi dengan masa jabatan yang panjang berpengaruh positif pada peningkatan luas voluntary disclosure, namun hasil penelitian berlawanan masih adanya ketidakseragaman atas hasil penelitian sebelumnya.

LITERATUR REVIEW DAN HIPOTESIS

Resource dependence theory merupakan studi tentang bagaimana sumberdaya manusia yang dimiliki perusahaan harus digunakan semaksimal mungkin. Hal ini akan mendorong perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan potensi untuk menciptakan kemakmuran (Chen, et al., 2020). Sumber daya perusahaan mencakup semua asset, kemampuan, proses organisasi, atribut perusahaan, dan pengetahuan yang dikontrol oleh perusahaan, secara berurutan untuk meningkatkan efisien dan efektivitas. Perusahaan mencari keterkaitan dengan yang paling menguntungkan sumber daya dan merekrut anggota dewan atas dasar ini (Ming-Chu dan Meng-Hsiu, 2015).

Theory natur perbedaan antara pria dan wanita merupakan kodrat yang harus diterima. Perbedaan biologis itu mensyaratkan bahwa antara kedua jenis kelamin tersebut memiliki peran dan tanggung jawab yang berbeda. Secara kodrat peran dan tanggung jawab pria dan wanita tidak dapat dipertukarkan. Literatur psikologi dan manajemen, telah mengakui bahwa terdapat perbedaan berbasis yang signifikan antara pria dan wanita. Beberapa penelitian beranggapan bahwa wanita lebih memiliki etika dalam bertingkah laku dibandingkan pria.

Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Perusahaan

Diversitas Usia Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil penelitian Dagsson dan Larsson, (2011), Amin dan Sunarjanto (2016) dan Anjani, (2019) menemukan bahwa diversitas usia dewan komisaris berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan. Temuan tersebut menunjukkan ketika keragaman usia dewan komisaris semakin tinggi mendorong terjadinya penurunan kinerja perusahaan. Keadaan tersebut disebabkan ketika keragaman usia semakin tinggi besar kemungkinan terjadinya konflik antara anggota dewan komisaris yang berusia muda dengan dewan komisaris yang lebih senior, akibat tidak adanya sikap saling memahami dan mengerti dalam bekerja, akibatnya kinerja perusahaan cenderung mengalami penurunan.

Eulerich et al., (2014) menemukan hasil bahwa diversitas usia anggota dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Temuan yang diperoleh menunjukkan bahwa ketika terjadi keragaman usia dewan komisaris tidak mempengaruhi penurunan kinerja perusahaan, sikap profesionalisme yang ditunjukkan seluruh anggota dewan komisaris mendorong kegiatan monitoring tetap berjalan seperti biasa sehingga tidak mempengaruhi kinerja perusahaan Berdasarkan uraian di atas maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H_{1.a} : Diversitas usia dewan komisaris berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Diversitas Latar Belakang Pendidikan Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Perusahaan

Suhardjanto et al., (2017); Rockey dan Zakir, (2020) menemukan bahwa diversitas latar pendidikan dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Temuan tersebut menunjukkan semakin tinggi keragaman pendidikan yang dimiliki dewan komisaris akan semakin meningkatkan kinerja perusahaan. Hal tersebut terjadi ketika perbedaan pendidikan seluruh anggota dewan komisaris justru mendorong terbentuknya sinergi dan kerja sama yang solid dalam melakukan kegiatan monitoring sehingga mengakibatkan tingkat kecurangan didalam perusahaan akan semakin kecil serta meningkatkan kinerja perusahaan

Amin dan Sunarjanto, (2016), latar belakang pendidikan formal dewan komisaris dan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Selain itu Dewi, (2017) berpendapat bahwa latar belakang formal dewan komisaris dan direksi berpengaruh positif pada kinerja perusahaan. Selanjutnya hasil penelitian Suhardjanto et al., (2017), menemukan bahwa

diversitas latar belakang pendidikan memiliki hubungan negatif terhadap kinerja perusahaan. Ridwan, dan Yulistia, (2015) menemukan bahwa diversitas latar belakang pendidikan dewan komisaris berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan. Dari uraian diatas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H_{1.b} : Diversitas latar belakang pendidikan dewan komisaris berpengaruh terhadap kinerja perusahaan

Diversitas Masa Jabatan Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil penelitian Dagsson dan Larsson, (2011); García-Sánchez et al., (2014) dan Anjani, (2019) menyatakan bahwa masa jabatan pada anggota dewan komisaris dapat memberikan pengalaman, peningkatan kompetensi, dan komitmen yang lebih besar pada tanggung jawab. Karena dengan masa jabatan yang lama anggota dewan komisaris akan memiliki pengetahuan yang lebih banyak mengenai perusahaan sehingga ketika tanggung dilakukan secara jujur dan profesional maka kecurangan didalam perusahaan akan dapat dikurangi sehingga kinerja perusahaan menjadi semakin baik.

Berdasarkan uraian ringkas sejumlah teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut maka diajukan sebuah hipotesis yang akan dibuktikan yaitu:

H_{1.c} : Diversitas masa jabatan dewan komisaris berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan

Diversitas Usia Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan

Dagsson dan Larsson, (2011); Amin dan Sunarjanto, (2016) menemukan bahwa diversitas usia dewan direksi berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan. Temuan tersebut menunjukkan ketika keragaman usia dalam direksi semakin tinggi mendorong terjadinya penurunan kinerja perusahaan. Keadaan tersebut disebabkan ketika keragaman usia semakin tinggi, besar kemungkinan terjadinya konflik antara anggota dewan direksi yang berusia muda dengan anggota yang lebih senior, akibat tidak adanya sikap saling memahami kurangnya profesionalisme dalam bekerja mendorong menurunnya kinerja perusahaan. Hasil penelitian yang sama juga diperoleh oleh Suhardjanto et al., (2017), yang menemukan bahwa diversitas usia dewan direksi berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan.

Anjani, (2019) menemukan hasil bahwa diversitas usia anggota dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Temuan yang diperoleh menunjukkan bahwa ketika terjadi keragaman usia dewan direksi tidak mempengaruhi penurunan kinerja perusahaan, sikap profesionalisme yang ditunjukkan seluruh anggota dewan direksi mendorong kegiatan monitoring tetap berjalan seperti biasa sehingga tidak mempengaruhi kinerja perusahaan. Berdasarkan uraian di atas maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H_{2.a} : Diversitas usia dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Diversitas Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan

Suhardjanto et al., (2017); Anjani, (2019) menemukan bahwa diversitas latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Temuan tersebut menunjukkan semakin tinggi keragaman pendidikan yang dimiliki dewan direksi akan semakin meningkatkan kinerja perusahaan. Hal tersebut terjadi ketika perbedaan pendidikan seluruh anggota dewan direksi akan mendorong terbentuknya sinergi dan kerja sama yang solid dalam melakukan kegiatan monitoring sehingga mengakibatkan tingkat kecurangan didalam perusahaan akan semakin kecil serta meningkatkan kinerja perusahaan.

Dagsson dan Larsson, (2011) latar belakang pendidikan formal dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Selain itu Dewi, (2017) berpendapat bahwa

latar belakang formal dewan direksi berpengaruh positif pada kinerja perusahaan. Selanjutnya penelitian Amin dan Sunarjanto, (2016) menemukan bahwa diversitas latar belakang pendidikan dewan direksi memiliki hubungan negatif terhadap kinerja perusahaan. Song, et al., (2020) menemukan bahwa diversitas latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan. Dari uraian diatas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H_{2.b} : Diversitas latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan

Diversitas Masa Jabatan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil penelitian Amin dan Sunarjanto, (2016); Luthans, (2017); Suhardjanto et al., (2017) dan Rockey dan Zakir, (2020) menunjukkan bahwa *tenure* atau masa jabatan menunjukkan panjangnya tahun atau masa seseorang untuk dibebankan sejumlah tugas dan tanggung jawab khususnya untuk menjadi dewan komisaris Semakin lama masa jabatan seseorang untuk menduduki sebuah posisi menunjukkan pencapaian kinerja individu yang dimiliki orang tersebut relatif baik sehingga terus dipertahankan oleh organisasi. Berdasarkan kepada uraian teori tersebut peneliti menyimpulkan bahwa masa jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan uraian ringkas sejumlah teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut maka diajukan sebuah hipotesis yang akan dibuktikan yaitu:

H_{2.c} : Diversitas masa jabatan dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) (www.idx.co.id) periode 2014-2018. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar menjadi emiten di BEI (Bursa Efek Indonesia). Kriteria penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan yang tergolong dalam perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2014-2018.
2. Perusahaan yang menerbitkan laporan tahunan (*annual report*) periode 2014-2018.
3. Perusahaan manufaktur yang menggunakan mata uang Rupiah sebagai alat pembayaran yang sah
4. Memiliki data yang lengkap terkait dengan variabel-variabel yang dibutuhkan.

Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel dependen

Variabel dependen pada penelitian ini yaitu kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA (*return on Aseets*). ROA merefleksikan keuntungan bisnis dan efisiensi perusahaan dalam pemanfaatan total asset. *Return on Asset* (ROA) dapat merefleksikan keuntungan bisnis dan efisiensi perusahaan dalam pemanfaatan total asset yang ada dalam perusahaan (Sartono, 2016). Untuk memperoleh nilai ROA dapat dihitung dengan rumus:

$$\text{ROA} = \text{Laba Bersih} / \text{Total Asset}$$

Variabel Independen

Diversitas Usia Dewan Komisaris Dan Direksi

Diversitas usia dalam penelitian ini diukur dengan Blau Index (García-Sánchez et al., 2014). Perhitungan Blau index melihat usia anggota dewan komisaris dibawah 50 tahun dan di atas 50 tahun, dikelompokkan dan dimasukkan ke dalam pengukuran. Penelitian memperoleh data usia masing-masing anggota dewan komisaris dengan melihat profil tanggal lahir anggota dewan yang dipublikasi pada annual report dan website perusahaan. Dalam menggunakan Blau Index ketika nilai indeks mendekati 1 menunjukkan usia dewan komisaris atau pun dewan direksi semakin tidak beragam akan tetapi ketika semakin menjauhi 1 menunjukkan adanya banyak usia yang berbeda didalam dewan komisaris atau dewan direksi pada sebuah perusahaan. Secara umum Blau Index dapat dicari dengan rumus yaitu:

$$Bi = 1 - \sum Pi^2$$

Keterangan:

Bi	=	Blau's Indeks
Pi ²	=	Proporsi usia anggota dewan komisaris dan dewan direksi yang diabsolutkan

Diversitas Latar Belakang Pendidikan Dewan Komisaris Dan Direksi

Diversitas latar belakang pendidikan dalam penelitian ini diukur dengan Blau index. Perhitungan Blau index menjumlahkan hasil kuadrat nilai praksi dari beberapa kategori yaitu S2, dan S3, (Anjani, 2019). Semakin tinggi Praksi salah satu latar belakang pendidikan sampai pada tingkat 50 persen maka keadaan mencapai kondisi yang semakin beragam (heterogen) sementara salah satu praksi lain kondisi berbalik menjadi semakin tidak beragam (homogen) (Darmadi, 2010). Dalam menggunakan Blau Index ketika nilai indeks mendekati 1 menunjukkan latar belakang pendidikan dewan komisaris atau pun dewan direksi semakin tidak beragam akan tetapi ketika semakin menjauhi 1 menunjukkan adanya banyak latar belakang pendidikan yang berbeda didalam dewan komisaris atau dewan direksi pada sebuah perusahaan. Secara umum Blau Index dapat dicari dengan rumus yaitu:

$$Bi = 1 - \sum Pi^2$$

Keterangan:

Bi	=	Blau's Indeks
Pi ²	=	Proporsi latar belakang pendidikan anggota dewan komisaris dan dewan direksi yang diabsolutkan

Diversitas Masa Jabatan (*Tenure*) Dewan Komisaris Dan direksi

Untuk mengukur masa jabatan maka digunakan Blau's Indeks dengan nilai indeks mendekati 1 menunjukkan masa jabatan dewan komisaris atau pun dewan direksi semakin tidak beragam akan tetapi ketika semakin menjauhi 1 menunjukkan masa jabatan dewan komisaris atau dewan direksi pada sebuah perusahaan semakin beragam. Secara umum Blau Index dapat dicari dengan rumus yaitu:

$$Bi = 1 - \sum Pi^2$$

Keterangan:

Bi	=	Blau's Indeks
Pi ²	=	Proporsi masa jabatan anggota dewan komisaris dan dewan direksi yang diabsolutkan

Teknik Analisis

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis kuantitatif untuk menjabarkan data yang diperoleh dengan menggunakan analisis regresi berganda untuk menggambarkan fenomena atau karakteristik dari data, dengan memberikan gambaran tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Metode analisis data akan dilakukan dengan program SPSS 16. Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah analisis statistic deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keragaman karakteristik sosial yang dimiliki eksekutif terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2014-2018. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar menjadi emiten di BEI (Bursa Efek Indonesia).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan terlihat pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Pengujian Normalitas Residual

Model	Asymp Sig (2-Tailed)
ARESID	0,115

Berdasarkan hasil pengujian normalitas residual diketahui variabel ARESID yang dihasilkan nilai *asymp sig (2-tailed)* diatas sebesar 0,115 > alpha 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian telah terdistribusi normal sehingga untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan mencari nilai VIF seperti yang terlihat pada Tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tol	VIF	Kesimpulan
Usia Dewan Komisaris	0,392	2,550	Bebas multikolinearitas
Latar Belakang Pend. Dewan Komisaris	0,541	1,848	Bebas multikolinearitas
Masa Jabatan Dewan Komisaris	0,391	2,558	Bebas multikolinearitas
Usia Dewan Direksi	0,318	2,442	Bebas multikolinearitas
Latar Belakang Pend. Dewan Direksi	0,218	4,590	Bebas multikolinearitas
Masa Jabatan Dewan Direksi	0,352	3,560	Bebas multikolinearitas

Sesuai dengan hasil pengujian multikolinearitas terlihat bahwa masing masing variabel independen telah memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF dibawah 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa gejala multikolinearitas tidak terjadi.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi pada penelitian ini menggunakan uji Durbin-Watson. Berikut hasil uji autokorelasi terlihat pada Tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1,794

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,792 nilai DW yang dihasilkannya besar dari -2 tetapi kecil dari 2, sehingga seluruh penelitian variabel yang akan dibentuk kedalam model regresi berganda telah terbebas dari gejala autokorelasi dan tahapan pengolahan data lebih lanjut dapat dilaksanakan.

Uji Heteroskedasitas

Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedasitas adalah dengan melakukan uji glejser, apabila Sig > 0.05 maka tidak terdapat gejala heteroskedasitas. Berikut hasil pengolahan data dengan uji glejser disajikan pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedasitas

Variabel	Sig	Alpha	Kesimpulan
Diversitas Usia Dewan Komisaris	0,953	0,05	Bebas heteroskedastisitas
Diversitas LB Pend Dewan Komisaris	0,955	0,05	Bebas heteroskedastisitas
Diversitas Tenure dewan komisaris	0,959	0,05	Bebas heteroskedastisitas
Diversitas Usia dewan direksi	0,964	0,05	Bebas heteroskedastisitas
Diversitas LB pend dewan direksi	0,993	0,05	Bebas heteroskedastisitas
Diversitas Tenure dewan direksi	0,987	0,05	Bebas heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedasitas dengan menggunakan uji glejser dimana sebelum dilakukan pengujian masing-masing variabel independen digresikan terlebih dahulu dengan variabel ARESID dari hasil pengjian yang telah dilakukan terlihat bahwa seluruh variabel independen telah menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,05, sehingga dapat disimpulkan variabel penelitian yang digunakan dalam model regresi telah terbebas dari heteroskedasitas.

Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada Tabel 5 dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Koefisien regresi	Sig	Kesimpulan
Constant	2,706	0,007	
Usia Dewan Komisaris	-2,746	0,007	H _{1a} Diterima
Latar Belakang Pend. Dewan Komisaris	1,350	0,178	H _{1b} Ditolak
Masa Jabatan Dewan Komisaris	1,804	0,073	H _{1c} Diterima
Usia Dewan Direksi	-3,278	0,001	H _{2a} Diterima
Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi	-0,836	0,404	H _{2b} Ditolak
Masa Jabatan Dewan Direksi	4,027	0,000	H _{2c} Diterima
R-square	0.096		
F-sig	0,000		

Sesuai dengan uraian hasil pengolahan data yang telah dilakukan maka dapat dibuat sebuah model persamaan regresi berganda seperti terlihat pada persamaan dibawah ini:

$$Y = 2,706 - 2,746X_{1a} + 1,350X_{1b} + 1,804X_{1c} - 3,278X_{2a} - 0,836X_{2b} + 4,027X_{2c}$$

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan ditemukan variabel diversitas usia dewan komisaris, diversitas latar belakang pendidikan dewan komisaris, diversitas Masa jabatan dewan komisaris, diversitas usia dewan direksi, diversitas latar belakang pendidikan dewan direksi dan diversitas masa jabatan dewan direksi hanya mampu memberikan variasi kontribusi untuk mempengaruhi kinerja perusahaan sebesar 0,096 atau 9,60% sedangkan sisanya 90,40% lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam model.

Dari tabel hasil uji statistik F diperoleh nilai sig sebesar 0.001 nilai tersebut kecil dari alpha sebesar 0,05 hasil ini menyimpulkan diversitas usia dewan komisaris, diversitas latar belakang pendidikan dewan komisaris, diversitas Masa jabatan dewan komisaris, diversitas usia dewan direksi, diversitas latar belakang pendidikan dewan direksi dan diversitas masa jabatan dewan direksi merupakan variabel yang tepat untuk memprediksi perubahan kinerja perusahaan pada perusahaan manufaktur di BEI.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis H_{1a} ditemukan diversitas usia dewan komisaris berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan manufaktur manufaktur di Bursa Efek Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Amin dan Sunarjanto, (2016) yang menemukan diversitas usia anggota dewan komisaris berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Temuan penelitian yang sejalan diperoleh oleh Dewi, (2017) yang menemukan bahwa diversitas usia dewan komisaris berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan, selanjutnya hasil penelitian Anjani, (2019) menemukan bahwa keragaman usia dewan komisaris berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan, temuan tersebut mengisyaratkan bahwa keragaman usia menciptakan pertentangan dan konflik, ketika keragaman tersebut tidak disikapi dengan nilai profesional yang tinggi dari seluruh anggota dewan komisaris akibatnya kinerja perusahaan menjadi menurun.

Pada tahapan pengujian hipotesis juga ditemukan latar belakang pendidikan dewan komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan sektor manufaktur di Bursa Efek Indonesia. Hasil yang diperoleh konsisten pada tahapan pengujian hipotesis didukung oleh hasil penelitian Anjani, (2019) yang menemukan bahwa keragaman pendidikan dewan komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan sektor manufaktur di Bursa Efek Indonesia. Hasil penelitian yang sama juga diperoleh oleh Dewi, (2017) yang juga menemukan bahwa keragaman pendidikan eksekutif yang diukur dengan dewan komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dengan demikian terlihat bahwa keragaman pendidikan yang dimiliki dewan komisaris bukanlah faktor utama yang

mempengaruhi kinerja perusahaan akan tetapi juga dapat dipengaruhi oleh kondisi fundamental atau teknikal yang dimiliki sebuah perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis masa jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan sektor manufaktur di Bursa Efek Indonesia. Temuan yang diperoleh konsisten dengan hasil penelitian Kartikaningdyah dan Putri, (2017) yang menemukan masa jabatan yang semakin panjang dari dewan komisaris berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hasil yang sama juga diperoleh oleh Amin dan Sunarjanto, (2016) menemukan masa jabatan pada anggota dewan komisaris dapat memberikan tambahan pengalaman, peningkatan kompetensi, dan komitmen yang lebih besar pada tanggung jawab sebagai dewan komisaris. Karena dengan masa jabatan yang lama anggota dewan komisaris memiliki pengetahuan yang lebih banyak mengenai perusahaan. Hasil penelitian yang konsisten diperoleh oleh Crawley, et al., (2015) yang menemukan bahwa masa jabatan dewan komisaris pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan yang diamati dari profitabilitas. Dagsson dan Larsson, (2011), yang menemukan bahwa rata-rata masa jabatan anggota dewan komisaris memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Pada tahapan pengujian hipotesis ditemukan diversitas usia dewan direksi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Amin dan Sunarjanto, (2016) yang menemukan diversitas usia anggota dewan direksi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Temuan penelitian yang sejalan diperoleh oleh Dewi, (2017), menemukan bahwa diversitas usia dewan direksi berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan, selanjutnya hasil penelitian Anjani, (2019) yang menemukan bahwa keragaman usia dewan direksi berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan, temuan tersebut mengisyaratkan bahwa keragaman usia menciptakan pertentangan dan konflik didalam dewan direksi. Ketika keragaman tersebut tidak disikapi dengan nilai profesional yang tinggi dari seluruh anggota dewan direksi akan menciptakan konflik yang mendorong menurunnya kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis disimpulkan keragaman pendidikan dewan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan sektor manufaktur di Bursa Efek Indonesia. Hasil yang diperoleh konsisten pada tahapan pengujian hipotesis didukung oleh hasil penelitian Anjani, (2019) yang menemukan bahwa keragaman pendidikan dewan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan sektor manufaktur di Bursa Efek Indonesia. Hasil penelitian yang sama juga diperoleh oleh Dewi, (2017) yang juga menemukan bahwa keragaman pendidikan eksekutif yang diukur dengan dewan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dengan demikian terlihat bahwa keragaman pendidikan yang dimiliki dewan direksi bukanlah faktor utama yang mempengaruhi kinerja perusahaan akan tetapi juga dapat dipengaruhi oleh kondisi fundamental atau teknikal yang dimiliki sebuah perusahaan.

Pada tahapan pengujian hipotesis juga ditemukan keragaman masa jabatan atau *tenure* dari dewan direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan sektor manufaktur di Bursa Efek Indonesia. Temuan yang diperoleh konsisten dengan hasil penelitian Suhardjanto et al., (2017) yang menemukan masa jabatan yang semakin panjang dari dewan direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hasil yang sama juga diperoleh oleh Amin dan Sunarjanto, (2016) menemukan masa jabatan pada anggota dewan direksi dapat memberikan pengalaman, peningkatan kompetensi, dan komitmen yang lebih besar pada perusahaan. Karena dengan masa jabatan yang lama anggota dewan memiliki pengetahuan yang lebih banyak mengenai perusahaan. Temuan yang sama juga diperoleh oleh Dagsson dan Larsson, (2011), yang menemukan bahwa masa jabatan dewan direksi pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan yang diamati dari profitabilitas. Crawley et al., (2015), yang

menemukan bahwa rata-rata masa jabatan anggota dewan direksi memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan yang diamati dari profitabilitas.

SIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terdapat enam hipotesis yang telah diuji dengan menggunakan analisis regresi diperoleh kesimpulan bahwa diversitas usia, masa jabatan, usia dewan dan masa jabatan dewan direksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan perusahaan manufaktur. Diversitas latar belakang pendidikan dewan komisaris dan latar belakang pendidikan dewan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan perusahaan manufaktur di Bursa Efek Indonesia.

Dengan memperhatikan beberapa keterbatasan penelitian yang telah disampaikan, maka dapat diberikan saran-saran untuk penelitian selanjutnya yaitu menambah sample tidak hanya meliputi perusahaan manufaktur, 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. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya menggunakan data dari laporan tahunan perusahaan namun sumber lainnya, misal *website* perusahaan yang bersangkutan dan disarankan untuk menambahkan variabel-variabel independen yang belum dianalisis.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, N. N., & Sunarjanto. (2016). Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris dan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(3), 51–66. Retrieved from <https://jurnal.uns.ac.id/fokus-manajerial/article/view/8430/7584>
- Anjani, F. T. (2019). Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris dan Overconfidence Terhadap Tax Avoidance (Survei Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013 - 2016). *Akuntansi Dan Bisnis*, 12(9), 1689–1699.
- Chen, H., Richard, O. C., Dorian Boncoeur, O., & Ford, D. L. (2020). Work engagement, emotional exhaustion, and counterproductive work behavior. *Journal of Business Research*, 114(April 2019), 30–41. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.03.025>
- Crawley, D., Maher, J., & Blake-Beard, S. (2015). Gender in Management: An International Journal She ' s Already Busy: An Exploratory Study of Women ' s Workplace Attitudes as Predictors of Organizational Citizenship Behavior. *Gender in Management: An International Journal*, 30(4), 286–311.
- Dagsson, S., & Larsson, E. (2011). How age diversity on the Board of Directors affects Firm Performance. *Corporate Governance*.
- Dewi, G. L. K. (2017). Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris Dan Direksi Pada Tax Avoidance. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 2017(1), 763–789.
- Eka Sari, Y., & Helmayunita, N. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman, dan Skeptisme Profesional Terhadap Kemampuan Auditor Dalam Mendeteksi Kecurangan (Studi Empiris pada BPK RI Perwakilan Propinsi Sumatera Barat). *Wahana Riset Akuntansi*, 6(1), 1173.
- Eulerich, M., Velte, P., & Van Uum, C. (2014). The Impact of Management Board Diversity on Corporate Performance - An Empirical Analysis for the German Two-Ter System. *Problems and Perspectives in Management*, 12(1), 25–39.
- Faradina, H. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Audit, Terhadap Kualitas Audit dan (Studi Empiris Pada KAP di Kota Medan, Padang dan Pekanbaru). *JOM Fekom*, 4(1),

- 1235–1249. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/125589-ID-analisis-dampak-pemekaran-daerah-ditinja.pdf>
- García-Sánchez, I. M., Rodríguez-Domínguez, L., & Frías-Aceituno, J. V. (2014). Board of Directors and Ethics Codes in Different Corporate Governance Systems. *Journal of Business Ethics*, 131(3), 681–698. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2300-y>
- Ghozali, I. (2016). *Dasar Dasar Statistik dalam Aplikasi SPSS 19.0*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Govindan, K., Kilic, M., Uyar, A., & Karaman, A. S. (2021). Drivers and value-relevance of CSR performance in the logistics sector: A cross-country firm-level investigation. *International Journal of Production Economics*, 231(November 2019), 107835. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2020.107835>
- Kartikaningdyah, E., & Putri, R. N. (2017). Pengaruh Tax Avoidance dan Board Diversity Terhadap Kinerja Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance. *Journal of Applied Accounting and Taxation*, 2(2), 114–122.
- Luthans, F. (2017). *Organizational Behavior : Organizational Contexts*. Contexts (13th ed.). Irwin: McGraw-Hill.
- Ming-Chu, Y., & Meng-Hsiu, L. (2015). Unlocking the black box: Exploring the link between perceive organizational support and resistance to change. *Asia Pacific Management Review*, 20(3), 177–183
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas Yang Menjelaskan Tentang Dewan Komisaris Dan Dewan Direksi.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Tahun 2006 Yang Menjelaskan Tentang Pedoman Corporate Governance Dalam Dewan Komisaris Dan Dewan Direksi.
- Pemerintah RI Memberikan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 1999 Tentang Pengesahan Konvensi ILO No.138 Mengenai Usia Minimal Untuk Bekerja.
- Putra, Muhammad Alfian, Andreas, N. (2018). Pengaruh Karakteristik Eksekutif, Kompensasi Eksekutif, Gender Diverisity, Konflik Politik, Debt to Equity Terhadap Penghindaran Pajak dan Manajemen Laba Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business Ethics*, 26(4), 37–45.
- Ridwan, Y., Z., & Yulistia, R. (2015). Pengaruh Gender Diversity pada Dewan Komisaris, Dewan Komisaris Independen, Ukuran Dewan Komisaris Terhadap Perencanaan Pajak. *E-Journal Bung Hatta*, 6(April).
- Rockey, J., & Zakir, N. (2020). When two tribes go to work: Board political diversity and firm performance. *European Journal of Political Economy*, 101883. <https://doi.org/10.1016/j.ejpoleco.2020.101883>
- Sartono, A. (2016). *Manajemen Keuangan Teori dan Aplikasi*. (R. Gunanawan, Ed.) (Edisi VI). Yogyakarta: BPFE.
- Song, H. J., Yoon, Y. N., & Kang, K. H. (2020). The relationship between board diversity and firm performance in the lodging industry: The moderating role of internationalization. *International Journal of Hospitality Management*, 86(May 2019), 102461. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102461>