

Pengaruh Heterogenitas Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar di BEI 2013-2017)

Hafiz Muhammad Ihsan^{1*}, Delory Nanci Meila², Sunreni³

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

² Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

*Corresponding Author: hafizm.ihsan97@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini meneliti tentang pengaruh heterogenitas dewan direksi terhadap kinerja perusahaan. Heterogenitas dewan direksi dalam penelitian dilihat dari umur, masa jabatan, latar belakang pendidikan, gender dan etnik. Populasi dari penelitian ini adalah perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dari 2013 sampai 2017. Sampel dipilih berdasarkan metode *purposive sampling*. Data yang digunakan merupakan data sekunder yang berasal dari Bursa Efek Indonesia cab. Padang. Hasil uji regresi mengindikasikan bahwa heterogenitas pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan, sedangkan heterogenitas umur, heterogenitas masa jabatan, heterogenitas gender dan heterogenitas etnik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Kata Kunci: Heterogenitas Dewan Direksi, Umur, Masa Jabatan, Latar Belakang Pendidikan, Gender dan Etnik, Kinerja Perusahaan.

Abstract: This study examines the influence of the heterogeneity of the board of directors on company performance. The heterogeneity of the board of directors in the study was seen from age, tenure, educational background, gender and ethnicity. The population of this study is banking companies listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX) from 2013 to 2017. Samples were selected based on the purposive sampling method. The data used is secondary data from the Indonesia Stock Exchange cab. Padang. The results of the regression test indicated that educational heterogeneity had a significant positive effect on company performance, while age heterogeneity, tenure heterogeneity, gender heterogeneity and ethnic heterogeneity did not have a significant effect on company performance.

Keywords: Heterogeneity of the Board of Directors, Age, Tenure, Educational Background, Gender and Ethnicity, Company Performance.

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis pada saat ini telah menunjukkan perkembangan yang sangat tinggi, tingginya persaingan ditunjukkan dengan semakin banyaknya perusahaan yang melakukan *initial public offering* di Bursa Efek Indonesia. Bertambahnya jumlah perusahaan pada masing masing divisi telah meningkatkan persaingan bisnis. Peningkatan persaingan bisnis mendorong setiap perusahaan mencoba meningkatkan kinerja perusahaan yang mereka miliki.

Dalam menjalankan pekerjaannya dewan direksi sangat dipengaruhi oleh heterogenitas terhadap kinerja perusahaan. Menurut Oktaviandri Ashar (2017) Heterogenitas di definisikan

sebagai keberagaman atau *diversity*. Keanekaragaman yang dimaksud didalam penelitian ini adalah keanekaragaman demografis yang dimiliki oleh seluruh anggota dewan direksi yang terdiri dari gender, pendidikan, tenure, umur etnik atau nilai kebangsaan yang dimiliki seseorang.

Keberagaman ini sangat mempengaruhi kinerja perusahaan, menurut Oktaviandry Ashar (2017) heterogenitas atau *diversity* merupakan konsep diversity mengenai derajat kesamaan dan perbedaan antara individu-individu.

Dengan adanya heterogenitas di dewan direksi diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh manajemen dalam meningkatkan kinerja perusahaannya adalah dengan adanya keberadaan dewan direksi yang berkualitas didalam perusahaan. Walaupun memiliki keragaman dapat bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dewan direksi memiliki keragaman atau *diversity* demografis yang diyakini akan mempengaruhi performance mereka dalam melakukan pengawasan. Beberapa tingkatan *diversity* yang dimiliki oleh dewan direksi adalah umur, masa jabatan, latar belakang pendidikan, gender dewan direksi hingga etnik dewan direksi.

Menurut Oktaviandri Ashar (2016) kinerja perusahaan menunjukkan hasil yang telah dicapai perusahaan setelah memanfaatkan sejumlah sumber daya keuangan yang dimiliki perusahaan. Dalam mengukur kinerja keuangan perusahaan dapat diamati dari profitabilitas. Menurut Oktaviandri Ashar (2016) mengungkapkan bahwa profitabilitas adalah rasio keuangan yang menunjukkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba. Salah satu alat ukur yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghasilkan laba adalah *return on assets*.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Heterogenitas Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013-2017).

TINJAUAN PUSTAKA

Heterogenitas Dewan Direksi

Menurut Amar et.al, (2013) *board diversity* dapat berasal dari 2 bentuk keragaman yaitu, keragaman demografis yang meliputi keragaman gender, negara dan jabatan direktur; dan keragaman status yang meliputi independensi, status kepemimpinan, dan kepemilikan.. Board diversity salah satu faktor kunci guna menghantarkan optimalisasi sumber daya organisasi. Karena board diversity yang baik akan memiliki kinerja yang baik juga. *Diversity* merupakan heterogenitas dari instrument yang berhubungan dengan berbagai hal yang berkaitan dengan manusia. Pada penelitian ini heterogenitas yang dimaksud berhubungan dengan keragaman demografis yang dimiliki oleh anggota dewan direksi yang terdiri gender, pendidikan, tenure, umur dan etnik atau nilai kebangsaan yang dimiliki seseorang.

Gender

Keadilan Gender adalah proses yang adil bagi perempuan dan laki-laki, untuk menjamin agar proses itu adil bagi yang dimainkannya, keadilan gender mengantarkan laki - laki dan perempuan menuju kesetaraan Gender (KMNPP RI, 2001). *diversity* gender dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan Blau's indeks Blau's, (1977) dalam Teg dan Utami (2013) dengan formula sebagai berikut:

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

Keterangan:

Pi = Proporsi anggota dewan direksi yang bergender laki laki dan bergender perempuan

Bi =Blau's Indeks

Umur

Keragaman umur penting untuk dipelajari dalam keragaman dewan karena literatur yang ada tentang perilaku pengambilan resiko individual menunjukkan bahwa faktor demografi dan sosial ekonomi mempengaruhi toleransi resiko individu (Kyenze,2014). penelitian ini diukur dengan menggunakan blau's index (Blau's, 1977, dalam Teg dan Utami, 2013) yaitu:

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

Keterangan:

Pi = Proporsi anggota dewan direksi dibawah 45 tahun dan diatas 45 tahun

Bi=Blau's Indeks

Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Variasi atau beragamnya latar belakang pendidikan dewan komisaris dan direksi mempengaruhi nilai perusahaan (Gde dan Aryista, 2016)

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

Keterangan:

Pi= Proporsi anggota dewan direksi dengan segmen yang ditentukan

Bi=Blau's Indeks

Etnik Dan Nasionality Diversity

Keragaman etnik dapat memperluas pengetahuan, ide dan pengalaman melalui sumber daya informasi dari latar belakang budaya yang berdoa di antara lain manajemen oleh karena itu menjadi beragamnya sumber pembiayaan (Kyenze, 2014). Dimana perhitungan *diversity* etnik dewan direksi dapat dicari dengan menggunakan formula Blou's Indeks (Blau's, 1977, dalam Teg dan Utami, 2013) yaitu:

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

Keterangan:

Pi = Proporsi anggota dewan direksi yang beretnik WNI dan WNA

Bi = Blau's Indeks

Tenure / Masa Jabatan

Menurut Fitriany dkk (2015) *tenure* merupakan masa atau lamanya seseorang dalam memegang sebuah jabatan. Semakin lama masa jabatan seseorang untuk menduduki sebuah posisi menunjukkan pencapaian kinerja individu yang dimiliki orang tersebut relatif baik sehingga terus dipertahankan oleh organisasi. Dalam mengukur keragaman lamanya seseorang menjadi anggota dewan direksi maka digunakan rumus blau's indexs (Blau's, 1977, dalam Teg dan Utami, 2013) yaitu:

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

Keterangan:

Pi= Proporsi anggota dewan direksi dengan tenur diatas empat tahun dan dibawah empat tahun

Bi= Blau,s Indeks

Kinerja Perusahaan

Menurut Kasmir (2015) kinerja perusahaan menunjukkan hasil yang dicapai perusahaan setelah melakukan pemanfaatan sumber daya keuangan yang dimiliki perusahaan. Kinerja perusahaan menunjukkan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mengelola aset atau sumber daya keuangan yang mereka miliki. Salah satu indikator penting yang dapat diamati untuk menilai keberhasilan perusahaan dalam mencapai kinerja terbaiknya adalah komposisi laba yang dihasilkan perusahaan. Semakin tinggi posisi laba yang dimiliki perusahaan mencerminkan pencapaian yang baik bagi manajemen dalam memanfaatkan dan mengelola sumber daya keuangannya.

$$ROA = \text{Laba bersih setelah pajak} / \text{Total Aset}$$

Pengukuran Kinerja Perusahaan

Menurut Ross (2010) didalam melakukan pengukuran kinerja keuangan maka dapat diamati dari elemen kinerja keuangan yang fundamental yaitu profitabilitas. Pengukuran kinerja perusahaan menjadi faktor penting bagi investor dalam mengambil keputusan. Disamping adanya profitabilitas, kinerja perusahaan juga dapat diamati dari kemampuan perusahaan dalam mengelola hutang, menciptakan kemakmuran bagi investor dan bahkan dari kemampuan bertahan hidup atau *going concern*.

Pada penelitian ini profitabilitas diukur dengan menggunakan *return on assets*. Dipilihnya rasio tersebut sebagai salah satu variabel penelitian karena menggambarkan efektifitas pengelolaan atau pemanfaatan asset secara menyeluruh didalam perusahaan untuk dapat dijadikan keuntungan bersih bagi Perusahaan.

Blau's Indeks

Blau's Index Theory merupakan perhitungan yang dapat digunakan untuk mengetahui keanekaragaman demografis yang dimiliki oleh dewan direksi (Teg dan Utami, 2013). Blau index's menunjukkan jumlah hasil kuadrat dari nilai fraksi yang berhubungan dengan demografis responden yaitu meliputi gender, usia, pendidikan, pekerjaan hingga suku bangsa. Didalam perhitungan blau indeks akan dihasilkan nilai kuadrat dari nilai sejumlah fraksi yang berhubungan dengan demografis gender, usia, pendidikan, pekerjaan hingga suku bangsa. Secara umum blau index dapat dicari dengan menggunakan rumus (Teg dan Utami, 2013):

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

Keterangan:

Pi^2 = Proporsi anggota dewan direksi dengan segmen yang ditentukan

Bi = Blau's Indeks

Hipotesis

Pengaruh Umur Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan

Keragaman umur penting untuk dipelajari dalam keragaman dewan karena literatur yang ada tentang perilaku pengambilan resiko individual menunjukan bahwa faktor demografi dan sosial ekonomi mempengaruhi toleransi resiko individu (Kyenze, 2014). dimana kemampuan dan kemauan individu untuk menanggung resiko dapat dibentuk oleh usia seseorang.

Hasil penelitian Tiffany Oktaviani (2017) menemukan bahwa umur dewan direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, semakin dewasa umur dewan komisaris menunjukkan kualitas pengalaman yang dimilikinya, sehingga melalui pengalaman dan kematangan usia kerja yang dimilikinya dewan direksi dapat berkontribusi untuk mendorong peningkatan kinerja perusahaan yang ditandai dengan meningkatnya kemampuan

perusahaan dalam menghasilkan laba. Berdasarkan kepada uraian rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka peneliti mengajukan sebuah hipotesis yang akan dibuktikan didalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H₁ Umur dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan perbankan yang *go public* di Bursa Efek Indonesia.

Pengaruh Masa Jabatan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan

Amin dan Sunarjanto (2015) menemukan bahwa masa jabatan atau tenure berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa masa jabatan dewan direksi yang semakin panjang akan mendorong meningkatnya kinerja perusahaan, diperpanjang masa jabatan seorang dewan direksi menunjukkan adanya program kerja yang belum selesai, atau adanya keberhasilan ketika dewan direksi menjalankan tugas, pertimbangan untuk memperpanjang masa bakti dewan direksi dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan yang diukur dengan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba.

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan

Menurut Gibson et al (2011) karakteristik demografis merupakan karakter atau sifat individu yang didasarkan pada nilai-nilai kependudukan yang dimilikinya salah satunya adalah tingkatan pendidikan. Jalur pendidikan merupakan model sosialisasi ketiga yang harus dilalui individu. Sosialisasi pertama berhubungan dengan keluarga, sosialisasi berhubungan dengan masyarakat sedangkan sosialisasi ketiga berhubungan dengan pendidikan baik melalui jalur formal maupun non formal. Posisi pendidikan yang dimiliki individu tentu menentukan kelas pekerjaan yang dilaksanakannya. sejumlah hasil penelitian terdahulu maka diajukan sebuah hipotesis yang akan dibuktikan yaitu:

H₃ Latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan perbankan yang *go public* di Bursa Efek Indonesia.

Pengaruh Gender Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan

Teg dan Utami (2013) hasil penelitiannya menemukan bahwa gender dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, hasil yang diperoleh mengisyaratkan bahwa baik perempuan atau pun laki-laki memiliki peluang yang sama untuk mencapai kesuksesan dalam mengelola sebuah usaha. Keberhasilan dalam pengelolaan sebuah usaha dapat diamati dari pencapaian kinerja yang diperoleh perusahaan yang dapat diukur dengan menggunakan *return on assets*. Ketegasan dan rasa tanggung jawab yang tinggi sangat menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Sesuai dengan uraian ringkas sejumlah hasil teori dan hasil penelitian terdahulu maka diajukan sebuah hipotesis yang akan segera dibuktikan yaitu:

H₄ Gender dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan perbankan yang *go public* di Bursa Efek Indonesia.

Pengaruh Etnik Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan

Sukandar (2014) hasil penelitiannya menemukan bahwa etnik dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Keragaman budaya dan adat istiadat yang dimiliki dewan direksi akan menciptakan adanya perbedaan dalam organisasi, selain itu perbedaan etnik akan mendorong ciri khas khusus yang diperlihatkan dewan direksi dalam bekerja. Akan tetapi melalui perilaku positif yang dimiliki individu dalam bekerja akan mendorong keberhasilan dalam bekerja, oleh sebab itu etnik yang dimiliki dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Sesuai dengan uraian ringkas sejumlah hasil penelitian terdahulu maka diajukan sebuah hipotesis yaitu:

H₅ Etnik dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan perbankan yang *go public* di Bursa Efek Indonesia

Pengaruh Heterogenitas Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan

Menurut Amar et.al, (2013) *board diversity* dapat berasal dari 2 bentuk keragaman yaitu, keragaman demografis yang meliputi keragaman gender, negara dan jabatan direktur; dan keragaman status yang meliputi independensi, status kepemimpinan, dan kepemilikan.. Board diversity salah satu faktor kunci guna menghantarkan optimalisasi sumber daya organisasi. Karena board diversity yang baik akan memiliki kinerja yang baik juga heterogenitas yang dimiliki dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Sesuai dengan uraian ringkas sejumlah hasil penelitian yang terdahulu maka diajukan hipotesis yaitu:

H₆ Heterogenitas dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan perbankan yang go public di Bursa Efek Indonesia.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Metode dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan. Studi kepustakaan (*library research*).

Teknik Pengumpulan Data

a. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sebuah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan berbagai dokumen yang berkaitan dengan masalah penelitian (Nanang Martono, 2016).

b. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan proses mencari, membaca, memahami dan menganalisis berbagai literatur, hasil kajian (hasil penelitian) atau studi yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan. (Nanang Martono: 2016).

Jenis dan sumber data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dalam penelitian tersebut peneliti ingin membuktikan kebenaran hipotesis dengan menggunakan alat uji statistik. Dalam penelitian ini pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2015.) Populasi adalah keseluruhan atau himpunan objek dengan ciri yang sama (Agussalim Manguluang 2010). populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dari tahun 2013-2017, yaitu berjumlah 43 perusahaan perbankan berikut adalah lampiran dari perusahaan yang dijadikan populasi.

Sampel

Menurut Agussalim Manguluang (2016), sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi dengan menggunakan cara-cara tertentu secara ilmiah. Teknik pemilihan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah *purposive sumpling*. *purposive Sumpling* adalah pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Adapun kriteria dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Perusahaan Perbankan yang melakukan *Initial Public Offering* (IPO) dari tahun 2013-2017
- b. Bank berstatus perbankan konvensional yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia
- c. Perusahaan yang menerbitkan laporan keuangan yang lengkap dari tahun 2013 - 2017.

- d. Perusahaan yang tidak delisting dari Bursa Efek Indonesia dari tahun 2013 sampai dengan 2017.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti dari hasil publikasi perusahaan melalui media resmi. Data yang digunakan diperoleh dari Laporan keuangan, laporan tahunan dan dari www.idx.go.id. Data yang digunakan dari tahun 2013 sampai dengan 2017 yang lalu.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan didalam penelitian ini adalah kuantitatif, dimana didalam tahapan pengolahan data peneliti menggunakan alat uji statistik. Secara umum tahapan pengujian statistik yang dilakukan meliputi:

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pembentukan model regresi terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi:

Pengujian Normalitas

Merupakan uji yang digunakan untuk melihat pola penyebaran data apakah berdistribusi normal atau tidak, selain itu uji normalitas juga dapat digunakan untuk menentukan uji statistik apa yang akan digunakan dalam sebuah penelitian apakah menggunakan uji parametrik maupun uji non parametrik. Untuk melakukan pengujian pengujian normalitas, Pada penelitian ini pengujian normalitas dilakukan dengan uji *kormogrof-Smrnov* (Uji K-S). Uji ini dilakukan dengan membandingkan probabilitas yang diperoleh dengan taraf signifikan 0,05. Apabila nilai signifikan hitung $> 0,005$ maka data distribusi normal (Ghozali, 2016).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2016).

Uji Heterokedastisitas

Pada penelitian ini pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *Scatterplot*. Dalam uji *Scatterplot*, akriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah jika ada pola tertentu seperti titik - titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang menyebarkan kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika tak ada pola yang jelas serta titik -titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya) (Agussalim, 2016):

- Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- Angka D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

Analisis Linear Berganda

Menurut Ghozali (2016) mendefinisikan analisis regresi linear berganda adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel bebas) dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata independen yang diketahui. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ditimbulkan menggunakan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_{1it} + b_2X_{2it} + b_3X_{3it} + b_4X_{4it} + b_5X_{5it} + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja perusahaan
- a = konstanta
- $b_1 - b_5$ = koefisien regresi
- X_{1it} = Umur dewan direksi
- X_{2it} = Masa jabatan atau tenure dewan direksi
- X_{3it} = Latar belakang pendidikan dewan direksi
- X_{4it} = Gender dewan direksi
- X_{5it} = Etnik dewan direksi
- ϵ = Term error

Secara umum pengujian statistic yang digunakan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013).

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Data penelitian yang telah diolah dianalisis dengan kriteria pengujian, yaitu:

- a. H_0 ditolak, H_a diterima yaitu bila nilai signifikan kurang dari tingkat signifikan 0,05 berarti variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen atau,
- b. H_0 diterima, H_a ditolak yaitu bila nilai signifikan lebih dari tingkat signifikan 0,05 berarti variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Data penelitian yang telah diolah dianalisis dengan kriteria pengujian, yaitu:

- a. H_0 ditolak, H_a diterima yaitu bila nilai sig-F kurang dari tingkat alpha 0,05 berarti variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau,
- b. H_0 diterima, H_a ditolak yaitu bila nilai sig-F lebih dari tingkat alpha 0,05 berarti variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependem

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Penelitian

Pada penelitian ini meneliti 6 variabel yaitu variabel dependen Kinerja Perusahaan (ROA) dan variabel independen (Umur, Masa Jabatan, Gender, Pendidikan, dan Etnik). Dapat dijelaskan sebagai berikut:

Karakteristik Penelitian Menurut Kinerja Perusahaan

$$ROA = \text{Laba bersih setelah pajak} / \text{Total Aset}$$

Tabel 1. Penelitian Menurut Kinerja Perusahaan (ROA)

Interval	Frekuensi	Presentase
>0.02	13	43%
<0.02	17	57%
Total	30	100%

Berdasarkan tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa karakteristik penelitian ROA dengan interval > 0.02 sebesar 13, sedangkan ROA dengan interval <0.02 sebesar 17. Dapat disimpulkan bahwa ROA pada sub sektro perbankan 2013-2017 paling banyak yaitu sebesar <0.02.

Karakteristik Penelitian Menurut Umur

Tabel 2. Penelitian Menurut Umur

Umur	Frekuensi	Persentase
<45	21	7%
>45	281	93%
Total	302	100%

Berdasarkan tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa karakteristik penelitian Umur dengan interval < 45 sebesar 7%, sedangkan Umur dengan interval > 45 sebesar 93%. Dapat disimpulkan bahwa Umur pada sub sektor perbankan 2013-2017 paling banyak yaitu sebesar > 45.

Karakteristik Penelitian Menurut Masa Jabatan

Tabel 3. Penelitian menurut Masa Jabatan

Interval	Frekuensi	Persentase
<4	113	30%
>4	189	70%
Total	302	100%

Sumber: data diolah oleh penulis, 2019

Berdasarkan tabel 3 diatas, menunjukkan bahwa karakteristik penelitian masa Jabatan dengan interval < 4 sebesar 30%, sedangkan Umur dengan interval > 4 sebesar 70%. Dapat disimpulkan bahwa masa jabtan pada sub sektor perbankan 2013-2017 paling banyak yaitu sebesar > 4.

Karakteristik Penelitian menurut latar Belakang Pendidikan

Tabel 4. Penelitian Menurut Latar Belakang Pendidikan

Interval	Frekuensi	Persentase
Bisnis	175	58%
Non Bisnis	127	42%
Total	302	100%

Sumber: data diolah oleh penulis, 2019

Berdasarkan tabel 4 diatas, menunjukkan bahwa karakteristik penelitian Latar belakang Pendidikan dengan interval Bisnis sebesar 58%, sedangkan Latar Belakang Pendidikan dengan interval Non Bisnis sebesar 42%. Dapat disimpulkan bahwa Latar Belakang Pendidikan pada sub sektor perbankan 2013-2017 paling banyak yaitu sebesar Bisnis.

Karakteristik Penelitian Gender

Tabel 5. Penelitian Berdasarkan Gender

Interval	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	257	85%
Wanita	45	15%
Total	302	100%

Sumber: data diolah oleh penulis, 2019

Berdasarkan tabel 5 diatas, menunjukkan bahwa karakteristik penelitian Gender dengan interval Laki-Laki sebesar 85%, sedangkan Gender dengan interval Wanita sebesar 15%. Dapat disimpulkan bahwa Latar Belakang Pendidikan pada sub sektor perbankan 2013-2017 paling banyak yaitu laki-laki sebesar 85%.

Karakteristik Penelitian etnik

Tabel 6 Penelitian Berdasarkan Etnik

Interval	Frekuensi	Persentase
WNI	272	90%
WNA	32	10%
Total	302	100%

sumber: data diolah oleh penulis, 2019

Berdasarkan tabel 6 diatas, menunjukkan bahwa karakteristik penelitian Etnik dengan interval WNI sebesar 90%, sedangkan Gender dengan interval WNA sebesar 10%. Dapat disimpulkan bahwa Latar Belakang Pendidikan pada sub sektor perbankan 2013-2017 paling banyak yaitu WNI sebesar 90%.

Penguujian dan hasil Analisis Data

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Sample Kolmogov-Smirnov Test (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std.	
	Deviation	.00636998

Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.045
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.399
Asymp. Sig. (2-tailed)		.997
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan tabel 7 diatas dari hasil uji normalitas dengan Kormogov-Smirnov terlihat bahwa Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,997. Berarti lebi besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi Normal. Model regresi yang baik adalah yang memiliki residual yang berdistribusi normal.

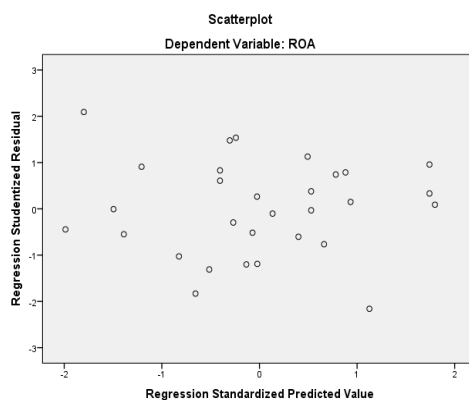
Uji Multikolinearitas

Berdasarkan dari hasil uji Variance inflation Factor (VIF) pada hasil output SPSS 22. diketahui nilai Tolerance pada variabel Umur (X1) sebesar 0.896; nilai Tolerance pada variabel Masa Jabatan (X2) sebesar 0.722; nilai Tolerance pada Gender (X3) sebesar 0,681; nilai Tolerance pada pendidikan (x4) sebesar 0,514; nilaiTolerance pada Etnik (X5) sebesar 0,537. Sedangkan nilai VIF pada Umur (X1) sebesar 1,116; nilai VIF pada Masa Jabatan (X2) sebesar 1,386; nilai pada Gender (X3) sebesar 1,468; nilai pada pendidikan (X4) sebesar 1.947; nilai pada etnik (X5) sebesar 1,861.

Karena masing-masing variabel independen memiliki nilai $VIF < 10$ dan nilai Tolerance $> 0,10$ makadapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda tidak terdapat multikorelasi antara variabel indenpenden dengan variabel independen. Sehingga model regresi layak atau dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedasitas

Hasil olah data uji heterosdektisitas dengan grafik Scatterplot dapat dilihat dalam gambar berikut:



Gambar 1. Scarrerplot

Dalam gambar 1 (Scarrerplot) terlihat tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi Heterosdektisitas. Hal ini berarti tidak terjadi heterodektisitas pada model regresi. Sehingga model regresi layak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Autokorelasi

Secara umum dengan menggunakan angka Durbin Watson digunakan patokan (Agussalim, 2016):

- Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif

- Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- Angka D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

Dari tabel 8 dapat diketahui nilai DW sebesar 1.246. Hasil tersebut menunjukkan bahwa $-2 \leq 1.246 \leq +2$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini terbebas dari masalah autokorelasi dan tahapan pengolahan data lebih lanjut dapat dilaksanakan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-.010	.015	
	UMR	.020	.011	.336
	MJB	-.008	.008	-.217
	GDR	-.007	.011	-.138
	PDK	.043	.018	.598
	ETN	-.009	.010	-.222

a. Dependent Variable: ROA

a. Dependent Variable: ROA

Dari tabel 8 diatas diperoleh hasil dari regresi berganda yaitu:

$$KP = -0,010 + 0,020 (\text{UMR}) + -0,008 (\text{MJB}) + -0,007 (\text{GDR}) + 0,043 (\text{PDK}) + -0,009 (\text{ETN}) + 0,015$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstansta (Nilai Mutlak Y) apabila Umur, Masa Jabatan, Pendidikan, Gender dan Etnik = 0, maka Kinerja Perusahaan senbesar -0,010.
2. Koefisien regresi Umur sebesar 0,020 yang artinya terdapat pengaruh positif antara Umur degan Kinerja Perusahaan, apabila Umur naik sebesar satu satuan, maka Kinerja Perusahaan akan menyebabkan penambahan sebesar 0,020 satuan, apabila variabel independen lainnya konstan.
3. Koefisien regresi masa jabatan sebesar -0,008 yang artinya terdapat pengaruh negatif antara Masa Jabatan degan Kinerja Perusahaan, apabila masa jabatan naik sebesar satu satuan, maka Kinerja Perusahaan akan menyebabkan penambahan sebesar -0,008 satuan, apabila variabel independen lainnya konstan
4. Koefisien gender sebesar -0,007 yang artinya terdapat pengaruh negatif antara gender dengan Kinerja Perusahaan, apabila gender naik sebesar satu satuan maka kinerja perusahaan akan menyebabkan penambahan sebesar -0,007 satuan, apabila variabel independen lainnya Konstan.
5. Koefisien regresi pendidikan sebesar 0,043 yang artinya terdapat pengaruh positif antara pendidikan antara kinerja
6. sebesar satu satuan, maka kinerja perusahaan akan menyebabkan penambahan sebesar 0,043 satuan. Apabila variabel independen lainnya konstan.
7. Koefisien regresi etnik sebesar -0,009 yang artinya terdapat pengaruh Negatif antara etnik antara kinerja perusahaan, apabila etnik naik sebesar satu satuan , maka kinerja perusahaan akan menyebabkan penambahan sebesar -0,009 satuan, apabila variabel independen lainnya konstan.

Analisa koefisiensi Determinasi (R^2)

Tabel 9. Analisa koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.506 ^a	.256	.101
a. Predictors: (Constant), ETN, UMR, MJB, GDR, PDK			
b. Dependent Variable: ROA			

Dari tabel 9 diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (adjusted R square) sebesar 0,101. Hal ini berarti varians Umur, masa jabatan, gender, umur dan etnik dapat menjelaskan kinerja perusahaan sebesar 10,1%. Sedangkan sebesar $100\% - 10,1\% = 89,9\%$ dijelaskan faktor-faktor lain sebagai variabel yang diteliti diatas.

Pengujian Hipotesis

Uji Paarameter Individu (Uji t)

Tabel 10. Hasil Uji t

Model	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-.687	.499
	UMR	.336	.083
	MJB	-.217	.307
	GDR	-.138	.525
	PDK	.598	.023
	ETN	-.222	.364
a. Dependent Variable: ROA			

Dari tabel 10 diatas hasil perhitungan uji-t dapat diuraikan sebagai berikut:

- Pengaruh variabel Umur (X1) terhadap Kinerja Perusahaan Hasil pengujian Umur (X1) diperoleh nilai $t_{hitung} = 1,808 < t_{tabel} = 2,064$. Tingkat signifikan menunjukan $0,083 >$ dari taraf signifikansi 0.05. hal ini berarti bahwa H_a ditolak.
- Pengaruh varriabel Masa Jabatan (X2) tehdap Kinerja Perusahaan Hasil pengujian Masa Jabatan (X2) diperoleh nilai $t_{hitung} = -1,045 < t_{tabel} = 2,064$. Tingkat signifikan menunjukan $0307 >$ dari taraf signifikansi 0.05. hal ini berarti bahwa H_a ditolak dapat disimpulkan bahwa Masa Jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan.dengan katalain hipotesis kedua yang menyatakan “Masa Jabatan berpengaruh siginnifikan terhadap Kinerja Perusahaan” ditolak.
- Pengaruh Variabel Gender (X3) terhadap Kinerja Perusahaan Hasil pengujian Gender (X3) diperoleh nilai $t_{hitung} = -0,645 < t_{tabel} = 2,064$. Tingkat signifikan menunjukan $0,525 >$ dari taraf signifikansi 0.05. hal ini berarti bahwa H_a ditolak dapat disimpulkan bahwa Gender tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Dengan katalain hipotesis ketiga yang menyatakan “Gender berpengaruh siginnifikan terhadap Kinerja Perusahaan” ditolak.
- Pengaruh variabel pendidikan terhadap Kinerja Perusahaan Hasil pengujian Pendidikan (X4) diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,432 > t_{tabel} = 2,064$. Tingkat signifikan menunjukan $0,023 <$ dari taraf signifikansi 0.05. hal ini berarti bahwa H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan.dengan kata lain hipotesis keempat yang menyatakan “pendidikan berpengaruh siginnifikan terhadap Kinerja Perusahaan” diterima.
- Hasil pengujian Etnik (X5) diperoleh nilai $t_{hitung} = -0,925 < t_{tabel} = 2,064$. Tingkat signifikan menunjukan $0,365 >$ dari taraf signifikansi 0.05. hal ini berarti bahwa H_a ditolak

dapat disimpulkan bahwa Etnik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. dengan kata lain hipotesis kelima yang menyatakan “Etnik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan” ditolak

Uji Signifikan Pengaruh Simultan (Uji F)

Tabel 11. Uji F

ANOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	1.651	.185 ^b
	Residual		
	Total		
a. Dependent Variable: ROA			
b. Predictors: (Constant), ETN, UMR, MJB, GDR, PDK			

Dari tabel 11 diatas, diperoleh nilai F sebesar $1,651 < F_{\text{tabel}} 2,60$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,185 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H5 ditolak, artinya Umur, masa jabatan, gender, pendidikan, dan etnik tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Perusahaan

Pembahasan Hasil Hipotesis

Pengaruh Heterogenitas Umur Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi berganda untuk Umur didapatkan nilai Hasil pengujian Umur (X1) diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} = 1,808 < t_{\text{tabel}} = 2,064$. Tingkat signifikan menunjukkan $0,083 >$ dari taraf signifikansi 0.05. hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dapat disimpulkan bahwa umur tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. dengan katalain hipotesis pertamayang menyatakan “umur berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan” ditolak.

Pengaruh Heterogenitas Masa Jabatan Terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi berganda untuk Hasil pengujian Masa Jabatan (X2) diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} = -1,045 < t_{\text{tabel}} = 2,064$. Tingkat signifikan menunjukkan $0,307 >$ dari taraf signifikansi 0.05. hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dapat disimpulkan bahwa Masa Jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. dengan katalain hipotesis kedua yang menyatakan “Masa Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan” ditolak.

Pengaruh Heterogenitas Gender Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi berganda untuk hasil pengujian Gender (X3) diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} = 2,432 > t_{\text{tabel}} 2,064 =$. Tingkat signifikan menunjukkan $0,023 <$ dari taraf signifikansi 0.05. hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dapat disimpulkan bahwa Gender tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. dengan katalain hipotesis ketiga yang menyatakan “Gender berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan” ditolak.

Pengaruh Heterogenitas Pendidikan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi berganda untuk hasil pengujian Pendidikan (X4) diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} = -0,645 < t_{\text{tabel}} = 2,064$. Tingkat signifikan menunjukkan $0,525 >$ dari taraf signifikansi 0.05. hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dapat disimpulkan bahwa Pendidikan

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan.dengan katalain hipotesis keempat yang menyatakan “pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan” diterima..

Pengaruh Heterogenitas Etnik Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi berganda untuk hasil pengujian Etnik (X5) diperoleh nilai $t_{hitung} = -0,925 < t_{tabel} = 2,064$. Tingkat signifikan menunjukkan $0,365 >$ dari taraf signifikansi 0.05. hal ini berarti bahwa H_a ditolak dapat disimpulkan bahwa Etnik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan.dengan kata lain hipotesis kelima yang menyatakan “Etnik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan” ditolak.

Pengaruh Heterogenitas Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan

Berdasarkan Uji F sebesar $1,651 < F_{tabel} = 2,650$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,185 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya Umur, Masa Jabatan, Gender, Pendidikan dan Etnik tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja perusahaan.

KESIMPULAN

1. Hasil pengujian Umur (X1) diperoleh nilai $t_{hitung} = 1,808 < t_{tabel} = 2,064$. Tingkat signifikan menunjukkan $0,083 >$ dari taraf signifikansi 0.05. hal ini berarti bahwa H_a ditolak dapat disimpulkan bahwa umur tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Besarnya pengaruh Umur terhadap kinerja Perusahaan sebesar 0,020.
2. Hasil pengujian Masa Jabatan (X2) diperoleh nilai $t_{hitung} = -1,045 < t_{tabel} = 2,064$. Tingkat signifikan menunjukkan $0,307 >$ dari taraf signifikansi 0.05. hal ini berarti bahwa H_a ditolak dapat disimpulkan bahwa Masa Jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Besarnya pengaruh masa jabatan terhadap kinerja perusahaan sebesar -0,008.
3. Hasil pengujian Gender (X3) diperoleh nilai $t_{hitung} = -0,645 < t_{tabel} = 2,064$. Tingkat signifikan menunjukkan $0,525 >$ dari taraf signifikansi 0.05. hal ini berarti bahwa H_a ditolak dapat disimpulkan bahwa Gender tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Besarnya pengaruh Gender terhadap kinerja perusahaan sebesar -0,007.
4. Hasil pengujian Pendidikan (X4) diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,432 > t_{tabel} = 2,064$. Tingkat signifikan menunjukkan $0,023 <$ dari taraf signifikansi 0.05. hal ini berarti bahwa H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Besarnya pengaruh latar belakang pendidikan sebesar 0,043.
5. Hasil pengujian Etnik (X5) diperoleh nilai $t_{hitung} = -0,925 < t_{tabel} = 2,064$. Tingkat signifikan menunjukkan $0,365 >$ dari taraf signifikansi 0.05. hal ini berarti bahwa H_a ditolak dapat disimpulkan bahwa Etnik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Besarnya pengaruh etnik terhadap kinerja perusahaan sebesar -0,009.
6. hasil pengujian diperoleh nilai F sebesar $1,651 < F_{tabel} = 2,60$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,185 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya Umur, masa jabatan, gender, pendidikan, dan etnik tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Perusahaan.

Saran

1. Diharapkan heterogenitas pada perusahaan dapat mendorong agar kegiatan komunikasi yang terjadi antara dewan direksi menjadi lebih baik, sehingga kerja sama dan kebijakan yang dikeluarkan untuk pengembangan perusahaan sejalan dengan visi yang dimiliki masing masing direksi, kesepatan kebijakan yang ditetapkan dewan direksi melalui kebersamaan yang tinggi akan dapat mendorong meningkatnya kinerja perusahaan dalam jangka panjang.

2. Diharapkan perusahaan lebih memperhatikan keberadaan dewan direksi yang memiliki masa jabatan yang lebih lama, karena pengalaman yang dimiliki oleh dewan direksi tersebut dapat membantu dewan direksi lainnya, saran tersebut penting untuk meningkatkan pencapaian kinerja perusahaan khususnya disektor perbankan yang go public di Bursa Efek Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Adestian 2015. Pengaruh Dewan Komisaris, Dewan Direksi, Dewan Komisaris Independen, Komite Audit Dan Ukuran Perusahaan Pada Kinerja Perbankan Yang Listing Di BEI Tahun 2012-2014.
- Agus Sartono, 2010. Manajemen Keuangan Dan Teori Dan Aplikasi (4 Th Ed). Yogyakarta: BPFE
- Agussalim manguluang 2010. Metodologi Penelitian, Ekasakti Press, Padang.
- Agussalim manguluang 2016. Statistik Dasar, EkaSakti Press, Padang.
- Amdin Noviwijaya 2013. Pengaruh Keragaman Gender Dan Usia Pejabat Perbendaharaan Terhadap Penyerapan Anggaran Satuan Kerja (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Lingkup Pembayaran Kppn Semarang 1)
- Amin, Sunarjanto. 2015. Aspek Lingkungan Dalam Pertumbuhan Kota di Wilayah Aglomerasi Perkotaan Semarang Dan Daerah Istimewa Yogyakarta". *Jurnal Bisnis dan Ekonomi KINERJA*. Vol.16, No.1, pp 1-12.
- Brigham C & Houston Gapenzky. 2012. *Corporate Financial Finance*. Edisi Indonesia. Salemba Empat, Jakarta.
- Damodaran. 2008. *Methodology Research for Bussiness*. McGraw-Hill, Irwin.
- Dechow, Patricia M, Richard G Sloan and P Sweeny. 2008. "Detecting Earnings Management" *Accounting Review* 7 (2). Retrieved ProQuest Database.
- Fadilla, annisa, 2015 "Pengaruh Return On Assets, leverage, Corporate Governance, Ukuran Perusahaan dan Kompensasi Rugi Fisikal pada Tax Avoidance.
- Fama F Eugene dan Michael C Jensen. 2008. *Agency Problem and Residual Claims*. *Journal of Law and Economics*. Vole 26. No 2. *Corporation and Private Property: A Conference Sponsored by The Hoover Institution* (Jun 1983) pp 327 – 349.
- Fitriany, Sidharta Utama, Dwi Martani dan Hilda Rosieta. 2015. Pengaruh Tenure, Rotasi dan Spesialis Kantor Akuntan Publik (KAP) Terhadap Kualitas Audit Perbandingan Sebelum dan Sesudah Regulasi Rotasi KAP di Indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Volume 17 Nomor 1 Mei 2015*.
- Ghozali, Imam., 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi ketujuh. Semarang : Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson L James, John M Ivancevic, James H Donelly dan Robert Konopaske. 2010 *Organizations Behavior Structure and Processes*. McGraw-Hill, Irwin.
- Gibson L James, John M Ivancevic, James H Donelly dan Robert Konopaske. 2010 *Organizations Behavior Structure and Processes*. McGraw-Hill, Irwin.
- Griffin, Dylan Minor, 2009. *Corporate Governance and Executive Compensation for Corporate Social Responsibility*
- Jogiyanto. 2013. *Dasar Dasar Pasar Modal. Edisi IV*. BPFE, Yogyakarta.
- Katz, Daniel & Kahn, Robert L Kuze. 2016. *The Social Psychology of Organizations*. Dalam Becker & Neuhauser *The Efficient Organizations*. New York. Elsevier.
- Kieso Weygan Warfield, Donald E, Jerry J Weygandt dan Terry D Warfield. 2010. *Intermediate Accounting Fifteenth Edition*. Jhon Willey & Soon.
- Kolandaisamy Indrah Marimuthy Maran. 2009. Can demographic diversity in top management team contribute for greater financial performance? An empirical discussion. *The Journal of International Social Research Volume 2 / 8 Summer 2009*

- Kyenze, A. 2014. "The Effect Of Manager Characteristics On The Capital Structures Of Firms Listed At The Nairobi Securities Exchange Augustus".
- Martono, Nanang. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Moerdiyanto, 2010. "Tingkat Pendidikan Manajer Dan Kinerja Perusahaan Go-Public (Hambatan Atau Peluang)"
- Nachrowi Bi Nachrowi. 2008. *Dasar Dasar Econometrica*. BPFE, Yogyakarta.
- Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 17/PMK.01/2008 tentang Jasa Akuntan Publik
- Rahindayati Ni Made, I Wayan Ramantha dan Ni Ketut Rusmini. 2015. Pengaruh Diversitas Pengungkapan *Corporate social responsibility* Perusahaan Sektor Keuangan. *E-Journal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Volume 4 Nomor 5 tahun 2015*.
- Ridwan Yakob, Zaitul dan Resty Yulistia. 2015. Pengaruh Gender *Diversity*, Dalam Dewan Komisaris Independen, Ukuran Dewan Komisaris Terhadap Perencanaan Pajak. *E-Journal Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta Padang*.
- Robbins Stephen P & Timothy A Judge. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)* Edisi 12. Diterjemahkan Oleh Diana Angelica. Salemba Empat, Jakarta.
- Ross Westerfield Jeff. 2010. *Corporate Finance 9th Edition*. Mcgrawhill.
- Rovers, Mijntje Lückcrath. 2010. *A Comparison of Gender Diversity in the Corporate Governance Codes of France, Germany, Spain, the Netherlands and the United Kingdom*. Printice-Hall, Irwin.
- Sandro armas 2016. Pengaruh Diversitas Gender, Remunerasi Direksi Dan Struktur Kepemilikan Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Yang Tercatat Di BEI)
- Santy 2014. Pengaruh good Corporate Governance dan Ukuran Perusahaan terhadap kinerja Perusahaan makanan dan minuman yang terdaftar di BEI tahun 2009-2013
- Septiandika Dwi Kartikaningrum, 2016. Pengaruh karakteristik dewan direksi terhadap kinerja keuangan bank syariah di indonesia
- Sidharta Utama 2015. Pengaruh Tenure, Rotasi Dan Spesialisasi Kantor Akuntan Publik (KAP) Terhadap Kualitas Audit: Perbandingan Sebelum Dan Sesudah Regulasi Rotasi KAP Di Indonesia
- Sukandar 2014. Pengaruh Ukuran Dewan Direksi Dan Dewan Komisaris Serta Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Empiris Perusahaan Manufaktur Sektor Consumer Good Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2010-2014)
- Teg Teg Wayan dan Wiwik Utami. 2013. Pengaruh Gender *Diversity* dan Remunerasi Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan di Bursa Efek Indonesia. *Seminar Nasional Akuntansi XVII. Universitas Hasanuridin, Makassar*.
- Tiffany Oktaviani 2017. Pengaruh *Board Diserty* Pada Dewan Direksi Terhadap Struktur Modal Perusahaan Di Indonesia (Studi Pada Perusahaan Jasa Yang Terdaftar Di BEI Periode 2011-2015)
- Undang - Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas
- Undang-Undang No. 2 tahun 1989 pasal 10 Tentang pendidikan.
- Undang-Undang No. 20 tahun 2003 Tentang Pendidikan.