

PENGARUH GENDER WANITA DALAM DEWAN DIREKSI TERHADAP KINERJA KEUANGAN STUDI PADA PERUSAHAAN YANG MASUK INDEX KOMPAS 100 TAHUN 2014-2015

Muhammad Robi Nurwahyudi, SE, MM, dan DR. Drs. Mudasetia, MM, Ak
Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha
Program Studi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha
mrobi@stieww.ac.id, mudasetia@stieww.ac.id

Abstrak

Performance is a very important factor for the company. This study aims to test and empirically prove the effect of female gender on the Board of Directors on the financial performance of studies in companies included in the Kompas 100 index on the Indonesia Stock Exchange in 2014-2015.

This research is a regresi associative research. The population in this study are all manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange. The periodization of the study population was from 2014-2015. The sampling technique in this study used a purposive sampling method. The number of samples selected in this study were 83 companies. Data collection is done through documentation. The data analysis technique used is regression analysis. Testing is done through the help of the computer program Eviews version 9.0. Hypothesis testing is done through t test, F test, and determination test.

The results showed that Gender had a significant effect on company performance. Tests prove that the research hypothesis is accepted, namely "the proportion of women on the board of directors has a positive relationship with financial performance in the 2014-2015 period".

Keywords: *gender, board of directors, firm size, leverage and performance*

PENDAHULUAN

Saat ini, pemerintah diberbagai negara melakukan berbagai upaya dalam mempromosikan diversitas gender dalam eksekutif perusahaan dengan mengeluarkan berbagai kebijakan, salah satunya adalah dengan menetapkan jumlah kota tertentu; seperti di Norwegia dan Inggris. Di satu sisi kebijakan tersebut mampu meningkatkan diversitas gender dalam dewan direksi; disisi lain kebijakan

tersebut merupakan salah satu hambatan bagi peran wanita dalam dewan direksi untuk meningkatkan kinerja perusahaan mematuhi peraturan yang ada tanpa mempertimbangkan kompetensi dewan direksi wanita. Agar dapat menghindari kondisi tersebut dan memaksimalkan peran wanita dalam dewan direksi, perusahaan perlu mempertimbangkan jumlah tertentu yang dibutuhkan agar minoritas—dalam

penelitian ini adalah dewan direksi wanita—dapat mencapai kinerja yang optimal dalam meningkatkan kinerja keuangan’

Tren peningkatan jumlah partisipasi wanita, baik dalam eksekutif pada negara yang menggunakan sistem sebagai negara yang menggunakan sistem tata kelola *one-tier*—menunjukkan bahwa diversitas gender meningkat berurutan berdasarkan tahun dimulai pada tahun 2011 sebesar 15.7% (Catalyst, 2012), 16.6% (Catalyst, 2014), 19.2% (Catalyst, 2015), dan 19.9% (Catalyst, 2016). Peningkatan dewan direksi wanita juga terjadi dalam lima tahun terakhir di Eropa dari 13.9% pada tahun 2011 menjadi 25% pada tahun 2015 (Institutional Shareholder Services, 2016). Di Asia Pasifik, peningkatan terjadi pada tahun 2012 sebesar 8%, menjadi 9,4% pada tahun 2013, lalu meningkat menjadi 10,2% pada tahun 2014 (Korn Ferry, 2016).

Walaupun telah mengalami peningkatan di berbagai negara, diversitas gender masih jauh dari jumlah yang diharapkan, posisi eksekutif perusahaan cenderung didominasi pria. Dominasi pria dalam eksekutif juga terjadi pada perusahaan di Indonesia. Walaupun mengalami tren peningkatan, data mengenai partisipasi wanita dalam dewan direksi wanita di Indonesia menunjukkan bahwa saat ini dewan direksi masih didominasi oleh pria. Pada tahun 2011 hanya 34% perusahaan di Indonesia yang memiliki satu dewan eksekutif wanita, sementara perusahaan yang memiliki dewan eksekutif berjumlah dua, tiga, dan empat atau lebih masing-masing 14,4%, 8,7%, dan 2,8% (The Centre for Governance, Institution and Organizations, 2012). Persentase tersebut semakin menurun apabila secara spesifik tidak

tata kelola perusahaan *one-tier*, maupun dalam dewan direksi dan dewan komisaris pada perusahaan yang menggunakan sistem tata kelola perusahaan *two-tier*. Data mengenai tren diversitas gender tahun 2011-2015 pada perusahaan *Fortune 500* di Amerika—mengikutsertakan dewan komisaris. Pada tahun 2014 persentase dewan direksi wanita dengan jumlah masing-masing satu orang, dua orang, dan tiga orang atau lebih secara berurutan sebesar 31,9%, 9,9%, dan 4,4%. Secara umum, perusahaan di sektor *real estate* memiliki jumlah dewan direksi wanita terbanyak dari ketiga kategori tersebut.

Perkembangan keberadaan wanita menduduki posisi dalam dewan meningkat sejalan dengan perkembangan *Corporate Governance*. Wanita lebih mempertimbangkan rasa dan pengertian kepada bawahannya, hal ini akan memberikan manfaat pada organisasi yang dipimpinnya (Krishan dan Park, 2005) namun berdasarkan Unger (1979), dalam Umar, (1999) terdapat perbedaan perilaku antara pria dan wanita, yaitu wanita memiliki sikap yang pasif dan lebih teliti. Tugas dewan direksi menentukan setiap kebijakan yang akan diambil perusahaan, keputusan yang diambil oleh wanita memakan waktu yang lama, wanita meneliti lebih dalam apa saja yang mungkin terjadi atas kebijakan tersebut. Hal ini menyebabkan pengambilan keputusan yang tidak cepat dan akan berpengaruh negatif karena pada saat krisis dibutuhkan keputusan yang segera dalam mengatasinya.

Elly (2009) menemukan bahwa wanita pada posisi manajemen puncak memiliki dampak positif pada pengembangan karir wanita dibawahnya karena akan menjadi role model. Hal ini akan meningkatkan produktivitas baik secara langsung atau

tidak langsung karena memberikan lebih banyak lagi potensial kandidat untuk menduduki jabatan puncak manajemen

Pemilihan perusahaan di Indonesia sebagai unit analisis didasarkan pada data statistik yang menunjukkan Indonesia sebagai salah satu negara unggul dalam mempromosikan partisipasi wanita dalam dewan direksi di Asia Pasifik. Keunggulan tersebut dapat diidentifikasi partisipasi wanita dalam dewan direksi di Indonesia pada tahun 2013, yaitu sebesar 11%, lebih tinggi dibandingkan negara-negara seperti Malaysia dan India, masing-masing sebesar 8.3% dan 7.3%. Selain itu, persentase perusahaan yang tidak terdapat dewan direksi wanita di Malaysia dan India masing-masing sebesar 44.0% dan 52.0%, lebih tinggi dibandingkan dengan Indonesia yaitu sebesar 34%. Sayangnya, tren partisipasi wanita dalam dewan direksi di Indonesia tidak dapat dipertahankan. Pada tahun 2014, peningkatan partisipasi wanita dalam dewan direksi di Indonesia hanya sebesar 0.1%. Dilain sisi, India dan Malaysia menetapkan peraturan mengenai kuota minimal wanita dalam direksi sehingga mengalami peningkatan partisipasi wanita secara signifikan masing-masing sebesar 4.2% dan 1.3%. Sejalan dengan hal tersebut, persentase perusahaan yang tidak memiliki diversitas di Malaysia dan India keduanya menurun signifikan menjadi 29.0% pada tahun 2014, sementara Indonesia hanya menurun menjadi 33% (Korn Ferry, 2016).

Studi empiris yang membahas pengaruh diversitas anggota dewan terhadap kinerja perusahaan untuk negara-negara berkembang masih sangat terbatas. Studi yang ada didominasi studi dari negara-negara Barat, seperti Amerika Serikat (Carter et al, 2003; Krishnan dan Park, 2005), Kanada (Francoeur et al., 2008),

Spanyol (Campbell dan Minguez-Vera, 2008), Belanda (Marinova et al., 2010), dan negara Skandinavia (Oxelheim dan Randøy, 2003). Sedangkan studi empiris yang membahasnya di Negara berkembang yaitu Ararat et al. (2010) dan Marimuthu (2008) yang menggunakan data Turki dan Malaysia.

Di kalangan para ahli terdapat perdebatan apakah diversitas anggota dewan berpengaruh positif atau negatif bagi kinerja perusahaan. Diantara studi empiris yang menemukan pengaruh positif diantaranya yaitu Carter et al (2003), Ararat et al (2010) atas studi *gender*, kebangsaan, usia, dan pendidikan, Oxelheim and Randøy (2003) yang meneliti kebangsaan, Darmadi (2011) untuk usia. Sedangkan yang menemukan hubungan negatif yaitu Gantenbein et al (2011) yang membahas pendidikan dan pengalaman bisnis, Tacheva & Huse (2006) dan Darmadi (2011) untuk yang meneliti mengenai *gender*. Untuk studi yang menemukan hubungan yang tidak berpengaruh signifikan yaitu penelitian Stolk (2011) dengan studi mengenai *gender*, kebangsaan dan usia, Kusumastuti et al (2007) atas studi *gender*, anggota dewan *outsiders*, usia, dan latar belakang pendidikan, Darmadi (2011) untuk kebangsaan.

Penelitian di Indonesia membuktikan hubungan negatif dan signifikan antara partisipasi dan rasio wanita dalam dewan direksi terhadap kinerja keuangan—diukur dengan ROA dan Tobins Q—disebabkan oleh pengaruh faktor keluarga dalam menetapkan wanita sebagai anggota dewan yang dianggap tidak dipertimbangkan atas kompetensinya dalam meningkatkan kinerja perusahaan (Darmadi, 2013). Triana (2016) menguji pengaruh gender wanita dalam dewan direksi terhadap kinerja perusahaan menggunakan sampel seluruh

perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2015. Terdapat 347 perusahaan yang menjadi sampel penelitian dengan rentang waktu 5 tahun, sehingga jumlah data observasi sebanyak 1735, menunjukkan bahwa gender wanita berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perusahaan. nesia, Kusumastuti et al., (2007) menelitian mengenai diversitas anggota dewan dan Darmadi (2011), keduanya menggunakan sampel perusahaan yang terdaftar di BEI pada tahun 2007.

2. Rumusan Masalah

Dengan latar belakang masalah adanya kelompok minoritas pada kaum perempuan yang menjabat sebagai anggota dewan (Komisaris dan Direksi), peningkatan tenaga kerja asing profesional di Indonesia, masih sedikitnya studi empiris yang membahas diversitas anggota dewan dengan kinerja keuangan perusahaan di Indonesia, dan perdebatan para ahli mengenai hubungan keduanya. Penelitian mengenai pengaruh gender wanita dalam dewan direksi terhadap kinerja perusahaan di Indonesia dibutuhkan karena dewan direksi adalah pihak yang secara langsung merumuskan strategi perusahaan dan menentukan arah perusahaan ke depan. Gender dewan direksi, baik wanita maupun pria dapat menghasilkan konsekuensi yang berbeda terhadap kinerja perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu telah menunjukkan adanya pengaruh gender wanita terhadap kinerja perusahaan. Adanya wanita dalam dewan direksi akan meningkatkan kinerja perusahaan (Frink et al., 2003; Erhardt et al., 2003; Krishnan dan Daewoo, 2005; Smith, 2006; Dezco dan Ross, 2012; Liu et al., 2014; Gulamhussen dan Santa, 2015); Kusumastuti et al., 2007); Triana, 2014).

Dalam penelitian yang lain ditemukan bahwa gender wanita tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan (Ellwood dan Garcia-Lacalle, 2015). Joecks et al. (2013) menyatakan gender wanita akan menurunkan kinerja perusahaan sebelum diberlakukan aturan *critical mass* 30 persen wanita dan akan meningkatkan kinerja ketika terdapat aturan *critical mass* 30 persen wanita dalam direksi. Sementara itu, penelitian dari Darmadi (2010) dan Lam et al. (2013) menyatakan gender wanita dalam dewan direksi akan menurunkan kinerja perusahaan.

Penelitian yang telah dilakukan selama ini tentang pengaruh Gender wanita dalam direksi terhadap kinerja masih sedikit dan temuan-temuan yang dihasilkan masih beragam dan belum konklusif. Hal inilah yang mendorong diperlukan penelitian tentang peranan gender wanita dalam direksi terhadap kinerja dengan menggunakan sampel perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama tahun 2014 sampai dengan 2015. Disamping itu kondisi dan karakteristik perusahaan Indonesia dan negara lain terutama Amerika dan Eropa tentu berbeda. Karena itu diduga akan ditemukan hasil penelitian yang berbeda pula.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut dan studi dari berbagai literatur terkait pada bagian latar belakang, maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan adalah **apakah gender wanita dalam dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan di Indonesia.**

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh gender wanita dalam dewan direksi dan Usia dewan direksi terhadap kinerja perusahaan di Indonesia. Peneliti ingin mengetahui

peranan dewan direksi yang bergender wanita dalam kinerja perusahaan secara jangka panjang.

4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi berbagai pihak, mulai dari pihak akademisi, pihak perusahaan sampai pada pihak pemerintah yang dinyatakan sebagai berikut:

a. Bagi Akademisi

Untuk memperkaya hasil studi empiris dan bahan referensi penelitian mengenai tata kelola perusahaan di Indonesia, khususnya yang berkaitan dengan gender wanita dalam dewan direksi. Selain itu, peneliti mengharapkan hasil penelitian dapat menjadi ide tambahan dalam penelitian *behavioural finance*, khususnya mengenai gender.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai rujukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dengan memperhatikan komposisi gender dewan direksi dalam mekanisme tata kelola perusahaan serta pembentukan program pengembangan dan peningkatan kinerja berdasarkan gender.

c. Bagi Pemerintah

Sebagai bahan pertimbangan untuk pengkajian dan perumusan peraturan mengenai komposisi dewan direksi di Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pemerintah dalam penentuan kebijakan pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

Sebagai bahan pertimbangan untuk pengkajian dan perumusan peraturan mengenai komposisi dewan direksi di Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pemerintah dalam penentuan kebijakan pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Performa perusahaan digunakan perusahaan dalam mengukur kinerja

perusahaan dalam satu periode tertentu. Kinerja merupakan cerminan dari perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya. Untuk mengukur kinerja perusahaan dapat menggunakan dari laporan keuangan perusahaan yang didalamnya sudah terpaparkan dengan jelas mengenai yang telah dilakukan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki pola kinerja keuangan yang berbeda-beda. Beberapa perusahaan menunjukkan trend peningkatan, penurunan dan fluktuatif laba yang dihasilkan. Profitabilitas merupakan salah satu elemen utama dari penilaian kinerja keuangan perusahaan. dalam mengukur performa, kinerja keuangan perusahaan rasio-rasio keuangan dan variabel yang digunakan.

Kinerja keuangan perusahaan dapat dibagi menjadi dua yaitu kinerja pasar dan kinerja operasional. Kinerja pasar, memberikan indikasi bagi manajemen mengenai penilaian investor terhadap kinerja dimasa lampau dan prospek masa akan datang. Pengukuran kinerja pasar perusahaan dengan menggunakan Tobin's Q. Kinerja operasional menunjukkan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba dalam perioden tertentu. Kinerja operasional memberikan informasi kepada pihak diluar perusahaan untuk melihat efisiensi perusahaan yang dilakukan manajemen. Pengukuran kinerja operasional dapat menggunakan berbagai macam ratio *net Profit margin* (NPM). *Return On Equity* (ROE). *Return on Asset* (ROA), *earning per share* (EPS). Berdasarkan penelitian terdahulu pengukuran kinerja keuangan perusahaan banyak menggunakan ROA dan Tobin's Q seperti penelitian Darmadi (2010) dan Adam dan Ferreira (2009) yang keduanya menemukan hubungan negatif antara keberadaan wanita dalam direksi terhadap kinerja.

Berdasarkan beberapa penelitian tersebut, maka penelitian ini menggunakan ROA dan Tobins Q, sebagai proksi kinerja keuangan untuk mengukur keberhasilan dalam upaya keberadaan wanita dalam manajemen puncak perusahaan.

Penelitian terdahulu antara lain Norby dan Johansen et al. (2001) salah satu aset dari GCG adalah manajemen diversity, sehingga komposisi pada manajemen puncak yang heterogen adanya wanita) memiliki hubungan positif terhadap share holder value dan firm performance. Robinson dan Dechan (1997) manajemen diversity memberikan manfaat kepada perusahaan seperti luasnya perspektif dalam pengambilan keputusan Lebih kreatif dan inovatif.

Smith et al. (2005) meneliti 2500 perusahaan di Denmark pada periode 1993- 2001. Membuktikan proporsi wanita pada jajaran manajemen puncak berpengaruh positif terhadap performa perusahaan. Pengaruh positif keberadaan wanita dalam manajemen puncak sangat tergantung pada kualitas yang dimiliki wanita dalam manajemen puncak. Bohren and Strom (2007) telah berhasil melakukan penelitian dan menemukan hubungan negatif antara gender diversity (proporsi wanita) dengan kinerja perusahaan (Tobins Q) pada perusahaan keuangan yang terdaftar di Norwegia. Erhardt et al (2003) melakukan penelitian pada 112 perusahaan publik di Amerika Serikat data tahun 1993-1998. Hasil penelitian menyatakan bahwa keberagaman dewan direksi berasosiasikan positif terhadap kinerja perusahaan. Pengaruh gender wanita yang signifikan positif terhadap kinerja perusahaan juga dibuktikan dalam penelitian empiris Frink et al. (2003).

Menurut Krishnan dan Daewoo (2005) proporsi wanita dalam dewan direksi berpengaruh positif terhadap

kinerja perusahaan, penelitian ini dilakukan pada 679 perusahaan Fortune 1000 sejak tahun 1998. Smith et al.. (2006) dalam penelitiannya di 2.500 perusahaan besar Denmark serta Francoeur et al (2006) dalam penelitiannya di Kanada juga menemukan bukti empiris bahwa kualifikasi wanita dalam top manager berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Ellwood dan Garcia-Lacaller (2015) dalam penelitian menggunakan laporan keuangan tahunan dan laporan keuangan dari National Health Service Foundation Trusts (FTs) di Inggris selama tahun 2008/2009, 2009/2010, 2010/2011 menyatakan gender wanita tak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Menurut Darmadi (2010), proporsi wanita dalam dewan direksi memiliki pengaruh yang signifikan namun berkorelasi negatif terhadap kinerja perusahaan di Indonesia. Penelitian yang dilakukan pada 169 perusahaan yg terdaftar di Bursa Efek Indonesia menyatakan gender wanita menurunkan kinerja. Kemudian Lam et al. (2013) dalam penelitian di China menemukan hubungan yg signifikan negatif antara proporsi wanita terhadap kinerja perusahaan. Sementara Deszo dan Ross (2012), Peni (2014), Labella et al. (2015) serta Gulamhussen dan Santa (2015) kembali membuktikan gender wanita berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perusahaan.

2. Dewan Direksi

Direksi Dewan direksi menurut KNKG (2006) adalah organ perusahaan bertugas dan bertanggung jawab secara kolektif dalam mengelola perusahaan, masing-masing anggota direksi dapat melaksanakan dan mengambil keputusan sesuai dengan pembagian tugas dan wewenangnya. Namun, pelaksanaan tugas oleh masing-masing anggota direksi

tetap merupakan tanggung jawab bersama. Kedudukan masing-masing anggota direksi termasuk direktur utama memiliki kedudukan setara satu sama lain.

Berdasarkan Undang-undang No. 40 tahun 2007. dewan direksi adalah organ perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan, baik di dalam maupun diluar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar. Dewan direksi dapat disimpulkan menjadi kelompok orang yang memiliki tugas dan wewenang yang berbeda dan bertanggung jawab bersama-sama atas perseoran kepada pihak yang terkait. Dengan kata lain dewan direksi mempunyai fungsi sebagai pengelola perusahaan yang mempunyai 5 tugas yang mencakup, kepengurusan, manajemen resiko, pengendalian internal, komunikasi dan tanggung jawab sosial. selain itu, prinsip-prinsip yang harus dipenuhi direksi agar pelaksanaan tugasnya berjalan dengan efektif (KNKG. 2006):

- 1) Komposisi dewan harus sedemikian rupa sehingga memungkinkan pengambilan keputusan secara efektif, tepat dan cepat dan bertindak independen.
- 2) Direksi dituntut untuk profesional yaitu berintegrasi dan memiliki pengalaman dalam menjalankan tugas
- 3) Direksi bertanggung jawab terhadap penegelolaan perusahaan agar dapat menghasilkan keuntungan dan memastikan kesinambungan perusahaan.
- 4) Direksi mempertanggungjawabkan kepengurusan dalam RUPS sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sistem tata kelola perusahaan membagi struktur korporasi menjadi *one-tier board* dan *two-tier board*. Dalam struktur *one-tier board*, dewan pelaksana

dan dewan pengawas digabungkan dalam satu wadah. Sementara itu, struktur *two-tier board* memisahkan dewan pelaksana yang terdiri dari direktur eksekutif dan dewan pengawas yang terdiri dari direktur non-eksekutif untuk beroperasi secara independen.

Dewan direksi memegang peranan yang penting dalam perusahaan karena berkewajiban untuk menentukan strategi korporasi (Campbell dan Vera, 2010). Di era bisnis saat ini, direksi selaku *top management* mulai dijabat oleh wanita (Deszo dan Ross, 2012). Berdasarkan *Implicit Leadership Theory*, persepsi terhadap pemimpin dilihat dari kualitas personal dan perilakunya (Levy, 2003: 394). Menurut Eagly et al. (2000), *Social Role Theory*

mengungkapkan kepemimpinan tidak dilihat berdasarkan jenis kelamin, melainkan berdasarkan peranan sosial dalam menjalankan pekerjaan.

3 .Gender wanita dewan direksi

Gender menurut *Webster's New Word Directory* pada Umar (1999) adalah perbedaan yang terlihat secara jelas antara pria dan perempuan dilihat dari aspek nilai dan tingkah laku. Gender merupakan suatu sifat yang melekat pada pria dan wanita yang digambarkan secara sosial maupun kultural (Fakih, 2001). Misalnya, perempuan dikenal dengan lemah lembut, emosional, cantik keibuan sedangkan pria dianggap kuat, rasional, dan perkasa. Oleh karena itu dapat diartikan gender berbeda jenis kelamin (*sex*), karena *sex* diartikan sebagai pembeda berdasarkan anatomi biologis, sedangkan gender yaitu suatu sifat pembeda yang tampak antara pria dan wanita dilihat dari kondisi sosial perilaku, berfikir dan budaya

Studi dari McKinsey pada tahun 2010 menunjukkan sekitar 72 persen direktur sadar bahwa gender wanita dalam dewan

direksi akan meningkatkan kinerja perusahaan. Folkman (2012) dalam penelitiannya terhadap 7280 pemimpin membuktikan bahwa wanita unggul dalam kompetensi kepemimpinan. Menurut George (2012), seorang pemimpin global memerlukan inteligensi budaya dan emosi yang tinggi, namun kesadaran terhadap suatu nilai, tujuan dan kerentanan terjadinya situasi lebih diutamakan. Wanita memiliki kemampuan yang lebih baik dalam gaya Kepemimpinan ini.

Perumusan Hipotesis

Keberadaan wanita dalam dewan direksi akan meningkatkan kreativitas dan inovasi yang akan meningkatkan performa perusahaan Cambell & Maguez-vera, (2008). Hal ini bertolak belakang dengan Mark dan Kusnadi (2005) mengenai keberadaan wanita dalam anggota dewan. Wanita yang menjabat pada puncak manajemen dikarenakan hubungan keluarga yang ada dalam perusahaan tersebut bukan berdasarkan kepada kemampuan profesional dan pengalaman. Namun Ross (2004), meneliti di Denmark dan tidak dapat membuktikan hubungan mengenai keberadaan wanita dalam anggota dewan dengan firm performance.

Pada tahun 2008 terjadi krisis keuangan global yang menyebabkan semua perusahaan berusaha untuk memindahkan resiko yang mungkin terjadi. Kondisi yang genting memerlukan penanganan khusus, sehingga anggota dewan sebagai pemangku setiap kebijakan perusahaan berada diposisi terdepan untuk menyelamatkan perusahaan. Anggota dewan yang anggotanya lebih dari 1 berusaha untuk menemukan solusi dalam menghadapi krisis. Anggota dewan yang beragam baik jenis kelamin, suku, umur mempengaruhi cara pandang terhadap suatu hal. Berdasarkan Michael (2008) yang menyatakan proporsi wanita dalam

manajemen puncak perusahaan dan harga saham dalam keadaan krisis, perusahaan yang memiliki lebih proporsi wanita yang besar, harga saham perusahaan tersebut mengalami sedikit penurunan pada krisis (2008). Hal ini dikarenakan wanita berusaha menyeimbangkan gaya pengambilan resiko dari pria, bagian terpenting dalam keadaan terburuk.

Disisi lain, terdapat penelitian yang menunjukkan wanita relatif risk averse menunjukkan bahwa wanita memiliki preferensi resiko lebih kecil dibandingkan pria dalam hal keputusan finansial (powell dan Ansic, 1997). Hasil yang selaras juga didapatkan oleh Cox, (1991) yang dalam penelitiannya dapat membuktikan keragaman dalam manajemen puncak akan memiliki potensi biaya tambahan dalam organisasi, seperti masalah komunikasi dan masalah antar personal. Smith and Verner (2005) meneliti 2.500 perusahaan di Denmark selama 1993-2001, menemukan hubungan positif antara proporsi wanita dalam jajaran manajemen puncak terhadap performa perusahaan. Hal ini dikarenakan wanita dalam direksi memiliki kualifikasi yang baik dan kemampuan manajerial. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut dan data yang terdapat di Indonesia maka hipotesis dalam penelitian ini:

Proporsi wanita dalam dewan direksi memiliki hubungan positif dengan kinerja keuangan pada periode 2014-2016.

METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel penelitian

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011: 80). Dari kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa populasi adalah semua individu yang akan dijadikan obyek penelitian yang memiliki kualitas ataupun karakteristik yang sama. Penelitian ini adalah penelitian populasi. Dengan demikian, seluruh elemen populasi diikutsertakan sebagai subjek dalam penelitian ini. Adapun populasi tersebut adalah 45 perusahaan yang termasuk dalam indeks KOMPAS 100.

Definisi Operasional

Merupakan total anggota dewan yg menjabat dalam jajaran dewan direksi pada perusahaan dalam periode penelitian. Berdasarkan brickley dan James (1987) , bahwa adanya hubungan jumlah anggota dewan terhadap kinerja perusahaan, ukuran dan komposisi dewan direksi. Adapun variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah variasi gender atau proporsi wanita dalam anggota dewan direksi.

Ukuran Gender Wanita

Penelitian ini mendefinikan gender wanita ke dalam jumlah proporsi atau presensi wanita dalam dewan direksi (post dan Byron, 2005), Frink et al. (2003) mengukur gender wanita memakai proporsi gender wanita dalam dewan direksi. Pengukuran yg serupa juga dilakukan dalam penelitian empiris Erhart et al. (2003), Krishnan dan Daewoo

dewan direksi Perempuan

$$\text{Keragaman Gender} = \frac{\text{dewan direksi Perempuan}}{\text{Seluruh dewan direksi}} \times 100\%$$

Varibel Kontrol

Variabel kontrol variabel yang faktornya dikontrol oleh peneliti untuk menetralkan pengaruh yang dapat mengganggu hubungan antara variabel

(2005), Smith et al. (2006), Francoeur et al. (2008), Ellwood dan Garcia-Lacalle (2015). Labelle et al. (2015) serta Gulamhussen dan Santa (2015). Darmadi (2010) menggunakan 3 proksi utk mengukura gender wanita, antara lain proporsi wanita dalam dewan direksi dan dummy wanita dengan memberikan angka 1 jika ada wanita dalam dewan direksi dan angka 0 jika tak ada serta Indeks Diversitas Blau. Pengukuran dummy wanita juga dilakukan dalam penelitian Lam et al. (2013) dengan menambah proksi dummy CEO.

Keberagaman dewan dipercaya dapat memberikan pengaruh terhadap nilai perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Carter et al. 2003). Keberagaman dalam dewan dapat memberikan masukan dari berbagai pengalaman, persepsi atau pandangan yang berbeda-beda dari anggota dewan. Jika dalam anggota dewan hanya berasal dari satu golongan maka ada kemungkinan akan mendapatkan pemikiran dan pandangan yang sempit. dapat diperkirakan dan tidak fleksibel. Manfaat keberagaman telah dibuktikan oleh Ernst and Young (2009) dalam penelitian menemukan kelompok dewan dengan keanekaragaman yang lebih besar cenderung memiliki kinerja yang lebih baik daripada kelompok dewan yang homogen, meskipun orang didalamnya memiliki kemampuan yang lbh tinggi.

dependen dengan variabel independen. Jika variabel tersebut tidak dikontrol akan mempengaruhi gejala yang sedang diuji sehingga peneliti harus melakukan netralisasi pengaruh yang dapat

mengganggu dalam hub. Variabel independen dan variabel dependen. Variabel kontrol yang digunakan dalam penelitian ini adalah ukuran perusahaan (size) dan leverage.

Ukuran Perusahaan (*firm Size*)

Ukuran perusahaan adalah skala yang digunakan untuk menentukan besar kecilnya suatu perusahaan. Ukuran perusahaan adalah salah satu tolok ukur yang menunjukkan ukuran perusahaan adalah total aset perusahaan. Ukuran perusahaan (*firm size*) diukur dengan menggunakan log total asset sebagai berikut:

$Firm\ Size = \text{Log Natural dari Total Asset}$

Leverage

Levege merupakan salah satu indikator solvabilitas perusahaan. *Leverage* digunakan untuk mengukur sampai seberapa jauh aset perusahaan dibiayai oleh hutang. Perusahaan yang *leverage*-nya tinggi berarti porsi utangnya lebih besar dari pada aktivasinya. Variabel ini diukur dengan membagi jumlah hutang dengan total aset yang dimiliki perusahaan. Metode Analisis data

Metode analisis data yang digunakan yaitu statistik deskriptif dan analisis regresi menggunakan regresi Ordinary Least Squares (OLS) dengan software SPSS versi 23.0. data tersebut dianalisis dengan tahapan uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (UJI F, dan uji adjusted R Square).

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas/penjelas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau untuk memprediksi rata-rata populasi atau nilai

rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua atau lebih variabel, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen.

Persamaan regresi linear adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Return on Equity (ROE) a =

Konstanta

b = Koefisien regresi

X1 = Dewan direksi Wanita

X2 = Ukuran Perusahaan (firm Size)

X3 = Leverage

E = Error

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan suatu gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari jumlah data, nilai paling kecil (*minimum*), paling besar (*maximum*), selisih nilai paling besar dan paling kecil (*range*), rata-rata (*mean*), dan simpangan baku (*standard deviation*) dari tiap variabel penelitian (Ghozali, 2011).

Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil yang tidak bias, maka model regresi harus memenuhi beberapa asumsi yang disebut Asumsi Klasik (Ghozali, 2011). Asumsi-asumsi klasik dimaksud adalah: multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independennya. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam suatu model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai R² yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika terdapat korelasi yang cukup tinggi (di atas 0,9) maka hal itu merupakan indikasi adanya multikolonieritas.
3. Multikolonieritas juga dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan (2) *variance inflation factor (VIF)*. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai *VIF* > 10.

Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik memenuhi asumsi ini. Salah satu cara untuk mendeteksi asumsi ini adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun melihat histogram ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat *Normal Probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal tersebut. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Agar lebih meyakinkan, selain dengan grafik, perlu dilakukan uji statistik. Salah satunya dengan uji statistik non- parametrik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Jika nilai K-S

tidak signifikan ($> 0,05$) berarti residual terdistribusi normal.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Secara umum koefisien determinasi untuk data *cross section* relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan (Ghozali, 2011).

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Hipotesis nol (H₀) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol, atau:

$$H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$$

Artinya, apakah semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a) adalah tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol, atau:

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_k \neq 0$$

Artinya, semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Bila nilai $F > 4$ maka H₀ ditolak pada derajat kepercayaan 5%, dengan kata lain H_a diterima.

2) Membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Jika F hitung > F tabel, maka Ho ditolak dan menerima Ha.

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t). Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Hipotesis nol (Ho) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (bi) dalam model sama dengan nol, atau:

Ho : bi = 0

Artinya, apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Hipotesis alternatifnya (Ha) adalah parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau:

Ha : bi ≠ 0

Artinya, variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Cara melakukan uji t adalah sebagai berikut:

1) Bila jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan 5%, maka Ho ditolak jika nilai $t > 2$. Dengan kata lain Ha diterima.

2) Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Jika nilai t hitung > t tabel, maka Ha diterima.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pemilihan Sampel

Dalam proses analisis data diperlukan pendekatan masalah yang penggunaannya disesuaikan dengan objek yang diteliti. Pengaruh gender wanita dalam dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan di Indonesia khususnya perusahaan publik yang termasuk dalam Indeks Kompas 100 merupakan permasalahan dalam penelitian ini. Untuk memecahkan permasalahan tersebut, maka peneliti akan mengemukakan hasil-hasil yang diperoleh dari penelitian.

Objek dari penelitian ini adalah perusahaan-perusahaan yang masuk Index Kompas 100 selama tahun 2015 sampai dengan 2016 secara berturut-turut. Penelitian ini memiliki satu variabel independen dan satu variabel dependen, serta dua variabel kontrol. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *gender diversity*, sedangkan variabel dependennya adalah dan kinerja yang diukur melalui ROE. Variabel kontrol dalam penelitian ini adalah *size* dan *leverage*. Berdasarkan objek penelitian yang akan diteliti, populasi perusahaan yang masuk di Index Kompas 100 selama tahun 2015 sampai dengan 2016 adalah sebanyak 119 perusahaan, namun tidak seluruhnya masuk dala Indeks Kompas 100 secara berturut-turut. Berdasarkan kriteria yang telah disusun, hasil seleksi sampel dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 4.1
 Jumlah Sampel Penelitian

Keterangan	Jumlah
Perusahaan yang masuk Indeks Kompas 100 tahun 2015-2016	119
Perusahaan yang tidak masuk secara berturut-turut dalam Indeks Kompas 100 tahun 2015-2016	(38)
Jumlah sampel penelitian	83

Jumlah sampel penelitian dalam 2 tahun pengamatan 166

Sumber: data diolah oleh penulis (2018)

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dilihat bahwa perusahaan yang memenuhi kriteria menjadi sampel penelitian adalah sebanyak 86 perusahaan. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 119 perusahaan. Dari 119 perusahaan tersebut, 36 diantaranya tidak masuk secara berturut-turut dalam Indeks Kompas 100 tahun 2015-2016. Perusahaan-perusahaan tersebut kemudian dikeluarkan dari sampel penelitian sehingga jumlah sampel adalah sebanyak 86 perusahaan.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data sekunder. Peneliti memperoleh data secara dokumentasi dari BEI. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian

ini adalah data *annual report* dan laporan keuangan perusahaan manufaktur yang yang masuk Indeks Kompas 100 tahun 2015-2016. Data-data yang digunakan adalah data ROE, jumlah direksi perempuan, laki-laki, dan total direksi, data total aset, serta data leverage.

Deskriptif Data

Analisis menggunakan statistik deskriptif disajikan untuk menggambarkan variabel penelitian. Deskripsi data dilakukan melalui nilai minimum, nilai maksimum, mean, dan standar deviasi. Adapun statistik deskriptif untuk seluruh sampel pada penelitian ini diuraikan sebagai berikut.

Tabel 4.2.
 Hasil Analisis Deskriptif Data

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ROE	166	-6,50	75,43	6,9051	10,77799
Gender	166	0,00	0,40	0,0792	0,10783
Size	166	11,16	17,97	14,5170	1,50574
Leverage	166	0,03	2,48	0,6089	0,31467

Sumber: data diolah (2018)

Hasil analisis deskriptif untuk masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut.

a. *ROE*

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai minimum dari *ROE* adalah -6,50. Nilai maksimum dari *ROE* adalah 75,43. Kemudian, nilai rata-rata variabel *ROE* adalah sebesar 6,9051. Standar deviasi variabel *ROE* adalah sebesar 10,77799 lebih tinggi daripada nilai rata-ratanya yang berarti data variabel *ROE* memiliki sebaran data yang cukup besar.

b. *Gender*

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai minimum dari proporsi gender adalah 0,00. Nilai maksimum dari proporsi gender adalah 0,40. Kemudian, nilai rata-rata variabel proporsi gender adalah sebesar 0,0792. Standar deviasi variabel proporsi gender adalah sebesar 0,10783 lebih tinggi daripada nilai rata-ratanya yang berarti data variabel proporsi gender memiliki sebaran data yang cukup besar.

c. *Size*

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai minimum dari *size* adalah 11,16. Nilai maksimum dari *size* adalah 17,97.

Kemudian, nilai rata-rata variabel *size* adalah sebesar 14,5170. Standar deviasi variabel *size* adalah sebesar 1,50574 lebih rendah daripada nilai rata-ratanya yang berarti data variabel *size* tidak memiliki sebaran data yang cukup besar.

d. *Leverage*

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai minimum dari *leverage* adalah 0,03. Nilai maksimum dari *leverage* adalah 2,48. Kemudian, nilai rata-rata variabel *leverage* adalah sebesar 0,6089. Standar deviasi variabel *leverage* adalah sebesar

0,31467 lebih rendah daripada nilai rata-ratanya yang berarti data variabel *leverage* tidak memiliki sebaran data yang cukup besar.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normalitas dari distribusi data. Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan teknik *Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil dari uji normalitas data dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 4.3
 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		166
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	10,71355863
Most Extreme Differences	Absolute	,355
	Positive	,355
	Negative	-,209
Test Statistic		0,036
Asymp.Sig.(2-tailed)		0,121 ^c

Sumber: data diolah (2018)

Ketentuan dari pengujian ini adalah data yang dikatakan normal jika signifikansi p (*Asymp. Sig.*) $> 0,05$. Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas residu hasil regresi dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* memperoleh nilai signifikansi p (*Asymp. Sig.*) yang lebih besar dari 0,05, yaitu 0,121. Dengan nilai signifikansi p (*Asymp. Sig.*) $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat dikatakan

bahwa data menyebar normal dan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai toleransi dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk masing-masing variabel bebas. Ketentuan dari pengujian ini adalah analisis bebas multikolinearitas apabila nilai toleransi lebih dari 0,1 atau nilai VIF kurang dari 10. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diperoleh hasil yang disajikan dalam Tabel 4 berikut.

Tabel 4.4

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Toleransi	VIF	Keterangan
<i>Gender</i>	0,985	1,015	Tidak ada multikolinearitas
<i>Size</i>	0,892	1,122	Tidak ada multikolinearitas
<i>Leverage</i>	0,899	1,113	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: data diolah (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai toleransi lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 untuk seluruh variabel yang memengaruhi ROE atau kinerja keuangan. Hasil ini menunjukkan bahwa di antara variabel tersebut tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi linier. Dengan demikian, penelitian ini bebas dari gejala multikolinearitas.

Pengaruh gender, size, dan leverage terhadap kinerja perusahaan dianalisis dengan alat analisis regresi linier. Analisis regresi linier adalah analisis statistik yang dapat digunakan untuk mengukur pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis regresi pada pengujian ini dapat dilihat pada Tabel

Analisis Regresi dengan Variabel Kontrol

Tabel 4.5
Koefisien Regresi

Statistik	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>
	B	Beta
Konstanta	1,510	5,019
<i>Gender</i>	75,515	4,685
<i>Size</i>	-0,120	0,361
<i>Leverage</i>	1,208	1,732

Sumber: data diolah (2018)

Persamaan regresi yang diperoleh dari hasil pengujian di atas adalah sebagai berikut.

$$Y = 1,510 + 75,515X_1 - 0,120X_2 + 1,208X_3$$

Persamaan di atas menunjukkan arti sebagaimana berikut.

- Konstanta a dengan bernilai 1,510 menunjukkan bahwa skor kinerja perusahaan adalah sebesar 1,510 apabila variabel bebas bersifat konstan. Artinya, tanpa *gender*, *size*, dan *leverage* bersifat konstan, maka kinerja

perusahaan akan bernilai positif sebesar 1,510.

- Koefisien regresi b1 hasil analisis adalah sebesar 75,515 dengan arti skor kinerja perusahaan meningkat sebanyak 75,515 apabila skor gender mengalami peningkatan sebanyak 1 satuan.
- Koefisien regresi b2 hasil analisis adalah sebesar -0,120 dengan arti skor kinerja perusahaan akan menurun sebanyak 0,120 apabila skor size

- mengalami peningkatan sebanyak 1 satuan.
- d. Koefisien regresi b_3 hasil analisis adalah sebesar 1,208 dengan arti skor kinerja perusahaan akan meningkat sebanyak 1,208 apabila skor leverage mengalami peningkatan sebanyak 1 satuan.

Pengujian Hipotesis

Uji F dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan atau tidak antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari *gender*, *size*, dan *leverage* terhadap kinerja

perusahaan. Uji F dikenal juga dengan uji serentak atau uji model/uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Hipotesis penelitian dapat diterima apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau nilai signifikansi $< 0,05$, yang artinya ada pengaruh dari variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 6 berikut.

Tabel 4.6
 Hasil Uji F

	Var	JK	db	Mk	F	Sig.
1	Regression	11677,572	3	3892,524	88,190	0,000
	Residual	7150,372	162	44,138		
	Total	18827,944	165			

Sumber: data diolah (2018)

Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 88,190 dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari pengujian ini diketahui bahwa secara bersama-sama *gender*, *size*, dan *leverage* berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dengan kata lain, hipotesis penelitian dapat diterima, yaitu ” *gender*, *size*, dan *leverage* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan yang termasuk dalam Indeks Kompas 100”. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi

proporsi gender wanita, semakin besar ukuran perusahaan, dan semakin tinggi *leverage* secara bersama-sama, maka kinerja perusahaan yang termasuk dalam Indeks Kompas 100 semakin baik pula. Sebaliknya, semakin rendah proporsi gender wanita, semakin kecil ukuran perusahaan, dan semakin rendah *leverage* secara bersama-sama, maka kinerja perusahaan yang termasuk dalam Indeks Kompas 100 semakin rendah pula.

Uji t dilakukan melalui analisis regresi dan korelasi parsial. Pada pengujian hipotesis, analisis korelasi parsial dilakukan untuk

mengetahui hubungan antara gender dengan kinerja perusahaan dengan atau tanpa kontrol dari variabel *size* dan *leverage*. Hasil

analisis korelasi parsial untuk pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7
 Hasil Uji t

Model	Sig.	Correlations		Keterangan
		Zero-order	Partial	
Gender	0,000	0,787	0,785	Signifikan
Size	0,740	0,084	-0,026	Tidak Signifikan
Leverage	0,486	0,087	0,055	Tidak Signifikan

Sumber: data diolah (2018)

Tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi hasil pengujian untuk variabel gender adalah 0,000. Dengan demikian, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kondisi ini menunjukkan bahwa gender

berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Pengujian membuktikan bahwa hipotesis penelitian diterima, yaitu “proporsi wanita dalam dewan direksi memiliki hubungan positif dengan kinerja keuangan pada periode 2014- 2015”. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi proporsi wanita dalam dewan direksi maka kinerja perusahaan yang termasuk dalam Indeks Kompas

100 semakin baik pula. Sebaliknya, semakin rendah proporsi wanita dalam dewan direksi maka kinerja perusahaan yang termasuk dalam Indeks Kompas 100 semakin rendah pula.

Koefisien korelasi *Zero-order* sebesar 0,787, sedangkan setelah variabel gender dikendalikan, nilai koefisien korelasi menjadi sebesar

0,785. Dengan demikian, terjadi penurunan korelasi setelah adanya kontrol dari variabel *size* dan *leverage*. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa jika variabel *size* dan *leverage* bersifat konstan, maka hubungan positif antara proporsi gender wanita dengan kinerja perusahaan akan menurun. Hasil ini sekaligus menunjukkan bahwa hubungan antara proporsi gender dengan kinerja perusahaan cukup dikendalikan oleh *size* dan *leverage*.

Uji Determinasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan jumlah proporsi atau prosentase total variasi dalam kinerja guru yang dapat dijelaskan oleh model regresi. Dengan kata lain, bahwa uji determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui besarnya variansi atau determinasi dari variabel kompetensi guru, kepuasan kerja, dan komitmen keorganisasian yang berkontribusi terhadap kinerja guru. Hasil pengujian R^2 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.8
 Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,788a	0,620	0,613	6,64365

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R square adalah sebesar 0,620. Hal ini berarti bahwa sekitar 62% kinerja perusahaan secara langsung dipengaruhi oleh *gender*, *size*, dan *leverage*, sedangkan sisanya sebesar 38% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diikutsertakan dalam pengujian ini.

PEMBAHASAN

pada karakteristik sosial dibangun dari perempuan dan laki-laki, seperti norma, peran dan hubungan dari dan antara kelompok-kelompok perempuan dan laki-laki. Menurut Lanis dan Richardson (2011) *gender diversity* merupakan anti diskriminasi, kesetaraan dan kesempatan yang sama bagi wanita di tempat kerja. Sedangkan menurut Zemzem dan Ftouhi (2013) *gender diversity* merupakan jumlah persentase wanita dalam dewan direksi.

Menurut pasal 1 nomor 5 UUPT, direksi adalah organ perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan, baik didalam maupun diluar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar. Keberadaan wanita dalam dewan direksi menandakan bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap orang tanpa ada diskriminasi.

Dalam bidang ketenagakerjaan, salah satu upaya dalam menanggulangi berbagai macam bentuk diskriminasi pada kaum

Berdasarkan hasil penelitian ini terbukti bahwa proporsi gender perempuan yang lebih tinggi dapat mempengaruhi kinerja perusahaan yang termasuk dalam Indeks Kompas 100 menjadi lebih baik. Pengaruh positif yang ada menunjukkan bahwa dimana setiap kenaikan proporsi gender perempuan maka diikuti dengan meningkatnya tingkat kinerja perusahaan termasuk dalam Indeks Kompas 100 pada tahun 2014-2016. Menurut WHO, gender merujuk

wanita, pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang ketenagakerjaan yang menyatakan hak-hak wanita sama dengan laki-laki. Akan tetapi sebagian manajer masih menganggap tetap ada perbedaan gender dalam dengan kinerja laki-laki.

Penelitian ini sesuai dengan hasil dari beberapa penelitian terdahulu. Petpairete dan Chancharat (2015) menemukan adanya pengaruh signifikan dari *gender diversity* terhadap kinerja perusahaan. Liao, et. al. (2014) dalam penelitiannya menemukan bahwa bahwa *gender diversity*, *board independence*, dan *environmental committee* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja keuangan maupun non keuangan yang berkaitan dengan lingkungan. Penelitian Ali, et. al. (2014) menemukan hasil bahwa ada pengaruh positif dari keanekaragaman gender terhadap kinerja perusahaan. Ott (2011) melakukan penelitian dengan hasil yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari keanekaragaman gender terhadap kinerja lingkungan perusahaan. Peneliti lainnya justru menemukan adanya pengaruh negatif. Parola, Ellis, dan Golden (2014) dari penelitiannya menemukan

adanya pengaruh negatif dari *gender diversity* terhadap kinerja manajemen puncak pada saat merger dan akuisisi.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu dapat dilihat adanya pengaruh dari *gender diversity* terhadap kinerja perusahaan. Gender didefinisikan sebagai perbedaan status dan peran antara pria dan wanita yang dibentuk oleh masyarakat sesuai dengan nilai budaya yang berlaku dalam periode tertentu. Keragaman gender diukur dengan menggunakan persentase/proporsi pejabat perbendaharaan berjenis kelamin perempuan dalam satu satuan kerja. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan analisis lebih lanjut terkait pengaruh *gender diversity* terhadap performance perusahaan. Hasil penelitian ini juga membuktikan adanya pengaruh gender perempuan terhadap kinerja perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini maka peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan sebagaimana berikut.

- a. Secara bersama-sama *gender*, *size*, dan *leverage* berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dengan kata lain, hipotesis penelitian dapat diterima, yaitu ” *gender*, *size*, dan *leverage* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan yang termasuk dalam Indeks Kompas 100”. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi proporsi gender wanita, semakin besar ukuran perusahaan, dan semakin tinggi *leverage* secara bersama-sama, maka kinerja perusahaan yang termasuk dalam Indeks Kompas 100 semakin baik pula.
- b. Gender berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Pengujian membuktikan bahwa hipotesis penelitian diterima, yaitu “proporsi

wanita dalam dewan direksi memiliki hubungan positif dengan kinerja keuangan pada periode 2014-2015”. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi proporsi wanita dalam dewan direksi maka kinerja perusahaan yang termasuk dalam Indeks Kompas 100 semakin baik pula. Sebaliknya, semakin rendah proporsi wanita dalam dewan direksi maka kinerja perusahaan yang termasuk dalam Indeks Kompas 100 semakin rendah pula. Hubungan antara proporsi gender dengan kinerja perusahaan cukup dikendalikan oleh *size* dan *leverage* sebagai variabel kontrol.

- c. Nilai *R square* adalah sebesar 0,620. Hal ini berarti bahwa sekitar 62% kinerja perusahaan secara langsung dipengaruhi oleh *gender*, *size*, dan *leverage*, sedangkan sisanya sebesar 38% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diikutsertakan dalam pengujian ini.

Saran

Saran yang dapat diberikan peneliti sesuai dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Perusahaan diharapkan dapat melakukan upaya untuk memperbaiki kinerjanya. Perbaikan kinerja perusahaan merupakan wujud dari penerapan prinsip GCG yang dilakukan perusahaan. Upaya peningkatan kinerja perusahaan dapat dilakukan dengan meningkatkan rasio jumlah dewan perempuan sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.
2. Investor dalam melakukan investasi diharapkan juga harus memahami sejauh mana perusahaan taat dan menerapkan prinsip GCG. Salah satu diantaranya adalah dengan melihat kinerja perusahaan. Investor dapat memperhatikan rasio jumlah dewan

perempuan sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan guna menyusun strategi investasi yang tepat.

3. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan pengembangan agar memperoleh hasil penelitian yang lebih baik. Pengembangan dapat dilakukan dengan memperpanjang periode pengamatan, dan menambah jumlah variabel bebas yang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Daftar Pustaka

- Boren dan Strom, R. (2007), "Aligned informed and deceive: characteristics of value creating boards". *Working paper*, February 12, Norwegian School of Management, Oslo
- Brigham, F. and L.C. Gapenski. *Intermediate Financial Management*. The Dryden Press, 1996.
- Campbell, K., dan Vera, A. M. (2008). Gender Diversity in the Boardroom and Firm Financial Performance. *Journal of Business Ethics*, 83 (3), 435-451
- Campbell, K., dan Vera, A. M. (2010). Female Board Appointments and Firm Valuation: Short and Long Term Effects. *Journal of Management Governance*, 14, 37-59.
- Carter, David A., B.J. Simkins, W.G. Simpson (2003), "Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value", *The Financial Review*, No. 38:33-53
- Catalyst (2007). The bottom line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity. available at: www.catalystwomen.org
- Cox, T.H. dan Blake, S. (1991), "Managing cultural diversity: implications for organizational Competitiveness". *Academy of management executive*, Vo. 5 No. 3 pp 45-56
- Darmadi, S. (2010). Board Diversity and Firm Performance: the Indonesia Evidence. *Munich Personal RePec Archive Paper*, 38721.
- Deszo, C. L. dan Ross, D. G. (2012). Does Female Representation in Top Management Improve Firm Performance? A Panel Data Investigation. *Strategic Management Journal*.
- Dieleman, M., dan Aishwarya, M. dalam Centre for Governance, Institutions & Organisations NUS Business School. (2012). *Indonesia Boardroom Diversity Report 2012 Female Footprints IDX-listed Companies*. Tersedia di <https://bschool.nus.edu.sg/Portals/0/images/CGIO/Report/Indonesia%20Boardroom%20Diversity%20Report.pdf>, diakses pada 4 September 2016.
- Eagly, A. H. (1987). *Sex Differences in Social Behavior: A Social-Role Interpretation*. Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale.
- Elly, R. (2009). "The Role of men relationship among professional women". *Academy of management best papaer Proceedings*. Pp64-368.
- Ellwood dan Garcia-Lacalle, J. (2015). The Influence of Presence and Position of Women on the Boards of Directors: The Case of

- NHS Foundation Trusts. *Journal of Business Ethics*, 130, 69-84.
- Erhardt, N. L., Werbel, J. D., dan Shrader, C. B. (2003). Board of Director Diversity and Firm Financial Performance. *Corporate Governance*, 11 (2), 102-111.
- Fakih, 2001. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Folkman, Z. (2012). A Study in Leadership: Women do it Better than Men. Tersedia di <http://zengerfolkman.com/media/articles/ZFCo.WP.WomenBetterThanMen.033012.pdf>, diakses pada 20 September 2016.
- Francoeur, C., Labelle, R. dan Sinclair-Desgagne, B. (2008). Gender Diversity in Corporate Governance and Top Management. *Journal of Business Ethics*, 81 (1), 83-95.
- Frink, D. D., Robinson, R. K., Reithel, B., Arthur, M. M., Ammeter, A. P., Ferris, G. R., Kaplan, D. M., dan Morrisette, H. S. (2003). Gender Demography and Organization Performance. *Group and Organization Management*, 28 (1), 127-147.
- Garcia-Meca, E., Garcia-Sanchez, I., and Martinez-Ferrero, J. (2015). Board Diversity and Its Effects on Bank Performance: An International Analysis. *Journal of Banking and Finance*, 53, 202-214.
- George, W. (2012). Developing the Global Leader. *Harvard Business School Working Knowledge*. Tersedia di <http://hbswk.hbs.edu/item/developing-the-global-leader>, diakses pada 1 Oktober 2016.
- Ghozali, H. I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gujarati, D. (2004). *Basic Econometrics 4th Edition*. McGraw-Hill, New York.
- Goodstein, J., Gautam, K., dan Becker, W. 1994. The Effect Of Board Diversity On Strategic Change. *Strategic Management Journal*. Vol 15 hal 241-250
- Gulamhussen, M. A. dan Santa, S. F. (2015). Female Directors in Bank Boardrooms and Their Influence on Performance and Risk Taking. *Global Finance Journal*, 28, 10-23.
- Hambrick, D. C. dan Mason, P. A. (1984). Upper Echelon: The Organization as A Reflection of Its Top Managers. *Academy of Management Review*. 9 (2),193-206.
- Hambrick, D. C. (2007). Upper Echelon Theory: An Update. *Academy of Management Review*. 32 (2), 334-343.
- Helgeson. V. S. (2012). *The Psychology of Gender*. Pearson Education, New Jersey.
- Ibarra, H. dan Obodaru, O. (2009). Women and the Vision Thing. *Harvard Business Review*. Tersedia di <https://hbr.org/2009/01/women-and-the-vision-thing>, diakses 20 September 2016.
- Joecks, J., Pull, K., dan Vetter, K. (2013). Gender Diversity in the

- Boardroom and Firm Performance: What Exactly Constitutes a “Critical Mass?”. *Journal of Business Ethics*, 118, 61-72.
- Krishnan, H. dan Daewoo, P. (2005). A Few Good Women on Top Management teams. *Journal of Business Research*, 58, 1712-172
- Labelle, R., Francoeur, C., dan Lakhali, F. (2015). To Regulate or Not To Regulate? Early Evidence on the Means Used Around the World to Promote Gender Diversity in the Boardroom. *Gender, Work and Organization*, 22 (4), 339-363.
- Levy, P. E. (2003). *Industrial/Organizational Psychology Understanding the Workplace*. Houghton Mifflin Company, Boston
- McKinsey & Company. (2010). *Women at the Top of Corporations: Making It Happen*. Tersedia <http://www.mckinsey.com/search?q=Women at the Top of Corporations Making it Happen>, diakses pada 1 September 2016
- Norby Johansen, L., Lindegaard, J., Schmidt, W. dan Ovlisen, M. (2001), *The recommendation from the Norby Committee concerning good corporate Governance in Denmark* (in Danish), Erhvervs-og Selskabsstyrelsen, Copenhagen.
- Oxelheim, L. dan Randøy, T. 2003. “The Impact of Foreign Board Membership on Firm Value”. *Journal Of Banking And Finance*, Vol. 27 No. 12, pp. 2369-2392g
- Peni, E. (2014). CEO and Chairperson Characteristics and Firm Performance. *Journal of Management Governance*, 18, 185-205
- Robinson, G & Dechant, K. 1997. Building A Business Case For Diversity. *Academy of Management Executive*. Vol. 11, pp: 21-30
- Stolk, Daan. (2011). Demographic Diversity in the Boardroom and Firm Financial Performance. *Erasmus University Department Financial Economics*
- Stolk, Daan. (2011). Demographic Diversity in the Boardroom and Firm Financial Performance. *Erasmus University Department Financial Economics*
- Smith, N., Smith, V., dan Verner, M. (2005), “Do women in top management affect firm performance? A panel study of 2500 Danish firms”, *discussion paper*, Institute for the Study of Labor, Bonn
- Triana. (2016), Pengaruh Gender Wanita Dalam Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan *Tesis Magister Manajemen UGM* (tidak dipublikasikan).
- Ummar, Nasaruddin, 1999. *Argumen Kesetaraan Gender: Prespektif Al-Qur’an*. Paramadina, Jakarta.
- Zhang, Haiyan. (2008). “Corporate Governance and Dividend Policy: A Comparison of Chinese Firms Listed in Hong Kong and in the Mainland.” *China Economic Review* 19: 437-459.