

## PENGARUH KARAKTERISTIK DEWAN KOMISARIS TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur periode 2013-2015)

Deny Prasetyo, Totok Dewayanto<sup>1</sup>

Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

### ABSTRACT

*This research aims to examine the effects of the characteristics of the board of commissioners as measured by the number of board of commissioners, the proportion of independent commissioners, frequency of board of commissioners meetings, board of commissioners diversity, and the educational qualifications of board members as independent variables on the performance of companies in the manufacturing sector in Indonesia. The company's performance as a dependent variable is measured by ROA (Return on Assets).*

*Researcher uses secondary data with a population of all manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange in the 2013-2015 period. The sampling method in this study was purposive sampling with certain criteria. After going through sampling and processing data, the final sample that is worth observing in the study is 204 companies. The analysis technique in this study uses multiple regression analysis.*

*The results showed that the size of the board of commissioners and the diversity of the board of directors had a significant positive effect on company performance, while the frequency of board meetings had a significant negative effect on company performance, and the proportion of independent commissioners and education qualifications of the board of commissioners had no effect on company performance.*

*Keywords: Board Size, Board Independence, Frequency of Board Meetings, Board Diversity, Educational Qualifications of Board Members, and Firm Performance*

### PENDAHULUAN

. Dalam dunia bisnis, permasalahan terus muncul mengenai perusahaan dengan dewan komisaris yang saling bertentangan karena memiliki kepentingan yang berbeda. Dari sudut pandang akademis, perilaku oportunistik beberapa anggota komisaris yang hanya mengejar keuntungan ekonomi jangka pendek dan bukan menjamin kelancaran bisnis, serta tidak berpikir tentang masa depan perusahaan atau pembangunan jangka panjang tidak dapat dimengerti (Rodriguez-Fernandez et al., 2014). Pentingnya tata kelola perusahaan telah terlihat terutama pada pengaruhnya terhadap keseluruhan kinerja suatu perusahaan dan pada nilai pemegang saham. Tata kelola perusahaan yang buruk dapat dikatakan memiliki pengaruh terhadap krisis ekonomi yang terjadi di dunia.

Krisis keuangan global yang terjadi di tahun 2008 memiliki dampak terhadap perekonomian di Indonesia. Kebangkrutan Lehman Brothers, bank investasi terbesar keempat di Amerika Serikat memicu jatuhnya perekonomian negara adidaya Amerika Serikat hingga berdampak pada krisis keuangan yang melanda hampir di seluruh negara di dunia. Salah satu faktor penyebab kebangkrutan yang menerpa sejumlah perusahaan keuangan

---

<sup>1</sup> Corresponding author

---

besar dan krisis keuangan yang terjadi hampir di seluruh negara di dunia adalah penerapan internal *corporate governance* yang lemah (Lukiaji, 2016).

Penerapan tata kelola perusahaan yang baik juga diharapkan akan meningkatkan kinerja dan profitabilitas perusahaan. Kinerja perusahaan yang baik, stabil dan cenderung meningkat akan senantiasa disenangi oleh para investor. Sedangkan perusahaan yang memiliki kinerja buruk, tidak stabil serta profit yang cenderung menurun tidak akan dilirik oleh investor (Nugroho & Rahardjo, 2014). Perusahaan dijalankan oleh dewan direksi dalam pengawasan dewan komisaris atas nama pemegang saham. Direksi dari perusahaan ini melapor ke dewan komisaris tersebut. Dewan memiliki berbagai kualitas unik yang akan membantu mereka mencapai kinerja terbaik.

Peran dewan komisaris dalam suatu perusahaan cukup sulit karena mengemban tanggung jawab yang beragam dan menantang. Dewan komisaris seharusnya tidak hanya mencegah praktik negatif dalam manajemen yang memungkinkan terjadinya kegagalan atau skandal dalam perusahaan, tetapi juga memastikan bahwa perusahaan bertindak berdasarkan peluang untuk meningkatkan nilai bagi semua pemegang kepentingan.

### **KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

Teori agensi (Jensen & Meckling, 1976) berpendapat bahwa *principal* (pemegang saham) bertujuan untuk memaksimalkan nilai perusahaan sebagai prioritas utama dan delegasi manajemen ke agen (manajer) yang diasumsikan rasional, individualistis, dan menghindari risiko, dan oleh sebab itu, tujuannya mungkin bertentangan dengan kepentingan pemilik perusahaan. Penelitian ini didasarkan pada teori yaitu, pertama, investor mengandalkan tim manajemen untuk membuat keputusan dan strategi bisnis. kedua, kebutuhan mereka untuk mencegah manajer dari mengejar tujuan individualistik yang akan mengorbankan kepentingan pemegang saham (Eisenhardt, 1989). Kemungkinan hubungan antara anggota dewan (disebut sebagai *principal*) dan profitabilitas keuangan perusahaan (disebut sebagai manajemen agen) membentuk inti dari penelitian ini.

Tata kelola perusahaan merupakan suatu sistem dimana perusahaan bisnis diarahkan dan dikendalikan (Sutojo & Aldridge, 2005). Tata kelola perusahaan merupakan suatu proses dan struktur yang digunakan oleh organ perusahaan untuk memberikan nilai tambah pada perusahaan secara berkesinambungan dalam jangka panjang bagi pemegang saham, dengan tetap memperhatikan kepentingan stakeholder lainnya, berlandaskan pada peraturan perundang-undangan dan norma yang berlaku. Tujuan dari penerapan tata kelola perusahaan adalah menciptakan nilai tambah bagi semua pihak yang berkepentingan.

### **Pengaruh Ukuran Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Perusahaan**

Berdasarkan teori agensi, keefektifan fungsi dari dewan komisaris bergantung pada jumlah dewan komisaris. Teori agensi merupakan teori yang menjelaskan hubungan antara prinsipal dengan agen. Untuk mengurangi masalah agensi sangat diperlukan pengawasan dari dewan komisaris. Bathula (2008) menemukan bahwa dewan komisaris yang memiliki banyak anggota dapat melakukan pengawasan yang efektif dengan cara mengurangi dominasi CEO di dalam dewan dan melindungi kepentingan pemegang saham. Selain itu, semakin banyak anggota dewan komisaris maka akan memudahkan untuk mendelegasikan tanggung jawab khusus.

Jackling & Johl (2009) juga mendukung kesimpulan bahwa dewan komisaris yang besar akan memberikan sumber daya yang lebih banyak daripada dewan komisaris yang kecil. Selain itu meningkatnya berbagai ahli dalam bidangnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasarkan uraian di atas dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut :

*H1: Ukuran dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan*

### **Pengaruh Proporsi Komisaris Independen Terhadap Kinerja Perusahaan**

Secara teoritis, dilihat dari perspektif agensi, jumlah proporsi komisaris independen yang lebih besar di dalam dewan komisaris dapat bertindak secara independen di dalam situasi terjadinya konflik kepentingan antara pemegang saham dan manajer (Jackling & Johl, 2009). Dalam konteks tata kelola perusahaan, teori agensi menunjukkan bahwa mekanisme pemantauan yang memadai harus dibentuk untuk melindungi pemegang saham dari kepentingan pribadi manajemen. Keberadaan komisaris independen dalam perusahaan akan dapat membantu merencanakan strategi jangka panjang perusahaan, serta secara berkala melakukan tinjauan atas implementasi strategi tersebut. Komisaris independen merupakan sebuah posisi yang baik untuk melaksanakan fungsi pengawasan terhadap pengelolaan perusahaan supaya terciptanya suatu perusahaan yang *good corporate governance* (Siagian, 2013).

Penelitian dari Makhdoom (2016) menemukan adanya hubungan yang positif signifikan antara proporsi komisaris independen dan kinerja perusahaan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa perusahaan yang telah memenuhi syarat dengan memilih komisaris independen berdasarkan pengalaman dan kemampuan yang memadai akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu proporsi komisaris independen yang lebih besar di dalam dewan komisaris dipandang memiliki dampak positif pada kinerja perusahaan. Dari uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

*H2: Proporsi komisaris independen berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan*

### **Pengaruh Frekuensi Rapat Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Perusahaan**

Dalam teori agensi, untuk menghindari terjadinya masalah agensi maka perusahaan perlu menerapkan sistem tata kelola perusahaan yang baik. Salah satu peran dewan komisaris dalam tata kelola perusahaan adalah untuk mengawasi dewan direksi. Rapat dewan komisaris berfungsi sebagai sarana komunikasi dan koordinasi antar anggota dewan komisaris dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengawas manajemen. Semakin sering dewan komisaris mengadakan rapat, maka akses informasi juga akan semakin merata di antara sesama komisaris, sehingga keputusannya semakin baik yang berdampak pada kinerja perusahaan yang lebih baik.

Penelitian dari Ntim & Osei (2011) menjelaskan bahwa semakin banyak rapat dewan komisaris lebih sering cenderung menghasilkan kinerja keuangan yang lebih tinggi. Didasarkan pada teori agensi yang menunjukkan bahwa dewan komisaris yang lebih sering mengadakan rapat memiliki peningkatan kapasitas yang secara efektif dalam memberikan saran, mengawasi, dan mendisiplinkan manajemen yang secara langsung dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini mengindikasikan dewan komisaris merespon kinerja buruk perusahaan dengan meningkatkan aktivitas komisaris sehingga berpengaruh terhadap kinerja tahun berikutnya. Dari uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

*H3: frekuensi rapat dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan*

### **Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Perusahaan**

Sesuai dengan teori agensi yang menjelaskan bahwa terjadinya masalah agensi disebabkan karena adanya perbedaan kepentingan antara manajer dengan pemegang saham. Oleh karena itu dewan komisaris dalam perannya sebagai tata kelola perusahaan bertugas untuk melakukan pengawasan terhadap kinerja direksi dalam perusahaan. Susunan anggota dewan komisaris diharapkan dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja perusahaan.

Penelitian oleh Bathula (2008) menunjukkan bahwa kehadiran wanita di dalam dewan komisaris dapat berkontribusi dalam pengambilan keputusan dengan mempertanyakan kebijakan yang konvensional serta dapat memancing agar diskusi menjadi lebih hidup. Selain itu penelitian ini mengimplikasikan bahwa komisaris wanita tidak hanya dianggap sebagai simbol dari keberagaman gender, tetapi juga dianggap sebagai sumber daya yang berharga di dalam dewan komisaris. Penelitian ini menyarankan agar perusahaan memberikan peluang yang setara bagi seluruh kelompok karyawan, termasuk wanita, yang berdasarkan kompetensi dan kontribusi terhadap perusahaan. Hal ini diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Dari uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

*H4: Diversitas dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.*

### **Pengaruh Kualifikasi Pendidikan Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Perusahaan**

Kualifikasi anggota dewan komisaris sangat penting dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini dilihat dari perspektif agensi, juga dapat mengurangi masalah agensi yang timbul akibat perbedaan kepentingan antara manajer dan pemegang saham. Misalnya, peran pengawasan dapat diterapkan secara efektif jika anggota dewan memenuhi syarat dan berpengalaman. Anggota dewan yang berkualitas dan terampil dapat dianggap sebagai sumber yang kaya akan inovasi untuk mengembangkan kebijakan dengan kedalaman yang lebih baik, serta memberikan berbagai macam perspektif dalam menghadapi isu strategis (Westphal & Milton, 2000). Anggota dewan dengan kualifikasi yang lebih tinggi akan lebih menguntungkan perusahaan melalui gabungan kompetensi dan kemampuan yang membantu dalam menciptakan perspektif yang beragam terhadap pengambilan keputusan (Carpenter & Westphal, 2001).

Kehadiran anggota yang lebih berkualitas juga akan memperluas basis pengetahuan, merangsang anggota dewan untuk mempertimbangkan alternatif lain dan meningkatkan pemrosesan masalah yang lebih baik. Pengalaman di berbagai posisi manajerial, terlepas dari latar belakang pendidikan, yang akan memberikan keahlian tentang keuangan sehingga dapat membantu dalam menjalankan operasi perusahaan sehari-hari. Dari uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

*H5: kualifikasi pendidikan dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan*

## **METODE PENELITIAN**

### **Variabel Penelitian**

#### **Variabel Dependen**

Variabel dependen pada penelitian ini yaitu kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA (*Return on Assets*). ROA merefleksikan keuntungan bisnis dan efisiensi perusahaan dalam pemanfaatan total aset. ROA mewakili rasio profitabilitas, yang mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dengan menggunakan total aset yang dimiliki perusahaan. Penelitian ini menggunakan ROA sebagai variabel yang menunjukkan kinerja perusahaan karena ROA merupakan ukuran efisiensi operasi yang relevan. *Return on Asset* (ROA) dapat merefleksikan keuntungan bisnis dan efisiensi perusahaan dalam pemanfaatan total aset yang ada dalam perusahaan. Untuk memperoleh nilai ROA dapat dihitung dengan rumus :

$$ROA = \frac{\text{Laba bersih sebelum pajak}}{\text{Total Aset}}$$

### Variabel Independen

Terdapat 5 (lima) variabel independen yang digunakan dalam penelitian yaitu ukuran dewan komisaris, proporsi komisaris independen, frekuensi rapat dewan komisaris, diversitas dewan, dan kualifikasi pendidikan dewan komisaris. Pengukuran masing-masing variabel akan dijelaskan sebagai berikut.

### Ukuran Dewan Komisaris

Ukuran dewan komisaris adalah jumlah total dewan yang berada dalam dewan komisaris. Jumlah dewan komisaris (BOCSIZE) diukur dengan logaritma dari jumlah total dewan yang membentuk dewan komisaris.

$$BOCSIZE : \ln (\text{jumlah dewan komisaris})$$

### Proporsi Komisaris Independen

Proporsi Komisaris independen menunjukkan jumlah komisaris dari luar perusahaan yang tidak memiliki hubungan apapun dengan perusahaan. Variabel ini diukur dengan menggunakan persentase komisaris independen yang ada pada dewan dan dilambangkan dengan BOCIND.

$$BOCIND = \frac{\text{Jumlah Komisaris Independen}}{\text{Jumlah Dewan Komisaris}}$$

### Frekuensi Rapat Dewan Komisaris

Frekuensi rapat dewan komisaris menunjukkan frekuensi rapat dewan komisaris dalam setahun. Variabel ini diukur dengan menggunakan jumlah rapat dewan komisaris dalam setahun sesuai dan dilambangkan dengan BOCMEET.

### Diversitas Dewan Komisaris

Variabel diversitas dalam penelitian ini menunjukkan keberagaman dalam dewan komisaris yang ditunjukkan dengan adanya komisaris wanita yang ada dalam dewan. Variabel ini dilambangkan dengan BOCDIV dan diukur dengan menggunakan persentase komisaris wanita dalam dewan komisaris.

$$BOCDIV = \frac{\text{Jumlah Komisaris Wanita}}{\text{Jumlah Dewan Komisaris}}$$

### Kualifikasi Pendidikan Dewan Komisaris

Variabel kualifikasi pendidikan dalam penelitian ini menunjukkan kompetensi dewan komisaris dalam perusahaan yang ditunjukkan dengan proporsi komisaris yang memiliki gelar di bidang finansial. Variabel ini dilambangkan dengan BOCEQ (*educational qualification*) dan diukur menggunakan proporsi komisaris yang memiliki gelar di bidang finansial dalam dewan.

$$BOCEQ = \frac{\text{Jumlah komisaris yang memiliki gelar di bidang finansial}}{\text{Jumlah Dewan Komisaris}}$$

### Penentuan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama tahun 2013-2015. Untuk menentukan sampel, digunakan metode *purposive sampling* atau pengambilan sampel yang memenuhi kriteria-kriteria yang ditentukan.

Adapun kriteria pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah :

- Perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI pada tahun 2013-2015

- Perusahaan tidak mengalami kerugian selama tahun penelitian. Hal ini karena ROA sebagai proksi dari kinerja perusahaan diukur dari laba bersih setelah pajak dibagi total aset.
- Informasi yang terdapat dalam laporan tahunan atau keuangan yang telah diaudit mencakup seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

### Metode Analisis

Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan uji regresi berganda dengan asumsi *ordinary least square (OLS)* dengan persamaan regresi :

$$FROA : \alpha + \beta_1 BOCSIZE_{it} + \beta_2 BOCIND_{it} + \beta_3 BOCMEET_{it} + \beta_4 BOCDIV_{it} + \beta_5 BOCEQ_{it} + \varepsilon_{it}$$

- FROA** : Kinerja perusahaan.  
**BOCSIZE** : Jumlah orang yang terdapat pada dewan komisaris.  
**BOCIND** : Persentase komisaris independen yang ada pada dewan komisaris.  
**BOCMEET** : Frekuensi rapat dewan komisaris dalam setahun.  
**BOCDIV** : Persentase komisaris wanita dalam dewan komisaris.  
**BOCEQ** : Presentase komisaris dengan gelar di bidang finansial dalam komisaris.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Sampel Penelitian

Penelitian ini menggunakan objek penelitian pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dari tahun 2013-2015. Sampel penelitian merupakan perusahaan – perusahaan didalam objek penelitian yang memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditentukan dan diperoleh sampel sebanyak 204 perusahaan manufaktur.

**Tabel 1**  
**Objek Penelitian**

No	Keterangan	Jumlah
1	Perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2013-2015	138
2	Perusahaan yang mengalami kerugian dalam kurun waktu 2013-2015	(54)
3	Perusahaan yang tidak memiliki seluruh data yang dibutuhkan dalam penelitian	(16)
4	Jumlah Perusahaan yang layak dijadikan sampel	68
5	Jumlah perusahaan yang dijadikan sampel selama 3 tahun (2013-2015)	204

Sumber: Data Sekunder yang diolah 2017

### Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif akan memberikan gambaran luas atau deskripsi dari suatu data yang dapat dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, maksimum, dan minimum dari data penelitian. Analisis statistik deskriptif penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<b>FROA</b>	204	0,00	0,34	0,11	0,08
<b>BOCSIZE</b>	204	0,69	2,71	1,61	0,45

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<b>BOCIND</b>	204	0,00	0,60	0,20	0,15
<b>BOCMEET</b>	204	3,00	58,00	16,23	10,87
<b>BOCDIV</b>	204	0,00	0,67	0,12	0,16
<b>BOCEQ</b>	204	0,00	1,00	0,48	0,23
<b>Valid N (listwise)</b>	204				

### Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan dengan persamaan regresi berganda (*multiple regression*), diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Uji Regresi Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Er	Beta		
(Constant)	0,089	0.030		2,938	0,004
BOCSIZE	0,033	0.013	0,197	2,507	0,013
BOCIND	-0,020	0.040	-0,040	-0,507	0,613
BOCMEET	-0,001	0.000	-0,188	-2,817	0,005
BOCDIV	0,064	0.031	0,142	2,094	0,038
BOCEQ	-0,034	0.022	-0,103	-1,538	0,126

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Penerimaan hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel ukuran dewan komisaris berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan dengan nilai signifikansi sebesar 0,013. Temuan ini menyimpulkan bahwa ukuran dewan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan karena dewan komisaris yang memiliki banyak anggota dapat melakukan pengawasan yang efektif dan melindungi kepentingan pemegang saham. Ukuran dewan yang semakin besar akan berpotensi untuk meningkatkan sumber daya dan ahli yang bermanfaat dalam proses pengambilan keputusan. Hasil temuan ini juga mendukung hasil penelitian dari Bathula (2008) dan Jackling & Johl (2009) yang menemukan adanya pengaruh signifikan positif antara ukuran dewan komisaris dengan kinerja perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hipotesis kedua ditolak. Hal ini ditunjukkan oleh variabel proporsi komisaris independen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan dengan nilai signifikansi sebesar 0,613. Hasil ini menyimpulkan bahwa meskipun dewan komisaris dapat mengambil keputusan secara objektif dan dapat meningkatkan transparansi dalam perusahaan, namun kurangnya pengetahuan komisaris independen terhadap kondisi perusahaan akan menimbulkan keputusan yang diambil tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hasil temuan ini tidak mendukung hasil temuan Makhdoom (2016) dan Jackling & Johl (2009) yang menemukan terdapat pengaruh positif antara proporsi komisaris independen terhadap kinerja perusahaan. Namun, penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Rodriguez-Fernandez et al (2014) yang menemukan tidak adanya pengaruh signifikan antara proporsi komisaris independen dengan kinerja perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hipotesis ketiga ditolak. Hal ini ditunjukkan oleh variabel frekuensi rapat dewan komisaris berpengaruh negatif

signifikan terhadap kinerja perusahaan dengan nilai signifikansi sebesar 0,005. Penelitian ini mendukung kesimpulan dari penelitian Bathula (2008) yang menjelaskan bahwa banyaknya rapat dewan komisaris akan memberikan tuntutan yang tidak wajar kepada dewan komisaris. Selain itu, kurangnya sumber daya dan kompetensi dewan akan berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan. Meskipun rapat dewan komisaris membawa banyak manfaat untuk perusahaan, namun banyaknya rapat harus dibatasi karena mengadakan rapat dewan komisaris lebih dari sekali sebulan tidak menjamin keuntungan finansial yang lebih besar. Dewan komisaris akan lebih efektif dalam menyusun strategi bisnisnya dengan mengadakan rapat tidak lebih dari 12 kali dalam setahun (Rodriguez-Fernandez et al., 2014).

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima. Hal ini ditunjukkan oleh variabel diversitas dewan komisaris berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan dengan nilai signifikansi sebesar 0,038. Hasil temuan ini mendukung hasil penelitian dari Bathula (2008) yang menemukan adanya pengaruh signifikan positif antara diversitas dewan komisaris dengan kinerja perusahaan. Diversitas dewan komisaris dapat memberikan pandangan yang lebih luas sehingga memunculkan inovasi baru dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu Bathula (2008) menunjukkan bahwa kehadiran wanita di dalam dewan komisaris dapat berkontribusi dalam pengambilan keputusan dengan mempertanyakan kebijakan yang konvensional serta dapat memancing agar diskusi menjadi lebih hidup.

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa hipotesis kelima ditolak. Hal ini ditunjukkan oleh variabel kualifikasi pendidikan dewan komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan dengan nilai signifikansi sebesar 0,126. Hasil temuan ini mendukung hasil penelitian dari Darmadi (2013) yang tidak menemukan adanya pengaruh signifikan positif antara kualifikasi pendidikan dewan komisaris dengan kinerja perusahaan. Kualifikasi pendidikan dewan komisaris tidak selamanya berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini dikarenakan pengetahuan keuangan tidak hanya didapat dari pendidikan formal. Pengalaman di berbagai posisi manajerial, terlepas dari latar belakang pendidikan, yang akan memberikan keahlian tentang keuangan sehingga dapat membantu dalam menjalankan operasi perusahaan sehari-hari.

## KESIMPULAN

Pada dasarnya penelitian ini mempunyai tujuan untuk menganalisis pengaruh jumlah dewan komisaris, komisaris independen, frekuensi rapat dewan, serta kualifikasi pendidikan terhadap kinerja suatu perusahaan. Populasi dalam penelitian ini yaitu perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2013-2015. Penelitian ini mempunyai 5 variabel independen yaitu Jumlah dewan komisaris, proporsi komisaris independen, frekuensi rapat dewan komisaris serta kualifikasi pendidikan dewan komisaris.

Dalam melakukan pengujian hipotesis ini menggunakan analisis regresi berganda (*Ordinary Least Square*), dengan populasi yaitu perusahaan manufaktur dari berbagai sektor yang terdaftar di BEI selama tahun 2013-2015. Penelitian ini menggunakan 204 sampel perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2013-2015 dan sesuai dengan kriteria sampel yang ditetapkan peneliti.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel ukuran dewan komisaris, dan diversitas dewan komisaris memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan. Sementara, variabel frekuensi rapat dewan komisaris memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dan variabel lainnya yaitu proporsi komisaris independen dan kualifikasi pendidikan dewan komisaris tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Keterbatasan-keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini adalah penelitian ini memiliki nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 12,5% yang menunjukkan presentase yang kecil. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen masih rendah sehingga kurang menjelaskan variabel dependennya. Lalu, objek penelitian yang digunakan relatif masih terbatas yaitu hanya menggunakan perusahaan di sektor manufaktur saja sehingga populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian dianggap masih kurang mencakup kondisi kerja perusahaan di Indonesia.

Adanya keterbatasan tersebut maka saran yang dapat diberikan adalah sebaiknya menambah variabel independen dan variabel kontrol lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, serta menambah jumlah sampel agar dapat menganalisis faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja suatu perusahaan.

## REFERENSI

- Bathula, H. (2008). *Board characteristics and firm performance: Evidence from New Zealand*. Auckland University of Technology.
- Carpenter, M., & Westphal, J. (2001). The Strategic Context of External Network Ties: Examining the Impact of Director Appointments on Board Involvement in Strategic Decision Making. *Academy of Management*, 639–660.
- Darmadi, S. (2011). Board compensation, corporate governance, and firm performance in Indonesia.
- Darmadi, S. (2013). Board members' education and firm performance: evidence from a developing economy. *International Journal of Commerce and Management*, 23(2), 113-135.
- Darmawati, D., Khomsiyah, K., & Rahayu, R. G. (2005). Hubungan Corporate Governance dan kinerja perusahaan. *The Indonesian Journal of Accounting Research*, 8(1).
- Dewayanto, T., Suhardjanto, D., Bandi, & Setiadi, I. (2017). Ownership Structure, Audit Committee, and Internal Control Disclosure: Indonesia and Philippines. *Review of Integrative Business and Economics Research*, Vol. 6(4), 364-376.
- Eisenhardt, K. M. (1989). Agency Theory: An Assessment and Review. *Academy of Management Review*, 57-74.
- Fama, E., & Jensen, M. (1983). Separation of Ownership and Control. *Journal of Law and Economics*, 301-325.
- Ghozali, I. (2011). *Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hermalin, B. E., & Weisbach, M. S. (1991). The effects of board composition and direct incentives on firm performance. *Financial Management*, 101-112.
- Jackling, B., & Johl, S. (2009). Board structure and firm performance: Evidence from India's top companies. *Corporate Governance: An International Review*, 17(4), 492-509.

- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305-360.
- Kharisma, G. R. (2010). Deskripsi pengaruh elemen corporate governance terhadap kinerja keuangan dan imbal hasil saham perusahaan.
- Makhdoom, M. S. M. D. D. (2016). Does corporate governance beget firm performance in fortune global 500 companies? *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 747-764.
- Muchiri, S. M. (2016). The Effect of Board Characteristics on the Performance of Firms Listed on the Nairobi Securities Exchange.
- Ntim, C. G., & Osei, K. A. (2011). The Impact of Corporate Board Meetings on Corporate Performance in South Africa. *African Review of Economics and Finance*, 83-103.
- Nugroho, F. A., & Rahardjo, S. N. (2014). Analisis Pengaruh Corporate Social Responsibility dan Karakteristik Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI tahun 2012).
- Rodriguez-Fernandez, M., Fernandez-Alonso, S., & Rodriguez-Rodriguez, J. (2014). Board characteristics and firm performance in Spain. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 14(4), 485-503. doi:doi:10.1108/CG-01-2013-0013
- Siagian, T. (2013). Analisis Pengaruh Corporate Governance terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Perdagangan dan Jasa). *Skripsi S1 Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro*.
- Sutojo, S., & Aldridge, E. J. (2005). *Good Corporate Governance: Tata Kelola Perusahaan yang Sehat*. PT Damar Mulia Pustaka.
- Vafeas, N. (1999). Board Meeting Frequency and Firm Performance. *Journal of Financial Economics*, 113-142.
- Westphal, J. D., & Milton, L. P. (2000). How experience and network ties affect the influence of demographic minorities on corporate boards. *Administrative Science Quarterly*, 45(2), 366-398.
- Widyatama, B. D. (2015). Pengaruh Mekanisme Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan.