

**PENGARUH *GOOD CORPORATE  
GOVERNANCE* DAN UKURAN PERUSAHAAN  
TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN  
(Studi Empiris pada Perusahaan yang Terdaftar di  
BEI 2010)**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi  
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh :

**IQBAL BUKHORI**  
**NIM. C2C007061**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2012**

**PENGARUH *GOOD CORPORATE  
GOVERNANCE* DAN UKURAN PERUSAHAAN  
TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN  
(Studi Empiris pada Perusahaan yang Terdaftar di  
BEI 2010)**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi  
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh :

**IQBAL BUKHORI  
NIM. C2C007061**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2012**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

NamaPenyusun : Iqbal Bukhori  
NomorIndukMahasiswa : C2C007061  
Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Akuntansi

Judul Skripsi : **PENGARUH *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP KINERJAPERUSAHAAN (Studi Empiris pada Perusahaan yang Terdaftar di BEI 2010)**

DosenPembimbing : Dr.H. Raharja, M.Si., Akt.

Semarang, 05 Juni 2012

Dosen Pembimbing



(Dr.H. Raharja, M.Si.,Akt.)

NIP. 19491114 198001 1001


## PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Iqbal Bukhori  
Nomor Induk Mahasiswa : C2C007061  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Akuntansi  
Judul Skripsi : **PENGARUH *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN (Studi Empiris pada Perusahaan yang Terdaftar di BEI 2010)**

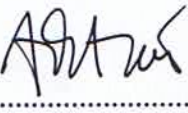
Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 22 Juni 2012

Tim Penguji :

1. Dr. H. Raharja, M.Si. Akt.

()

2. Aditya Septiani, S.E., M.Si., Akt.

()

3. Drs. Dul Mu'id, M.si., Akt.

()

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Iqbal Bukhori, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : "PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN (Studi Empiris pada Perusahaan yang Terdaftar di BEI 2010)" adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 05 Juni 2012

Yang membuat pernyataan,

**IQBAL BUKHORI**

NIM. C2C007061

## **ABSTRACT**

*This study aims to examines the effect of good corporate governance and the company size to companiesperformance in Indonesia. The factors tested in this study is the size of the board of directors and the size of the board commissioner as an internal mechanisms of corporate governance and company size. Corporate performance is measured by CFROA.*

*Data collection using random sampling method to the companies listed in Indonesia Stock Exchange in 2010. There was 160 companies used as sampel. The method of analysis of this study used multiple regression.*

*These results of the study indicates that there is no significant effect between internal mechanisms of corporate governance to company performance. Similarly, no significant effect of firm size on corporate performance. This means that the internal mechanisms of corporate governance and firm size had no effect on corporate performance.*

*Keywords: corporate governance, board of directors, board of comissioners, company size, company performance, and cfroa.*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *good corporate governance* dan ukuran perusahaan terhadap kinerja perusahaan di Indonesia. Faktor-faktor yang diuji dalam penelitian ini adalah ukuran dewan direksi dan ukuran dewan komisaris sebagai mekanisme internal *corporate governance* dan ukuran perusahaan. Kinerja perusahaan diukur dengan *CFROA*.

Pengumpulan data menggunakan metode *random sampling* terhadap perusahaan yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia tahun 2010. Sebanyak 160 perusahaan digunakan sebagai sampel. Metode analisis yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara mekanisme internal *corporate governance* terhadap kinerja perusahaan. Demikian pula ukuran perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hal ini berarti bahwa mekanisme internal *corporate governance* dan ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Kata kunci: *corporate governance*, dewan direksi, dewan komisaris, ukuran perusahaan, kinerja perusahaan, *cfroa*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: "PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN (Studi Empiris pada Perusahaan yang Terdaftar di BEI 2010)" sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis menyadari telah menerima banyak bimbingan, dorongan dan doa dari berbagai pihak. Seiring dengan rasa syukur yang tiada henti kehadiran ALLAH SWT, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Raharja, M.Si., Akt. atas waktu, kesabaran, dorongan, pengarahan dan perhatian yang telah diberikan kepada penulis.
2. Bapak Prof. H. Mohamad Nasir, M.Si., Akt., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, dan Bapak Marsono, SE, M.Adv. Acc. Akt selaku Dosen Wali.
3. Bapak dan Ibu Dosen beserta staff pengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro yang telah memberikan banyak sekali ilmu pengetahuan kepada penulis. Seluruh karyawan dan staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro atas segala bantuan yang diberikan kepada penulis.
4. Ibu tercinta yang selalu berjuang, berdoa, dan senantiasa memberikan dorongan serta dukungan kepada penulis. Almarhum Bapak, atas seluruh perjuangan, dukungan, doa dan harapan yang selalu menjadi pendorong bagi penulis. Kakak-kakakku, R. Herawati, Rifqi Hanif dan Ani Agustini R.
5. Seluruh teman-teman Akuntansi 2007, IMAKE Diponegoro, segenap kru Andy Bule Group, Dwipa Pamara, Teman-teman KKN TB Merapi Undip 2011 Kecamatan Musuk, Baskoro 43B, alumni dan penghuni kos abu-abu.



6. Teman-teman yang terlibat langsung dalam pembuatan skripsi Irfan Azizul Azhar, Panggah Setiawan, Charles Pramudhita A.E., M. Fajrul Fallah, Ricky Septian, dan Agung Chandra P.
7. Nurul Fitriana R. Atas waktu dan semuanya. Yuni Setyowati atas motivasi dan dukungannya.
8. Yosua Rinaldy, Dimas Nurdi P., Hasna Deni D., Aldilla F.R., Cahyadi Nugroho, Taufik Fatwa N.H., Nitiya Widyasari, Tegar Rahardi, Titus Bayu S., Faisal Nurdin, Adhi Priguno, teman-teman tempat berbagi, berdiskusi, bertukar pikiran dan yang selalu memberikan motivasi.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi serta menjalani pendidikan kuliah dari awal hingga akhir.

Semoga Allah SWT memberikan berkah atas amal dan kebaikan seluruh pihak terkait. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini jauh dari sempurna untuk itu saran dan kritik membangun sangat penulis harapkan untuk kesempurnaan penelitian ini. Penulis mohon maaf apabila dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kekurangan, mengingat keterbatasan pengetahuan penulis. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat untuk pihak-pihak yang membutuhkan.

Penulis

IQBAL BUKHORI

NIM.C2C007061

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

### ***MOTO***

Selalu belajar dan tidak akan pernah menyerah!!!

### ***PERSEMBAHAN***

Skripsi ini aku persembahkan untuk:

**Ibu Sutiyah dan (Almarhum) Bapak Moh. Tohari**

*Inilah salah satu impian Ayah dan Bunda. Ayah, aku berharap engkau melihat ini dari sana. Maaf Bunda, karena aku terlalu lama mewujudkannya...*

**Keponakanku Meiby Ranni dan Mohammad Hafidz Apriandi**

*Jadilah anak-anak yang kuat dan berbakti kepada orang tua, agama, bangsa dan negara.*

<b>DAFTAR ISI</b>	<b>Halaman</b>
<b>Halaman Judul</b> .....	i
<b>Halaman Persetujuan Skripsi</b> .....	ii
<b>Pengesahan Kelulusan Ujian</b> .....	iii
<b>Pernyataan Orisinalitas Skripsi</b> .....	iv
<i>Abstract</i> .....	v
<b>Abstrak</b> .....	vi
<b>Kata Pengantar</b> .....	vii
<b>Moto dan Persembahan</b> .....	ix
<b>Daftar Isi</b> .....	x
<b>Daftar Tabel</b> .....	xiii
<b>Daftar Gambar</b> .....	xiv
<b>Daftar Lampiran</b> .....	xv
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	10
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	10
1.4. Sistematika Penulisan .....	11
<b>BAB II. TELAAH PUSTAKA</b> .....	12
2.1. Landasan Teori .....	12
2.1.1. Teori Keagenan ( <i>Agency Theory</i> ) .....	12
2.1.2. <i>Corporate Governance</i> .....	17
2.1.2.1. Pengertian <i>Corporate Governance</i> .....	17
2.1.2.2. Prinsip <i>Corporate Governance</i> .....	18
2.1.2.3. Struktur <i>Corporate Governance</i> .....	20
2.1.3. Mekanisme <i>Corporate Governance</i> .....	28
2.1.3.1. Dewan Komisaris .....	29
2.1.3.2. Dewan Direksi .....	32

2.1.4. Ukuran perusahaan .....	34
2.1.5. Kinerja Perusahaan .....	34
2.2. Penelitian Terdahulu .....	38
2.3. Kerangka Pemikiran .....	41
2.4. Perumusan Hipotesis .....	42
2.4.1. Hubungan antara Ukuran Dewan Direksi dengan Kinerja Perusahaan .....	42
2.4.2. Hubungan antara Ukuran Dewan Komisaris dengan Kinerja Perusahaan .....	43
2.4.3. Ukuran Perusahaan dengan Kinerja .....	44
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>46</b>
3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	46
3.1.1. Variabel Terikat ( <i>Dependent Variabel</i> ) .....	46
3.1.2. Variabel Bebas ( <i>Independent Variabel</i> ) .....	47
3.2. Populasi dan Sample .....	48
3.3. Jenis dan Sumber Data .....	49
3.4. Metode Pengumpulan Data .....	49
3.5. Metode Analisis Data .....	49
3.5.1. Uji Statistik Deskriptif .....	50
3.5.2. Uji Asumsi Klasik .....	51
3.5.2.1. Uji Multikolinieritas .....	51
3.5.2.2. Uji Heteroskedastisitas .....	52
3.5.2.3. Uji Normalitas .....	52
3.5.3. Analisis Regresi .....	53
3.5.3.1. Koefisien Determinasi .....	54
3.5.3.2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F Statistik) .....	55
3.5.3.3. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji T Statistik) .....	55
<b>BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>57</b>
4.1. Deskripsi Objek Penelitian .....	58
4.2. Analisis Statistik Deskriptif .....	59
4.3. Analisis Data .....	61

4.3.1. Hasil Uji Normalitas .....	61
4.3.2. Hasil Uji Multikolonieritas.....	61
4.3.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	62
4.4. Analisis Regresi .....	63
4.4.1. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	63
4.4.2. Hasil Uji Simultan.....	64
4.5. Hasil Uji Hipotesis .....	65
4.6. Pembahasan Hasil .....	66
<b>BAB V. PENUTUP</b> .....	71
5.1. Simpulan .....	71
5.2. Keterbatasan Penelitian .....	72
5.2. Saran .....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	74

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu.....	40
Tabel 4.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	58
Tabel 4.2 Hasil Uji Multikolinieritas .....	62
Tabel 4.3 Hasil Uji Park.....	63
Tabel 4.4 Tabel Koefisien Determinasi .....	64
Tabel 4.5 Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	64
Tabel 4.6 Hasil Uji Hipotesis .....	65

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Struktur <i>Corporate Governance</i> .....	21
Gambar 2.2 <i>The Anglo-American system</i> atau <i>Single-board system</i> .....	24
Gambar 2.3 <i>ContinentalEurope System</i> atau <i>Dual-board system</i> .....	25
Gambar 2.4 <i>Dual-board system</i> yang berlaku di Indonesia.....	27
Gambar 2.5 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	41
Gambar 4.1 Scatterplot .....	62

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN A Daftar Perusahaan Sampel.....	77
LAMPIRAN B Data Perusahaan Sampel .....	81
LAMPIRAN C Hasil Uji Normalitas.....	85
Normal P-P Plots of Regression Standardized Residual.....	86
Histogram .....	87



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

IICG (*The Indonesian Institute for Corporate Governance*) mendefinisikan konsep *Corporate Governance* sebagai serangkaian mekanisme untuk mengarahkan dan mengendalikan suatu perusahaan agar operasional perusahaan berjalan sesuai dengan harapan para pemangku kepentingan (*stakeholders*). Lebih lanjut IICG mendefinisikan pengertian mengenai *Corporate Governance* yang baik sebagai struktur, sistem, dan proses yang digunakan oleh organ-organ perusahaan sebagai upaya untuk memberikan nilai tambah perusahaan secara berkesinambungan dalam jangka panjang. Definisi tersebut mengandung kesimpulan bahwa *Corporate Governance* merupakan serangkaian mekanisme, yang mana mekanisme tersebut terdiri dari struktur, sistem dan proses yang digunakan oleh organ-organ dalam perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan operasional perusahaan agar berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Uraian di atas mengandung makna bahwa dalam *corporate governance*, terdapat tiga elemen mekanisme yang penting, yaitu struktur, sistem dan proses. Struktur memiliki peranan yang sangat fundamental dalam implementasi suatu mekanisme *corporate governance*. IICG mendefinisikan struktur sebagai susunan atau rangka dasar manajemen perusahaan yang didasarkan pada pendistribusian hak-hak dan tanggung jawab di antara organ perusahaan (dewan komisaris,

direksi dan RUPS/ pemegang saham) dan stakeholder lainnya, serta aturan-aturan maupun prosedur-prosedur untuk pengambilan keputusan dalam hubungan perusahaan.

Sementara sistem merupakan prosedur formal dan informal yang mendukung struktur dan strategi operasional dalam suatu perusahaan. Hal ini berarti bahwa struktur merupakan kerangka dasar tempat diletakkannya elemen-elemen dari sistem dalam penyusunan mekanisme *Corporate Governance* perusahaan. Sistem dapat berupa peraturan-peraturan formal yang mengatur peran, tugas dan hubungan masing-masing pihak dalam perusahaan. Selain itu, sistem dapat pula berupa ketentuan tidak tertulis lain yang dianut secara sadar maupun tidak sadar oleh bagian dari suatu organisasi atau perusahaan, seperti bagaimana seorang bawahan bersikap kepada atasan atau sebaliknya.

Elemen penting lainnya yaitu proses. IICG mendefinisikan proses sebagai kegiatan mengarahkan dan mengelola bisnis yang direncanakan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, menyelaraskan perilaku perusahaan dengan ekspektasi dari masyarakat, serta mempertahankan akuntabilitas perusahaan kepada pemegang saham. Hal ini mengisyaratkan bahwa apa yang disebut proses merupakan elemen yang penerapannya membutuhkan adanya struktur dan sistem yang mengaturnya. Karena itu, proses yang ada dalam suatu perusahaan, sangat dipengaruhi oleh sistem yang berjalan dalam perusahaan tersebut. Dalam penerapan mekanisme tata kelola perusahaan yang baik membutuhkan suatu proses yang transparan atas penentuan tujuan perusahaan, pencapaian, dan pengukuran kinerjanya

Isu mengenai *Corporate Governance* (CG) menjadi kembali menarik setelah beberapa perusahaan besar dan bonafit yang berbasis di Amerika Serikat seperti Goldman Sachs, Bear Stern, Morgan Stanley, Merrill Lynch, dan Lehman Brothers, satu per satu tumbang (Koran Tempo, 17 Maret 2009). Hal ini mengingatkan tentang awal mencuatnya *Corporate Governance* menjadi perhatian dunia internasional. Sebagai salah satu negara dengan angka CGPI (*Corporate Governance Perception Index*) yang tinggi, hal ini tentu semakin mengundang pertanyaan sejauh mana sebenarnya peran *Corporate Governance* dalam menunjang tujuan-tujuan perusahaan.

Permasalahan *Corporate Governance* mencuat menjadi perhatian dunia setelah terungkapnya skandal dan bentuk korupsi korporasi terbesar dalam sejarah Amerika Serikat yang melibatkan perusahaan Enron. Enron bergerak dalam bidang listrik, gas alam, bubur kertas, kertas dan komunikasi. Skandal ini juga melibatkan salah satu Kantor Akuntan Publik *Big Five* saat itu, yaitu KAP Arthur Andersen (Sekaredi, 2011). Skandal Enron dilakukan oleh pihak eksekutif perusahaan dengan melakukan *mark-up* laba perusahaan dan menyembunyikan sejumlah utangnya. Kasus ini kemudian menyeret keterlibatan Kantor Akuntan Publik Arthur Andersen yang merupakan auditor Enron dan mengakibatkan Arthur Andersen ditutup secara global.

Skandal yang dilakukan sejumlah perusahaan seperti Enron, Tyco International, Adelphia, Peregrine Systems, dan WorldCom menyebabkan tercetusnya *Sarbanes Oxley*. *Sarbanes Oxley* adalah nama lain dari undang-undang reformasi perlindungan investor yang menetapkan hal-hal mulai dari

tanggung jawab tambahan dewan perusahaan hingga hukuman pidana. Inti utama dari undang-undang ini adalah upaya untuk lebih meningkatkan pertanggungjawaban keuangan perusahaan publik ( Ramdhani dalam Sekaredi , 2011). Undang-undang ini berpengaruh signifikan terhadap manajemen perusahaan publik, akuntan publik (auditor), dan pengacara di pasar modal. Mengingat sifatnya yang sangat ketat dan berdampak luas, undang-undang ini terbilang kontroversial dan menjadi polemik (Sekaredi, 2011).

Di Indonesia, permasalahan *Corporate Governance* mengemuka sejak terjadi krisis ekonomi yang melanda negara-negara Asia termasuk Indonesia, dan semakin menjadi perhatian akibat banyak terungkapnya kasus-kasus manipulasi laporan keuangan. Boediono (dalam Hardikasari, 2011), menyebutkan beberapa kasus yang terjadi di Indonesia, seperti PT. Lippo Tbk dan PT Kimia Farma Tbk juga melibatkan pelaporan keuangan (*financial reporting*) yang berawal dari terdeteksinya indikasi manipulasi.

Rendahnya *corporate governance*, hubungan investor yang lemah, kurangnya tingkat transparansi, ketidak efisienan dalam laporan keuangan, dan masih kurangnya penegakan hukum atas perundang-undangan dalam menghukum pelaku dan melindungi pemegang saham minoritas, menjadi pemicu dan alasan beberapa perusahaan di Indonesia runtuh (Hardikasari, 2011). Akumulasi permasalahan yang terjadi ini menyebabkan timbulnya perhatian yang besar terhadap kebutuhan untuk meningkatkan kepedulian terhadap standar pengelolaan perusahaan, meningkatkan transparansi dan memperbaiki hubungan investor,

lembaga regulator seperti BAPEPAM dan BEI harus menekan pentingnya penegakan hukum yang lebih efektif.

Mekanisme yang dapat dilakukan untuk mengatasi masalah ini adalah dengan menerapkan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*). *Good Corporate Governance* (GCG) merupakan bentuk pengelolaan perusahaan yang baik, dimana didalamnya tercakup suatu bentuk perlindungan terhadap kepentingan pemegang saham (publik) sebagai pemilik perusahaan dan kreditor sebagai penyandang dana eksternal. Sistem *Corporate Governance* yang baik akan memberikan perlindungan efektif kepada para pemegang saham dan kreditor untuk memperoleh kembali atas investasi dengan wajar, tepat dan seefisien mungkin, serta memastikan bahwa manajemen bertindak sebaik yang dapat dilakukannya untuk kepentingan perusahaan (ICCG).

Mekanisme *Corporate Governance* yang baik akan memberikan perlindungan kepada para pemegang saham dan direktur untuk memperoleh kembali atas investasi dengan wajar, tepat dan seefisien mungkin serta memastikan bahwa manajemen bertindak sebaik yang dapat dilakukannya untuk kepentingan perusahaan (Hapsari, 2011). Menurut Graham *et al* (dalam Che Hat, 2008), biaya yang dikeluarkan akibat tata kelola perusahaan yang buruk sebagian besar ditanggung oleh pemegang saham minoritas, seperti yang terjadi di pasar negara berkembang seperti Indonesia dimana banyak perusahaan publik yang dimiliki keluarga. Salah satu cara untuk meningkatkan kepercayaan investor adalah memiliki praktek-praktek tata kelola perusahaan yang baik yang dapat

menyebabkan laporan keuangan yang lebih baik serta pengungkapan dan pelaporan bisnis yang lebih transparan.

Menurut Frost *et al* (dalam Che Hat, 2008), perbaikan dalam praktik tata kelola perusahaan yang baik berkontribusi terhadap pengungkapan pelaporan yang lebih baik dalam suatu bisnis yang pada gilirannya nanti dapat memfasilitasi likuiditas pasar yang lebih besar dan struktur modal di pasar negara berkembang. Dengan demikian, tata kelola perusahaan merupakan hal yang sangat penting bagi investor, perusahaan asuransi, regulator, kreditur, pelanggan, karyawan dan stakeholder lainnya.

Hal seperti inilah yang kemudian menjadi salah satu dasar pembentukan Komite Nasional tentang Kebijakan *Corporate Governance* (KNKCG) melalui Keputusan Menko Ekuin Nomor: KEP/31/M.EKUIIN/08/1999 tentang pembentukan KNKCG yang menerbitkan Pedoman GCG Indonesia. Dengan peraturan yang berfokus pada tata kelola perusahaan yang diperkenalkan oleh pihak berwenang Indonesia (sebagai bagian dari agenda reformasi tata kelola perusahaan). Saat ini telah dibentuk Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) sebagai pengganti KNKCG (Komite Nasional Kebijakan *Corporate Governance*) melalui Surat Keputusan Menko Bidang Perekonomian Nomor: KEP/49/M.EKON/11/2004 yang didasari pandangan luas bahwa tata kelola perusahaan yang lebih baik berkaitan dengan kinerja yang lebih baik.

Penelitian mengenai hubungan antara *Corporate Governance* dengan kinerja telah banyak dilakukan. Salah satunya Sekaredi (2011), penelitian dilakukan dengan metode *purposive sample*. Sampel yang digunakan dalam

penelitian ini adalah 18 perusahaan yang secara konsisten terdaftar sebagai perusahaan LQ45 periode tahun 2005 sampai dengan 2009. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemilikan institusional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan (*CFROA*), dewan komisaris independen berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan, sedangkan dewan komisaris berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja keuangan. Sementara dewan direksi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap pasar (*Tobins Q*), sedangkan komite audit berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap pasar.

Hardikasari (2011) juga melakukan penelitian serupa dengan objek perusahaan-perusahaan perbankan. Indikator mekanisme *Corporate Governance* yang dipakai dalam penelitian ini terdiri ukuran dewan direksi, ukuran dewan komisaris dan ukuran perusahaan terhadap praktik manajemen laba yang dilakukan oleh industri perbankan di Indonesia. Sampel dalam penelitian tersebut adalah perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2006-2008. Penelitian tersebut menggunakan metode analisis regresi berganda, pemilihan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Hasil penelitian Hardikasari (2011) ini menunjukan bahwa ukuran dewan direksi berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja keuangan, Ukuran dewan komisaris berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja perusahaan dan ukuran perusahaan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja keuangan.

Darmawati *et al* (2005) juga meneliti hubungan antara *Corporate Governance* dan kinerja perusahaan. Penelitian ini menggunakan hasil survei

IICG dan majalah SWA tentang implementasi GCG didalam perusahaan tahun 2001 dan 2002 yaitu CGPI (*Corporate Governance Perception Index*) sebagai proksi variabel *corporate governance*. Sedangkan kinerja perusahaan diukur dengan *Return on Equity/ ROE* dan nilai pasar perusahaan (*Tobin's Q*). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel *Corporate Governances* secara statistik signifikan mempengaruhi *ROE*, tetapi tidak mempengaruhi *Tobin's Q*.

Penelitian lain yang merumuskan tentang hubungan antara penerapan *Good Corporate Governance* terhadap kinerja perusahaan adalah penelitian yang dilakukan oleh Che Hat *et al* (2008). Dalam penelitiannya tersebut, Che hat *et al* (2008) menggunakan variabel *timelines* (ketepatanwaktuan) dan *disclosure* (pengungkapan) sebagai variabel *intervening*. Hasil penelitian ini menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara penerapan *Good Corporate Governance* dengan *timelines* dan *disclosure*. Selain itu, penelitian ini menemukan pula bahwa *timelines* dan *disclosure* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Namun, penelitian tersebut menemukan bahwa penerapan *Good Corporate Governance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Dari sekian banyak hasil penelitian mengenai mekanisme *Corporate Governance* terhadap kinerja tersebut, terlihat hasil yang cukup beragam. Akan tetapi, hasil yang beragam tersebut juga dipengaruhi perbedaan variabel yang digunakan oleh masing-masing peneliti (Darmawati, 2005). Perbedaan variabel yang digunakan para peneliti untuk merefleksikan beragamnya indikator mekanisme *Corporate Governance* disebabkan luasnya definisi mekanisme



*Corporate Governance* tersebut. Seperti yang telah disinggung diatas, bahwa mekanisme *Corporate Governance* sendiri dapat diterjemahkan ke dalam tiga elemen mekanisme, yaitu struktur, sistem dan proses.

Mengingat bahwa dalam penelitian sebelumnya belum ada batasan yang jelas mengenai apa saja variabel yang termasuk struktur, sistem, dan proses baik *internal* maupun *eksternal*, maka penelitian ini berusaha untuk melakukan penelitian terhadap mekanisme *Corporate Governance* yang berfokus pada struktur *internal* perusahaan. Struktur *internal* perusahaan sendiri terdiri dari komposisi dewan direksi dan dewan komisaris. Penelitian ini ingin mengungkap apakah komposisi struktur *internal* perusahaan ini berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Namun, berbicara mengenai kinerja perusahaan yang dihitung dengan rasio keuangan, tidak akan dapat dipisahkan dari ukuran perusahaan yang dicerminkan dengan total aset yang dimiliki. Semakin besar aset yang dimiliki perusahaan, memungkinkan kinerja keuangan yang terjadi dalam operasional suatu perusahaan semakin besar pula. Keuntungan, kerugian dan biaya yang dapat ditekan mungkin saja berbeda dengan perusahaan dengan aset yang lebih kecil. Untuk itu, berdasarkan latar belakang dan uraian ini, penulis mengambil judul "PENGARUH *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN (Studi Empiris pada Perusahaan yang Terdaftar di BEI 2010)".

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana pengaruh *Corporate Governance* terhadap kinerja perusahaan?
2. Bagaimana pengaruh ukuran perusahaan terhadap kinerja perusahaan?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh penerapan mekanisme internal *Corporate Governance* dan ukuran perusahaan terhadap kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan ini diukur melalui kinerja keuangan perusahaan yang menjadi objek penelitian. Sementara mekanisme internal *Corporate Governance* sendiri terdiri dari indikator: ukuran dewan direksi dan ukuran dewan komisaris, kemudian ukuran perusahaan.

Manfaat yang penulis harapkan dari hasil penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. Bagi perkembangan dunia akademik, penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi tambahan literatur bagi pihak lain yang melakukan penelitian mengenai pengaruh *Corporate Governance* terhadap kinerja perusahaan. Selanjutnya, penelitian ini dapat memperkaya khasanah pengetahuan mengenai peranan *Corporate Governance* dan pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan yang telah banyak dilakukan sebelumnya.

2. Bagi masyarakat secara umum, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran mengenai peranan dan praktik *Corporate Governance*.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi dibagi dalam lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut,

Bab I, Pendahuluan. Bagian menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II, Telaah Pustaka. Bagian ini menguraikan landasan teori yang digunakan dan pembahasan singkat beberapa penelitian terdahulu. Bab ini juga menjelaskan kerangka pemikiran yang melandasi hipotesis penelitian dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian.

Bab III, Metode Penelitian. Bagian ini menguraikan deskripsi operasional penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data yang digunakan, metode pengumpulan data, serta metode analisis yang digunakan dalam penelitian.

Bab IV, Hasil dan Analisis. Bagian ini menguraikan tentang deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan interpretasi hasil yang didasarkan pada hasil analisis data.

Bab V, Penutup. Bagian ini merupakan bab terakhir skripsi . Bab ini berisi simpulan hasil penelitian, keterbatasan, dan saran-saran.

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Keagenan (*Agency Theory*)**

Teori keagenan ini dikembangkan oleh Michael C. Jensen dan William H. Meckling. Teori keagenan merupakan sebuah teori yang berkaitan dengan hubungan *principal* dengan *agent*. Teori keagenan ini membuat sebuah model mengenai suatu hubungan kontraktual antara manajer (*agent*) dengan pemilik (*principal*). *Principal* mendelegasikan suatu tanggung jawab pengambilan keputusan kepada manajer (*agent*) sesuai dengan kontrak kerja. Tugas, wewenang, hak dan tanggung jawab *agent* dan *principal* diatur dalam kontrak kerja yang didepakati bersama.

Teori keagenan mulai berlaku ketika terjadi hubungan kontraktual antara pemilik modal (*principal*) dan *agent*. *Principal* yang tidak mampu mengelola perusahaannya sendiri menyerahkan tanggung jawab operasional perusahaannya kepada *agent* sesuai dengan kontrak kerja. Pihak manajemen sebagai *agent* bertanggung jawab secara moral dan professional menjalankan perusahaan sebaik mungkin untuk mengoptimalkan operasi dan laba perusahaan. Sebagai imbalannya, manajer sebagai agen akan memperoleh kompensasi sesuai dengan kontrak yang ada. Sementara pihak *principal* melakukan kontrol terhadap kinerja agen untuk memastikan modal yang dimiliki dikelola dengan baik. Motifnya tentu saja agar modal yang telah ditanam berkembang dengan optimal.

Eisenhardt (dalam Arifin, 2005) menyatakan bahwa teori keagenan menggunakan tiga asumsi yaitu: (1) asumsi tentang sifat manusia (*human assumptions*), (2) asumsi tentang keorganisasian (*organizational assumptions*), dan (3) asumsi tentang informasi (*Information assumptions*). Asumsi sifat manusia dikelompokkan menjadi tiga yaitu: (1) *self-interest*, yaitu sifat manusia yang mengutamakan kepentingan diri sendiri, (2) *bounded-rationality*, yaitu sifat manusia yang memiliki keterbatasan rasionalitas, (3) *risk aversion* yaitu sifat manusia yang cenderung memilih menghindari resiko. Asumsi keorganisasian dikelompokkan menjadi tiga, yaitu : (1) konflik sebagai tujuan antar partisipan, (2) efisiensi sebagai suatu kriteria efektivitas, dan (3) asimetri informasi antara principal dan agen.

Asumsi informasi merupakan asumsi yang menyatakan bahwa informasi adalah komoditas yang dapat dibeli. Pihak manajemen atau manajer, merupakan kunci dari segala sumber informasi yang beredar di lingkungan perusahaan. Manajer sebagai pengelola perusahaan lebih banyak mengetahui informasi internal dan prospek perusahaan daripada *principal*. Dengan informasi yang dimilikinya tersebut, manajer harus dapat mengoptimalkan keuntungan perusahaan, yang nantinya akan dilaporkan kepada pemilik. Para agen berkepentingan untuk mendapatkan imbalan yang sesuai untuk kinerjanya dalam mengoperasionalkan perusahaan.

Pihak *principal* sebagai pemilik modal dan pihak yang memberikan mandat terhadap manajer, memberikan kewajiban kepada *agent* untuk memberikan laporan mengenai kondisi perusahaan. Laporan yang diberikan dapat

berupa pengungkapan informasi akuntansi seperti laporan keuangan. Hal tersebut berguna sebagai sarana pengawasan terhadap agent oleh para principal, untuk memastikan modal yang mereka tanamkan berkembang dengan baik. Jika kinerja agen yang ditunjukkan dalam laporan yang diterima oleh *prinsipal* tidak memuaskan, *prinsipal* dapat mengambil tindakan sesuai dengan kontrak yang telah dibuat.

Dengan demikian di dalam satu perusahaan terdapat dua kepentingan yang berbeda. Kepentingan untuk mengoptimalkan keuntungan bagi perusahaan milik *principal* dan kepentingan pribadi agen yang memegang tanggung jawab besar untuk mendapatkan imbalan yang besar pula., dengan kata lain kepentingan pribadi agen sendiri.

Posisi *agent* sebagai pemegang kunci informasi dan *principal* sebagai penerima informasi dari *agent* dapat memicu munculnya suatu kondisi yang disebut sebagai asimetri informasi (*information asymetri*), yaitu suatu kondisi dimana informasi yang diperoleh oleh pihak manajemen sebagai penyedia informasi (*preparer*) dengan pihak *principal* secara umum tidak seimbang.

Menurut Jensen and Meckling (1976), terdapat dua macam asimetri informasi yaitu:

1. *Adverse Selection*, yaitu suatu keadaan dimana prinsipal tidak dapat mengetahui apakah suatu keputusan yang diambil oleh agen benar-benar didasarkan atas informasi yang telah diperolehnya atau terjadi sebagai sebuah kelalaian tugas.

2. *Moral Hazard*, yaitu permasalahan yang timbul jika agen tidak melaksanakan hal-hal yang telah disepakati bersama dalam kontrak kerja.

Asimetri antara manajemen dengan pemilik memberikan kesempatan kepada manajer untuk berlaku oportunis untuk memperoleh keuntungan pribadi. Misalnya dengan tidak menyampaikan laporan keuangan sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya untuk mendapatkan bonus pribadi. Manajer dapat melakukan manajemen laba untuk menyesatkan pemilik mengenai kinerja ekonomi perusahaan.

Dengan semakin tingginya asimetri informasi antara manajer dengan pemilik yang mendorong pada tindakan manajemen laba oleh manajemen akan memicu semakin tingginya biaya keagenan (*agency cost*). Jensen dan Meckling (1976) menyebutkan ada tiga jenis *agency cost*. Prinsipal dapat membatasi penyimpangan (*divergencies*) kepentingan dengan menetapkan insentif yang layak dan dengan mengeluarkan biaya monitoring (*monitoring cost*) yang dirancang untuk membatasi penyimpangan aktivitas yang dilakukan agen. Yang kedua, dalam beberapa situasi tertentu prinsipal memberikan kesempatan kepada agen untuk membelanjakan sumber daya perusahaan (biaya bonding/ *bonding cost*) yang diharapkan dapat menjamin bahwa agen tidak akan bertindak merugikan prinsipal. Nilai uang yang ekuivalen dengan kesejahteraan dialami oleh prinsipal yang juga merupakan biaya yang timbul dari hubungan keagenan. Biaya yang sejenis ini disebut dengan biaya kerugian residual (*residual cost*).

Teori keagenan lebih menekankan pada penentuan pengaturan kontrak yang efisien dalam hubungan principal dan agen. Kontrak yang efisien adalah kontrak yang berisi gambaran yang jelas mengenai hak dan kewajiban principal dan agen, sehingga dapat meminimumkan konflik keagenan dan meminimalisir biaya keagenan (*agency cost*).

Hubungan antara *principal* dan *agent* ini, merupakan hal mendasar bagi praktek penerapan *Corporate Governance* secara luas. Hal ini dapat kita lihat dalam teori-teori yang melandasi pengertian mengenai perusahaan sebagai tempat penerapan *Corporate Governance* (tata kelola perusahaan) . Perusahaan/korporasi dapat dipandang dari dua teori, yaitu (a) teori pemegang saham (*shareholding theory*), dan (b) teori stakeholder (*stakeholding theory*) (Tjager, 2003). *Shareholding theory* menyatakan bahwa perusahaan didirikan dan dijalankan untuk tujuan memaksimalkan kesejahteraan pemilik/pemegang saham sebagai akibat dari investasi yang dilakukannya. Sementara itu, *Stakeholding theory*, menyatakan bahwa perusahaan adalah organ yang berhubungan dengan pihak lain yang berkepentingan, baik yang ada di dalam maupun di luar perusahaan.

*Corporate Governance* berkaitan dengan bagaimana para *stakeholder* (*principal*) mendapatkan jaminan dan keyakinan bahwa manajer perusahaan (*agent*) akan memberikan keuntungan bagi mereka dan tidak menyalahgunakan wewenang atau menginvestasikan modal ke dalam proyek yang tidak menguntungkan. Dalam artian sempit, teori keagenan sebagai dasar penerapan *Corporate Governance* diharapkan dapat berfungsi untuk menekan atau menurunkan biaya keagenan dan sebagai rujukan bagaimana para investor



mengontrol para manajer. Secara luas, *Corporate Governance* diharapkan dapat memberikan keyakinan kepada para investor bahwa mereka akan menerima tingkat pengembalian atas dana yang telah mereka investasikan.

## **2.1.2 Corporate Governance**

### **2.1.2.1 Pengertian Corporate Governance**

Terdapat banyak definisi tentang *Corporate Governance* (tata kelola perusahaan). *Forum for Corporate Governance in Indonesia* (FCGI) *Corporate Governance* didefinisikan sebagai seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, pengelola saham, kreditor, pemerintah, karyawan serta para pemegang kepentingan intern dan ekstern lainnya yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban mereka untuk mengatur dan mengendalikan perusahaan.

Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) (2004) mendefinisikan *Corporate Governance* sebagai suatu proses dan struktur yang digunakan oleh organ perusahaan guna memberikan nilai tambah pada perusahaan secara berkesinambungan dalam jangka panjang bagi pemegang saham, dengan tetap memperhatikan kepentingan *stakeholders* lainnya, berlandaskan peraturan perundang-undangan dan norma yang berlaku.

*Organization for Economic Cooperation and Development* (2004) dan *Forum for Corporate Governance in Indonesia* (2001) mendefinisikan *Corporate Governance* sebagai seperangkat peraturan yang menetapkan hubungan antara pemegang saham, pengurus pihak kreditor, pemerintah,

karyawan serta para pemegang kepentingan intern dan ekstern lainnya sehubungan dengan hak-hak dan kewajiban mereka, atau dengan kata lain sistem yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan.

Kesimpulan yang dapat diambil dari beberapa pengertian diatas adalah bahwa esensi dari *Corporate Governance* (tata kelola perusahaan) antara lain berupa peningkatan kinerja perusahaan melalui pemantauan kinerja manajemen dan adanya akuntabilitas manajemen terhadap *stakeholder* dan pemangku kepentingan lainnya. Dalam hal ini manajemen lebih terarah dalam mencapai sasaran-sasaran manajemen dan tidak disibukkan untuk hal-hal yang bukan menjadi sasaran pencapaian kinerja manajemen.

#### **2.1.2.2 Prinsip Corporate Governance**

*Corporate Governance* memiliki beberapa prinsip, dan prinsip-prinsip *Corporate Governance* ini dipastikan dapat diterapkan pada setiap aspek bisnis dan disemua jajaran perusahaan. Prinsip-prinsip *Corporate Governance* yaitu transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi serta kesetaraan dan kewajaran diperlukan untuk mencapai kinerja yang berkesinambungan dengan memperhatikan kepentingan pihak yang berkepentingan.

##### **1. Transparansi (*Trasnparancy*)**

Untuk menjaga objektivitas dalam menjalankan bisnis, perusahaan harus mengungkapkan informasi yang material dan relevan dengan cara yang mudah diakses dan dipahami oleh *stakeholders*. Perusahaan harus mengambil inisiatif untuk mengungkapkan tidak hanya masalah

yang diisyaratkan oleh peraturan perundang-undangan, tetapi juga hal yang penting untuk pengambilan keputusan oleh pemegang saham, kreditur, dan kepentingan pihak lainnya.

2. Akuntabilitas (*Accountability*)

Perusahaan harus dapat mempertanggungjawabkan kinerjanya secara transparan dan independen. Untuk itu perusahaan harus dikelola secara benar, terukur, dan sesuai dengan kepentingan pemegang saham dengan tetap mempertimbangkan kepentingan *stakeholders* lain. Akuntabilitas merupakan prasyarat yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang berkesinambungan.

3. Responsibilitas (*Responsibility*)

Perusahaan mempunyai tanggungjawab terhadap masyarakat dan lingkungan serta harus mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga dapat terpelihara kesinambungan usahanya dalam jangka panjang.

4. Independensi (*Idependency*)

Untuk memungkinkan dilaksanakannya prinsip-prinsip *Corporate Governance* lainnya yaitu transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, serta kewajaran dan kesetaraan, perusahaan harus dikelola secara independen sehingga masing-masing organ perusahaan dapat berfungsi tanpa saling mendominasi dan tidak dapat diintervensi oleh pihak lain.

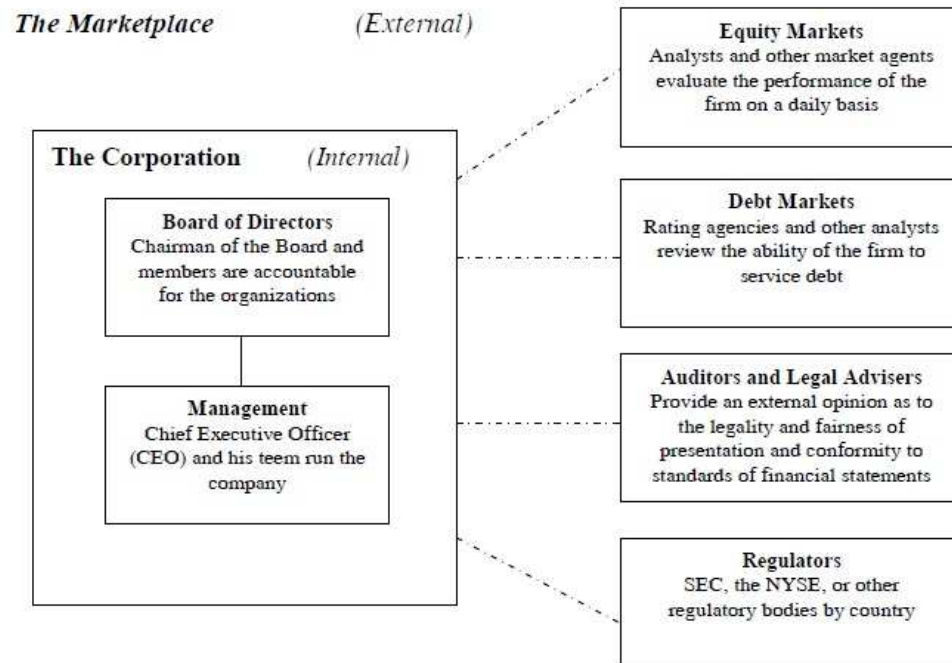
#### 5. Kewajaran (*Fairness*)

Perusahaan harus senantiasa memperhatikan kepentingan seluruh *stakeholders* berdasarkan asas perlakuan yang setara (*equal treatment*) dan asas manfaat yang wajar.

#### **2.1.2.3 Struktur *Corporate Governance***

Struktur didefinisikan sebagai satu cara bagaimana aktivitas dalam organisasi dibagi, diorganisir, dan dikoordinasi (Stoner *et al* dalam Arifin, 2005). Struktur merupakan suatu bentuk kerangka dasar untuk mengimplementasikan prinsip-prinsip yang ada agar dapat digunakan, bekerja dan melaksanakan suatu fungsi. Struktur *Corporate Governance* merupakan bentuk penggambaran hubungan berbagai kepentingan, baik internal maupun eksternal perusahaan. Gambaran dari struktur *Corporate Governance* berguna dalam menentukan arahan strategis, kinerja sistematis dan pengawasan kinerja perusahaan.

Gambar 2.1 Struktur *Corporate Governance*



Sumber: Gray dan Radebaugh (2009)

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa struktur *Corporate Governance* terbentuk dari dua mekanisme berbeda yang membentuknya. Mekanisme ini merupakan suatu aturan main, prosedur dan hubungan yang jelas antara pihak yang mengambil keputusan dengan pihak yang melakukan kontrol terhadap keputusan tersebut. Kedua mekanisme tersebut yaitu:

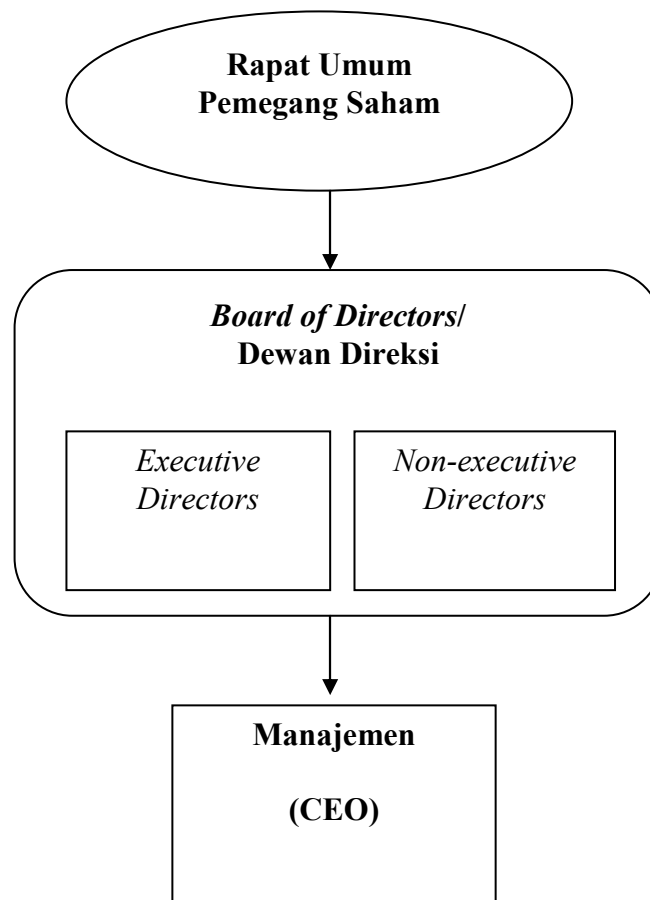
1. Struktur mekanisme pengendalian *internal* perusahaan. Pihak- pihak yang terlibat dalam mekanisme internal ini adalah *agent* dan *principal* yang terdiri komposisi *board of directors* dan *executive manajer* di dalam perusahaan. *Board of directors* atau dewan direksi memiliki kewenangan untuk mempekerjakan, memberhentikan, mengawasi dan memberikan kompensasi kepada *top-level decision managers* atau para

manajer puncak. Sementara manajemen adalah pihak eksekutif yang melaksanakan seluruh kegiatan operasional perusahaan (manajer). Mekanisme pengendalian *internal* ini dilakukan dengan membuat seperangkat aturan yang mengatur tentang mekanisme bagi hasil, baik yang berupa keuntungan, *return* maupun resiko yang disetujui oleh *principal* dan *agent*. Salah satu pilihan mekanisme pengendalian internal misalnya adalah pemberian kontrak insentif jangka panjang (Arifin dan Chariri, 2011). Kontrak jangka panjang ini dilakukan dengan memberikan insentif pada manajer apabila kinerja perusahaan meningkat. Dengan demikian, terjadi hubungan yang mutual antara *principal* dan manajer. Manajer akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan yang akan membuat modal *principal* berkembang, karena disisi lain hal tersebut juga akan meningkatkan kekayaan manajer sendiri.

2. Struktur mekanisme pengendalian eksternal. Struktur mekanisme pengendalian *external* terdiri dari *stakeholder* yang berkepentingan dan berhubungan dengan perusahaan antara lain Pasar Modal, Pasar Uang, Auditor, Paralegal dan regulator. Struktur mekanisme pengendalian eksternal merupakan mekanisme pengendalian yang dibentuk pihak dari luar perusahaan. Mekanisme ini disebut juga dengan mekanisme pengendalian pasar karena mekanisme ini terbentuk oleh hubungan perusahaan dengan pasar, sehingga pengendalian perusahaan dilakukan oleh pasar sendiri.

Menurut teori pasar untuk pengendalian perusahaan (*market for corporate control*), pada saat diketahui bahwa manajemen berperilaku menguntungkan diri sendiri kinerja perusahaan akan menurun yang direfleksikan oleh menurunnya nilai perusahaan. Pada saat terjadi kondisi yang demikian, pasar akan merespon dengan mengambil kebijakan untuk melakukan perombakan struktur manajerial yang tengah menjabat (Arifin dan Chariri, 2011).

Arifin (2005) menyebutkan secara umum terdapat 2 (dua) model struktur internal *Corporate Governance* di dunia, yaitu *The Anglo-American system* dan *The Continental Europe system*. Model *Anglo-Saxon* ini disebut dengan *Single-board system*, dimana struktur *governance* terdiri dari RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham), *Board of Directors* (*executive directors non-executive directors*), serta *executive managers* yang dipimpin oleh CEO. *Single board system* merupakan struktur *Corporate Governance* yang tidak memisahkan keanggotaan Dewan komisaris dan dewan direksi. Dalam sistem ini anggota Dewan komisaris (*board of commissioners*) juga merangkap anggota dewan direksi. Tidak ada pemisahan antara kedua dewan ini. Dalam struktur *single-board*, kedua dewan ini sama-sama disebut sebagai *board of directors*. Perusahaan-perusahaan di Inggris, Amerika, Kanada serta negara-negara lain umumnya berbasis *single-board system* yang dipengaruhi langsung oleh model *Anglo-Saxon*.

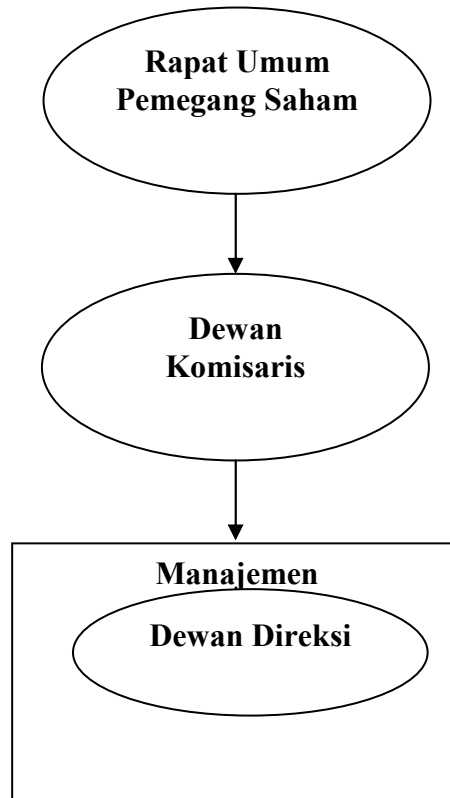


Gambar 2.2 *The Anglo-American system* atau *Single-board system*  
 Sumber: Anyta (2011)

Model *Continental Europe*, struktur *Corporate Governance* terdiri dari RUPS, Dewan komisaris, Dewan Direktur, dan Manajer Eksekutif (manajemen). Struktur dari *Continental Europe* ini disebut *Two-board system* atau *dual-board system*, yaitu struktur CG yang dengan tegas memisahkan keanggotaan dewan direksi dan Dewan komisaris. Dalam struktur ini, keanggotaan *board of commissioners* (dewan komisaris) sebagai dewan pengawas, dan *board of directors* (dewan direksi) atau manajemen sebagai eksekutif perusahaan sebagai eksekutif perusahaan. Model *Continental Europe*



merupakan model yang digunakan di Jepang, Jerman, Prancis, Denmark dan Belanda.



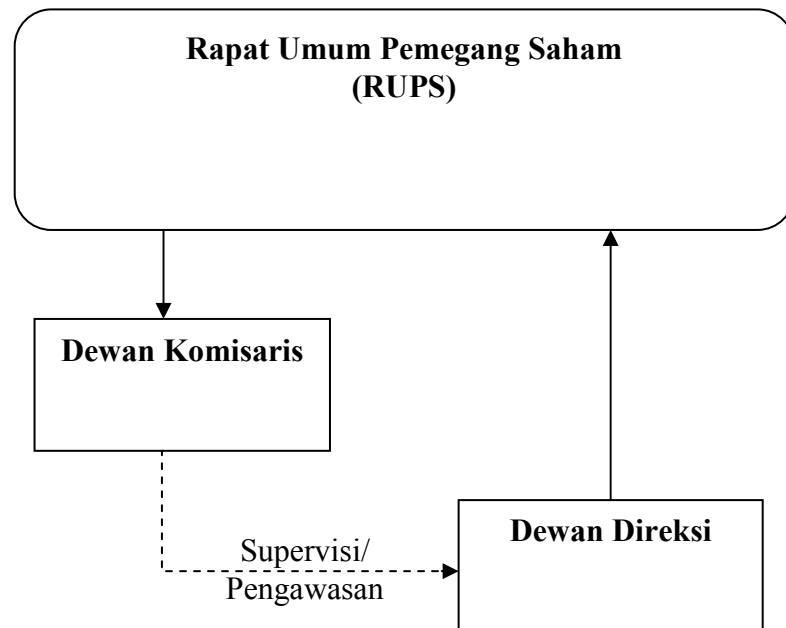
Gambar 2.3 *Continental Europe System* atau *Dual-board system*  
Sumber : Tjager dkk (2003) dan Syakhroza (2005) dalam Arifin (2005)

Dalam struktur model *two-board system*, RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham) merupakan struktur tertinggi yang mengangkat dan memberhentikan Dewan komisaris yang mewakili para pemegang saham untuk melakukan kontrol terhadap manajemen. Dewan komisaris membawahi langsung dewan direksi dan mempunyai kewenangan untuk mengangkat dan memberhentikan dewan direksi serta melakukan tugas pengawasan terhadap kegiatan direksi dalam menjalankan perusahaan. Posisi dewan komisaris dalam model ini relatif

kuat terhadap direksi sehingga fungsi pengendalian/kontrol terhadap kegiatan manajemen dapat berjalan dengan efektif.

Arifin (2005) menyatakan pada dasarnya struktur *Corporate Governance* diatur oleh Undang-undang sebagai dasar legalitas berdirinya entitas. Di Indonesia sendiri, sistem hukumnya sangat kental dipengaruhi oleh sistem hukum Belanda. Sehingga dalam struktur *Corporate Governance* yang dianut di Indonesia pun dipengaruhi oleh struktur yang berlaku di Belanda.

KNKG (2006) menyatakan bahwa kepengurusan perseroan terbatas di Indonesia menganut *two-board system* dimana Dewan komisaris dan Direksi yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab yang jelas sesuai dengan fungsinya masing-masing sebagaimana diamanahkan dalam anggaran dasar dan peraturan perundang-undangan (*fiduciary responsibility*). Namun, penerapan model *two-board system* dalam struktur *governance* di Indonesia berbeda dengan model *Continental Europe*, di mana wewenang pengangkatan dan pemberhentian Direksi berada di tangan RUPS. Sehingga dalam model *two-board system* di Indonesia kedudukan Direksi sejajar dengan kedudukan Dewan komisaris. Ketentuan lebih lanjut mengenai organ perseroan di Indonesia diatur dalam Undang-undang No.40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.



Gambar 2.4 *Dual-board sistem* yang berlaku di Indonesia

*Sumber* : FCGI(2002)

Menurut undang-undang (UU) nomor 40 tahun 2007 tentang perseroan terbatas, dewan 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 di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar. Dewan komisaris adalah organ perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi pertimbangan-pertimbangan kepada direksi.

### **2.1.3 Mekanisme *Corporate Governance***

Mekanisme adalah suatu aturan, prosedur dan cara kerja yang harus ditempuh untuk mencapai kondisi tertentu. Mekanisme *Corporate Governance* merupakan suatu mekanisme berdasarkan pada aturan main, prosedur dan hubungan yang jelas antara pihak-pihak yang ada dalam suatu perusahaan untuk menjalankan peran dan tugasnya. Mekanisme *Corporate Governance*, terdiri dari tiga elemen penting, yaitu struktur, sistem dan proses yang digunakan oleh organ-organ dalam suatu perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan operasional perusahaan agar berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Struktur memiliki peran yang sangat fundamental dalam implementasi mekanisme *Corporate Governance*. Struktur merupakan kerangka dasar tempat diletakkannya sistem dalam penyusunan mekanisme *Corporate Governance* perusahaan. Struktur *Corporate Governance* berperan sebagai kerangka dasar manajemen perusahaan yang menjadi dasar pendistribusian hak-hak dan tanggung jawab diantara organ-organ perusahaan (dewan komisaris, direksi, dan RUPS / pemegang saham). Dan *stakeholder* lainnya, serta aturan-aturan maupun prosedur pengambilan keputusan dalam hubungan perusahaan.

Struktur *Corporate Governance* dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu struktur pengendalian Internal dan struktur pengendalian eksternal. Struktur pengendalian eksternal terdiri dari pihak-pihak berkepentingan yang berasal dari luar perusahaan seperti pasar modal, pasar uang, regulator dan profesi lainnya (paralegal, auditor dan lain sebagainya). Penelitian ini berfokus pada struktur

pengendalian internal perusahaan yang terdiri dari dewan komisaris dan dewan direksi.

#### **2.1.3.1 Dewan komisaris**

Dewan komisaris merupakan salah satu fungsi kontrol yang terdapat dalam suatu perusahaan. Fungsi kontrol yang dilakukan oleh Dewan komisaris merupakan salah satu bentuk praktis dari teori agensi. Di dalam suatu perusahaan, Dewan komisaris mewakili mekanisme internal utama untuk melaksanakan fungsi pengawasan dari *principal* dan mengontrol perilaku oportunistik manajemen. Dewan komisaris menjabatani kepentingan *principal* dan manajer di dalam perusahaan.

KNKG (2006) mendefinisikan Dewan komisaris sebagai mekanisme pengendalian *internal* tertinggi yang bertanggung jawab secara kolektif untuk melakukan pengawasan dan memberi masukan kepada direksi serta memastikan bahwa perusahaan melaksanakan GCG. Sementara *Forum for Corporate Governance Indonesia* (FCGI) mendefinisikan Dewan komisaris sebagai inti *Corporate Governance* (tata kelola perusahaan) yang ditugaskan untuk menjamin pelaksanaan strategi perusahaan, mengawasi manajemen dalam mengelola perusahaan serta mewajibkan terlaksananya akuntabilitas. Secara umum dewan komisaris merupakan wakil pemilik kepentingan (*shareholder*) dalam perusahaan berbentuk perseroan terbatas yang memiliki fungsi mengawasi pengelolaan perusahaan yang dilakukan manajemen (direksi), dan bertanggung jawab untuk menilai apakah manajemen memenuhi tanggung jawab mereka dalam mengelola dan mengembangkan perusahaan, serta menyelenggarakan pengendalian intern perusahaan.

Menurut Undang-Undang Perseroan Terbatas Nomor 40 tahun 2007, pada pasal 108 ayat (5) dijelaskan bahwa bagi perusahaan berbentuk perseroan terbatas, maka wajib memiliki paling sedikitnya 2 (dua) anggota Dewan komisaris. Oleh karena itu, jumlah anggota Dewan komisaris disesuaikan dengan kompleksitas perusahaan dengan tetap memperhatikan efektivitas dalam pengambilan keputusan. Menurut Sembiring (2003) semakin besar jumlah anggota Dewan komisaris, semakin mudah untuk mengendalikan *Chief Executives Officer* (CEO) dan semakin efektif dalam memonitor aktivitas manajemen. Ukuran Dewan komisaris yang dimaksud disini adalah banyaknya jumlah anggota Dewan komisaris dalam suatu perusahaan (Hardikasari, 2011).

KNKG (2006) membedakan dewan komisaris menjadi dua kategori. Yang pertama adalah dewan komisaris independen dan yang kedua adalah dewan komisaris non independen. Dewan komisaris independen merupakan komisaris yang tidak berasal dari pihak terafiliasi dengan pihak perusahaan. Sedangkan komisaris non-independen merupakan komisaris yang memiliki hubungan afiliasi dengan perusahaan. Yang dimaksud dengan terafiliasi adalah pihak yang mempunyai hubungan bisnis dan hubungan kekeluargaan dengan *controlling shareholders*, anggota direksi dan Dewan komisaris lain, serta dengan perusahaan itu sendiri. Mantan anggota direksi dan dewan komisaris yang terafiliasi serta karyawan perusahaan, untuk jangka waktu tertentu termasuk dalam kategori terafiliasi.

Dalam FCGI (2002) keberadaan komisaris independen telah diatur Bursa Efek Jakarta melalui peraturan BEJ tanggal 1 Juli 2000. Dikemukakan bahwa

perusahaan yang terdaftar di bursa harus memiliki komisaris independen yang proporsional. Proporsional disini adalah memiliki jumlah perbandingan yang sama dengan jumlah saham yang dimiliki pemegang saham yang minoritas (*non-controlling shareholders*). Dalam peraturan ini, persyaratan jumlah minimal Komisaris Independen adalah 30% dari seluruh anggota dewan komisaris.

Beberapa kriteria lainnya tentang Komisaris Independen adalah sebagai berikut:

1. Komisaris Independen tidak memiliki hubungan afiliasi dengan pemegang saham mayoritas atau pemegang saham pengendali (*controlling shareholders*) perusahaan tercatat yang bersangkutan;
2. Komisaris Independen tidak memiliki hubungan dengan direktur dan/atau komisaris lainnya perusahaan tercatat yang bersangkutan;
3. Komisaris Independen tidak memiliki kedudukan rangkap pada perusahaan lainnya yang terafiliasi dengan Perusahaan Tercatat yang bersangkutan;
4. Komisaris Independen harus mengerti peraturan perundang-undangan di bidang pasar modal;
5. Komisaris Independen diusulkan dan dipilih oleh pemegang saham minoritas yang bukan merupakan pemegang saham pengendali (*bukan controlling shareholders*) dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)

Sebagai wakil dari *principal* di dalam perusahaan, dewan komisaris dapat memberikan petunjuk dan arahan pada pengelola perusahaan agar tercipta kinerja perusahaan yang lebih baik. Dengan fungsi pengawasan yang dimilikinya, dewan

komisaris dapat mengawasi pengelolaan perusahaan yang dilakukan manajemen secara umum. Dengan adanya pengawasan dari dewan komisaris, manajemen diharapkan dapat lebih memenuhi tanggung jawab mereka dalam mengelola dan mengembangkan perusahaan. Selain itu, sebagai penyelenggara pengendalian internal perusahaan, dewan komisaris dapat meningkatkan standar kinerja manajemen dalam perusahaan.

### **2.1.3.2 Dewan Direksi**

Dewan direksi merupakan pihak dalam suatu entitas perusahaan yang bertugas melakukan melaksanakan operasi dan kepengurusan perusahaan. Anggota dewan direksi diangkat oleh RUPS. Menurut Undang-Undang Perseroan Terbatas, yang dapat diangkat menjadi anggota dewan direksi adalah orang perseorangan yang mampu melaksanakan perbuatan hukum dan tidak pernah dinyatakan pailit atau menjadi anggota dewan direksi atau komisaris yang dinyatakan bersalah menyebabkan perusahaan dinyatakan pailit, atau orang yang pernah dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan negara dalam waktu lima tahun sebelum pengangkatan.

Dewan direksi bertanggung jawab penuh atas segala bentuk operasional dan kepengurusan perusahaan dalam rangka melaksanakan kepentingan-kepentingan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dewan direksi juga bertanggung jawab terhadap urusan perusahaan dengan pihak-pihak eksternal seperti pemasok, konsumen, regulator dan pihak legal. Dengan peran yang begitu besar dalam pengelolaan perusahaan ini, direksi pada dasarnya memiliki hak



pengendalian yang signifikan dalam pengelolaan sumber daya perusahaan dan dana dari investor.

Fungsi, wewenang, dan tanggung jawab direksi secara tersurat diatur dalam UU No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas. Dalam undang-undang ini, dewan direksi memiliki tugas antara lain:

1. Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan,
2. Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer),
3. Menyetujui anggaran tahunan perusahaan,
4. Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan

Di Indonesia, tidak ada batasan jumlah dewan direksi. Berdasarkan Undang-Undang Perseroan Terbatas yang tercantum pada bab VI (enam) mengenai direksi dan komisaris, jumlah anggota dewan direksi minimal satu orang. Jumlah dewan direksi sendiri disesuaikan dengan kebutuhan operasional perusahaan. Semakin banyak dan kompleks perusahaan, untuk menghasilkan kinerja yang maksimal tentu memerlukan jumlah dewan direksi yang sesuai. Apabila jumlah dewan direksi lebih dari satu, maka peraturan mengenai pembagian tugas dan wewenang setiap anggota dewan direksi, serta besar dan jenis penghasilannya ditentukan oleh RUPS yang diwakili oleh dewan komisaris.

#### **2.1.4 Ukuran Perusahaan**

Ukuran perusahaan merupakan salah satu variabel penting dalam pengelolaan perusahaan . Ukuran perusahaan mencerminkan seberapa besar aset total yang dimiliki perusahaan. Total asset yang dimiliki perusahaan menggambarkan permodalan, serta hak dan kewajiban yang dimilikinya. Semakin besar ukuran perusahaan, dapat dipastikan semakin besar juga dana yang dikelola dan semakin kompleks pula pengelolaannya.

Perusahaan besar cenderung mendapat perhatian lebih dari masyarakat luas. Dengan demikian, biasanya perusahaan besar memiliki kecenderungan untuk selalu menjaga stabilitas dan kondisi perusahaan. Untuk menjaga stabilitas dan kondisi ini, perusahaan tentu saja akan berusaha mempertahankan dan terus meningkatkan kinerjanya.

#### **2.1.5 Kinerja Perusahaan**

Perusahaan merupakan suatu bentuk entitas tempat terjadinya suatu kesatuan dari berbagai fungsi dan kinerja operasional yang bekerja secara sistematis untuk mencapai sasaran tertentu. Sasaran dari suatu perusahaan merupakan tujuan yang ingin dicapai semua pihak yang berkepentingan dalam perusahaan (*stakeholder and shareholder*). Untuk mencapai tujuan tersebut, pihak-pihak yang berkepentingan dalam perusahaan harus bekerja sama secara sistematis demi menghasilkan kinerja yang optimal. Salah satu cara untuk mengetahui apakah suatu perusahaan dalam menjalankan operasinya telah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan sesuai dengan tujuan adalah dengan mengetahui dari kinerja perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan gambaran dari tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan suatu kegiatan operasional. Penilaian kinerja disini adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan. Dalam mewujudkan visi dan misi organisasi, perusahaan perlu memiliki suatu ukuran untuk mengukur bagaimana pencapaian sasaran dan tujuan dalam periode waktu tertentu. Dengan demikian, kinerja sebagai gambaran pencapaian hasil pelaksanaan suatu kegiatan operasional merupakan hal vital dalam mewujudkan visi dan misi organisasi.

Penilaian kinerja merupakan suatu bentuk refleksi kewajiban dan tanggung jawab untuk melaporkan kinerja, aktivitas dan sumber daya yang telah dipakai, dicapai dan dilakukan. Untuk menilai apakah tujuan yang telah ditetapkan sudah dicapai bukanlah sesuatu yang mudah dilakukan. Hal ini karena hal tersebut menyangkut aspek-aspek manajemen yang tidak sedikit jumlahnya. Karena itu, kinerja perusahaan dapat dinilai melalui berbagai macam indikator atau variable untuk mengukur keberhasilan perusahaan. Namun, secara umum penilaian kinerja perusahaan berfokus pada informasi kinerja yang berasal dari laporan keuangan. Kinerja perusahaan secara umum biasanya akan direpresentasikan dalam laporan keuangan. Laporan keuangan tersebut bermanfaat untuk membantu investor, kreditor, calon investor dan para pengguna lainnya dalam rangka membuat keputusan investasi, keputusan kredit, analisis saham serta menentukan prospek suatu perusahaan dimasa yang akan datang.

Melalui penilaian kinerja, maka perusahaan dapat memilih strategi dan struktur keuangannya.

Karena penilaian kinerja perusahaan didasarkan pada laporan keuangan, maka untuk melakukan penilaian kinerja ini menggunakan rasio-rasio keuangan. Rasio-rasio inilah yang nantinya akan memberikan indikasi bagi manajemen mengenai penilaian investor terhadap kinerja perusahaan dan prospeknya dimasa yang akan datang. Rasio yang umum digunakan untuk melakukan penilaian kinerja keuangan antara lain adalah *Tobin's Q* dan *CFROA*.

Dalam pasar modal, manajer dan investor yang lebih tertarik pada nilai pasar suatu perusahaan lebih sering menggunakan *Tobin's Q* sebagai rasio untuk mengukur kinerja keuangan. Menurut Darmawati (2004) rasio *Tobin's Q* dapat menjelaskan berbagai fenomena dalam kegiatan perusahaan, seperti hubungan antara kepemilikan manajemen dan nilai perusahaan, hubungan antara kinerja manajemen dengan keuntungan, akuisisi, dan kebijakan pendanaan, serta dividen, dan kompensasi. Darmawati juga menyatakan bahwa rasio ini dinilai bisa memberikan informasi yang baik, karena dapat menjelaskan berbagai fenomena dalam kegiatan perusahaan, seperti terjadinya perbedaan pendapat dalam pengambilan keputusan investasi dan diversifikasi, hubungan antara kepemilikan saham manajemen, dan nilai perusahaan.

Namun, penggunaan *Tobin's Q* sebagai rasio keuangan untuk menunjukkan kinerja perusahaan memiliki sejumlah kelemahan. Che Haat *et al.* (2008) bahwa nilai pasar dapat menjadi ukuran nilai perusahaan, sedangkan dalam neraca keuangan, ekuitas menggambarkan total modal perusahaan. Penilaian

terhadap perusahaan tidak hanya mengacu pada nilai nominal, hal ini dikarenakan kondisi perusahaan mengalami perubahan setiap waktu secara signifikan. Biasanya sebelum krisis nilai perusahaan nominalnya cukup tinggi namun setelah krisis kondisi perusahaan merosot sementara nominalnya tetap (Che Haat, 2008).

Dari pernyataan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa penurunan kondisi perusahaan setelah krisis kadang tidak serta merta diikuti dengan penurunan nilai saham. Dalam kenyataan, nilai nominal saham memerlukan jeda waktu tertentu untuk berubah mengikuti kondisi perusahaan setelah terjadinya penurunan atau peningkatan kinerja operasional. Hal ini belum termasuk adanya resiko yang berasal dari adanya isu tertentu yang menyebabkan pergerakan nilai atau harga saham menjadi tidak normal. Dengan kondisi yang demikian, peneliti tidak menggunakan *tobin's q* sebagai ukuran kinerja perusahaan.

*Cash Flow Return On Asset (CFROA)* merupakan ratio keuangan lain yang digunakan dalam pengukuran kinerja perusahaan. *CFROA* menunjukkan kemampuan aktiva perusahaan untuk menghasilkan laba operasi. *CFROA* lebih memfokuskan pada pengukuran kinerja perusahaan saat ini dan *CFROA* tidak terikat dengan saham (Cornett *et al* dalam Sekaredi, 2011).

Dikutip dari ( Sekaredi , 2011)

*Penelitian* yang menguji *earning management, Corporate Governancedan true financial performance* pernah dilakukan oleh Cornett, dkk. (2006) dan menemukan adanya pengaruh mekanisme *good Corporate Governanceterhadap* penurunan *discretionary accruals* sebagai ukuran dari manajemen laba dan berhubungan positif dengan *CFROA*. Hasil ini diinterpretasikan sebagai indikasi bahwa *CFROA* merupakan fungsi positif dari indikator mekanisme *good corporate governance*. Mekanisme *good Corporate Governance* dapat mengurangi dorongan manajer melakukan *earning management*, sehingga *CFROA* yang dilaporkan merefleksikan keadaan yang sebenarnya.

Sebagian peneliti menganggap *Tobin's Q* lebih mampu menjelaskan keadaan perusahaan sebenarnya. Namun volatilitas harga saham yang tinggi akibat pengaruh berbagai faktor makro ekonomi dapat berpengaruh besar dapat mempengaruhi hasil perhitungan. Hal ini tidak akan terjadi jika kita menggunakan *CFROA*. Karena pertimbangan tersebut penelitian ini menggunakan *CFROA* sebagai indikator penilaian kinerja.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian mengenai pengaruh *Corporate Governance* terhadap kinerja perusahaan sudah banyak dilakukan sebelumnya. Salah satunya adalah penelitian dilakukan Che Hat *et al.* (2008) yang merumuskan tentang hubungan antara penerapan *Good Corporate Governance* terhadap kinerja perusahaan. Dalam penelitiannya tersebut, Che hat et al. (2008) menggunakan variabel *timelines* (ketepatanwaktuan) dan *disclosure* (pengungkapan) sebagai variabel *intervening*. Hasil penelitian ini menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara penerapan *Good Corporate Governance* dengan *timelines* dan *disclosure*. Selain itu, penelitian ini menemukan pula bahwa *timelines* dan *disclosure* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Namun demikian, penelitian tersebut menemukan bahwa penerapan *Good Corporate Governance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Sekaredi (2011), penelitian dilakukan dengan metode *purposive sample*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 18 perusahaan yang secara konsisten terdaftar sebagai perusahaan LQ45 periode tahun 2005 sampai dengan 2009. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemilikan institusional

berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan, dewan komisaris independen berpengaruh negatif signifikan, dewan komisaris berpengaruh positif positif tidak signifikan, dewan direksi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap pasar sedangkan terhadap kinerja operasional berpengaruh negatif signifikan, dan komite audit berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap pasar sedangkan berdasarkan operasional perusahaan berpengaruh negatif signifikan.

Hardikasari (2011) juga melakukan penelitian serupa dengan objek perusahaan-perusahaan perbankan. Konsep indikator mekanisme *Corporate Governance* yang dipakai dalam penelitian ini terdiri dari: ukuran dewan direksi, ukuran dewan komisaris dan ukuran perusahaan terhadap praktik manajemen laba yang dilakukan oleh industry perbankan di Indonesia. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2006-2008. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda, pemilihan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Hasil penelitian Hardikasari (2011) ini menunjukkan bahwa ukuran dewan direksi berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja keuangan, Ukuran dewan komisaris berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja perusahaan dan ukuran perusahaan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja keuangan.

Darmawati (2004) juga meneliti hubungan antara *Corporate Governance* dengan kinerja perusahaan Penelitian ini menggunakan hasil survei IICG dan majalah SWA tentang implementasi GCG didalam perusahaan tahun 2001 dan

2002 yaitu CGPI (*Corporate Governance Perception Index*) sebagai proksi variabel *corporate governance*. Sedangkan kinerja perusahaan diproksi oleh kinerja keuangan (*Return on Equity/ ROE*) dan nilai perusahaan (*Tobin's Q*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Corporate Governance* secara statistik signifikan mempengaruhi ROE namun tidak mempengaruhi *Tobin's Q*.

Tabel 2.1  
Ringkasan penelitian-penelitian terdahulu

Peneliti	Variabel			Hasil Penelitian
	Bebas	Terikat	Lain	
Che Hat <i>et al.</i> (2008)	Kinerja perusahaan	<i>Corporate Governance</i>	Ukuran perusahaan, <i>Timelines</i> dan <i>Disclosure</i> .	Variabel Mekanisme internal corporate governance berpengaruh terhadap kinerja perusahaan
Darmawati (2004)	Kinerja perusahaan	<i>Corporate Governance</i>	Komposisi aktiva, kesempatan tumbuh, ukuran perusahaan	Variabel corporate governance maupun variable-variabel kontrol secara statistik tidak mempengaruhi kinerja pasar perusahaan.
Sekaredi dan Adiwibowo (2011)	Kinerja perusahaan	Mekanisme <i>corporate governance</i>		Mekanisme <i>corporate governance</i> berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan
Pramudji dan Hardikasari	Kinerja perusahaan perbankan	Mekanisme <i>corporate governance</i>	Ukuran perusahaan	ukuran dewan direksi dan ukuran dewan

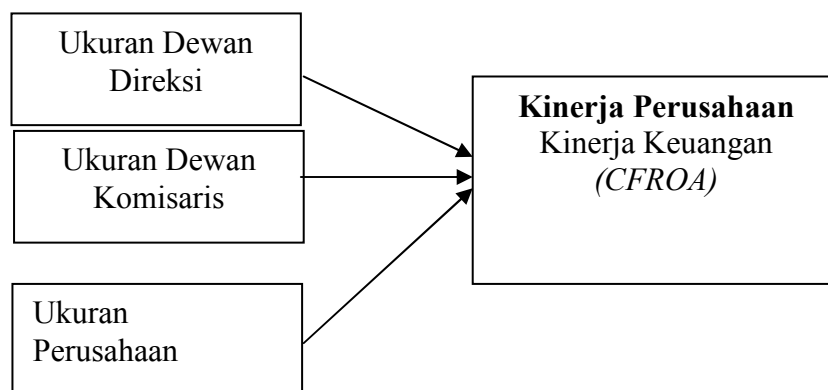


(2011)				komisaris berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan Ukuran perusahaan tidak signifikan terhadap kinerja keuangan.
--------	--	--	--	--

Sumber : Ringkasan hasil penelitian sebelumnya.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu yang sudah diuraikan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah adanya indikator mekanisme internal *Corporate Governance* dalam suatu perusahaan yaitu ukuran dewan direksi, ukuran dewan komisaris, dan ukuran perusahaan yang mempunyai pengaruh terhadap baik atau tidaknya kinerja keuangan yang ada dalam suatu perusahaan. Kinerja perusahaan diukur dengan ukuran keuangan menggunakan CFROA. Berikut adalah kerangka pemikiran penelitian ini.



Gambar 2.5 Kerangka Pemikiran Teoritis

## **2.4 Perumusan Hipotesis**

### **2.4.1 Hubungan antara Ukuran Dewan Direksi dengan Kinerja Perusahaan**

Uraian diatas mengandung kesimpulan bahwa Indonesia menganut mekanisme *dual-board system* yang sedikit berbeda dari *two-board system Continental Europe*. Hal ini berarti bahwa di Indonesia terdapat pemisahan peran antara dewan direksi dan dewan komisaris. Masing-masing dewan memiliki peran dan fungsinya masing-masing.

Dewan direksi memiliki peranan yang sangat vital dalam suatu perusahaan. Dengan adanya pemisahan peran dengan dewan komisaris, dewan direksi memiliki kuasa yang besar dalam mengelola segala sumber daya yang ada dalam perusahaan. Dewan direksi memiliki tugas untuk menentukan arah kebijakan dan strategi sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang.

Dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas, disebutkan bahwa dewan direksi memiliki hak untuk mewakili perusahaan dalam urusan di luar maupun di dalam perusahaan. Artinya, jika hanya terdapat satu orang dewan direksi, maka dewan direksi tersebut dapat dengan bebas mewakili perusahaan dalam berbagai urusan di luar maupun di dalam perusahaan. Hal yang mungkin akan berbeda jika jumlah dewan direksi memiliki nominal jumlah tertentu. Jumlah dewan direksi secara logis akan sangat berpengaruh terhadap kecepatan pengambilan keputusan perusahaan. Karena tentu saja dengan adanya sejumlah dewan direksi, perlu dilakukan kordinasi yang baik antar anggota dewan komisaris yang ada.

Hardikasari (2011) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa banyak penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa perusahaan yang memiliki ukuran dewan yang besar tidak bisa melakukan koordinasi, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang lebih baik dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki dewan yang lebih kecil. Penelitian tersebut antara lain penelitian dari Jensen (1993), Lipton dan L'orsch (1992) dan Yermack (1996). Namun demikian, Dalton *et al.* (dalam Hardikasari, 2011) menyatakan adanya hubungan positif antara ukuran dewan kinerja perusahaan.

Dari uraian diatas, jelas bahwa ukuran dewan direksi merupakan salah satu mekanisme *Corporate Governance* yang sangat penting dalam menentukan kinerja perusahaan. Namun, dengan adanya perbedaan temuan para peneliti dalam penelitian sebelumnya, maka bukti yang diperlukan masih diperdebatkan. Penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan bukti yang lebih komprehensif dalam melihat peran ukuran dewan direksi terhadap kinerja perusahaan.

$H_1$  : *Ukuran dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan.*

#### **2.4.2 Hubungan Ukuran Dewan Komisaris dengan Kinerja Perusahaan**

Dewan komisaris bertugas melakukan pengawasan dan memberikan masukan kepada dean direksi perusahaan. Dewan komisaris tidak memiliki otoritas langsung terhadap perusahaan. Fungsi utama dari dewan komisaris adalah mengawasi kelengkapan dan kualitas informasi laporan atas kinerja dewan direksi. Karena itu, posisi dewan komisaris sangat penting dalam menjembatani kepentingan *principal* dalam sebuah perusahaan.

Tidak berbeda dengan ukuran dewan direksi, pengaruh ukuran dewan komisaris terhadap kinerja perusahaan juga menjadi perdebatan tersendiri. Hardikasari (2011) menyebutkan bahwa penelitian mengenai ukuran dewan komisaris terhadap kinerja perusahaan memiliki hasil yang beragam. Dalam penelitiannya tersebut, disebutkan argumen dari Yermack (1996), Sundgren dan Wells (1998), dan Jensen (1993), yang menyatakan bahwa semakin banyak personil yang menjadi dewan komisaris dapat berakibat pada makin buruk kinerja yang dimiliki perusahaan. Hal tersebut dikarenakan dengan makin banyaknya anggota dewan komisaris maka badan ini akan mengalami kesulitan dalam menjalankan perannya, diantaranya kesulitan dalam komunikasi dan koordinasi antar anggota dewan komisaris.

Dengan semakin banyaknya anggota dewan komisaris, pengawasan terhadap dewan direksi jauh lebih baik, masukan atau opsi yang akan didapat direksi akan jauh lebih banyak. Untuk itu masih diperlukan penelitian yang dapat membuktikan pengaruh ukuran dewan komisaris ini terhadap kinerja perusahaan di Indonesia. Berdasarkan uraian tersebut hipotesis penelitian berikutnya yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

*H<sub>2</sub> : Ukuran dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan.*

### **2.4.3 Hubungan Ukuran Perusahaan dengan Kinerja Perusahaan**

Ukuran perusahaan merupakan hal yang penting dalam proses pelaporan keuangan. Ukuran perusahaan dalam penelitian ini diukur dengan melihat seberapa besar *asset* yang dimiliki oleh sebuah perusahaan. Aset yang dimiliki perusahaan ini menggambarkan hak & kewajiban serta permodalan perusahaan.

Ukuran perusahaan akan berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan. Darmawati (2004) menyatakan bahwa perusahaan besar pada dasarnya memiliki kekuatan finansial yang lebih besar dalam menunjang kinerja, tetapi disisi lain, perusahaan dihadapkan pada masalah keagenan yang lebih besar. Hesti (2010) dan Uyun (2010) dalam penelitiannya menemukan bukti bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Perusahaan dengan aset besar biasanya akan mendapatkan perhatian lebih dari masyarakat. Hal ini akan menyebabkan perusahaan lebih berhati-hati dalam melakukan pelaporan keuangannya. Perusahaan diharapkan akan selalu berusaha menjaga stabilitas kinerja keuangan mereka. Pelaporan kondisi keuangan yang baik ini tentu tidak serta merta dapat dilakukan tanpa melalui kinerja yang baik dari semua lini perusahaan.

*H<sub>3</sub> : Ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan.*

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel. Variabel yang pertama merupakan variabel independen yaitu mekanisme internal *Corporate Governance* dan ukuran perusahaan. Variabel yang kedua merupakan variabel dependen yaitu kinerja keuangan.

##### **3.1.1 Variabel terikat (*Dependent Variable*)**

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan adalah kemampuan yang dimiliki oleh perusahaan untuk melakukan seluruh kegiatan operasional yang dimilikinya. Dalam hal ini, secara umum hasil kinerja perusahaan dapat dilihat pada kinerja keuangan perusahaan.

Kinerja keuangan merupakan hal yang sangat mendasar untuk menilai kinerja perusahaan secara keseluruhan. Untuk mengukur kinerja keuangan perusahaan, peneliti menggunakan *Cash Flow Return On Asset (CFROA)*. CFROA dihitung dari laba sebelum bunga dan pajak ditambah depresiasi dibagi dengan total aktiva.

CFROA dihitung dengan menggunakan formula sebagai berikut:

$$CFROA = \frac{(EBIT + Depc.)}{Asset}$$

Keterangan:

<i>CFROA</i>	: Nilai perusahaan
<i>EBIT</i>	: Laba sebelum bunga dan pajak
<i>Depc.</i>	: Depresiasi ( <i>Depreciation</i> )
Asset	: Total aktiva

### 3.1.2 Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen Variabel independen dalam penelitian ini adalah ukuran struktur internal *Corporate Governance* dan ukuran perusahaan. Ukuran struktur internal perusahaan terdiri dari ukuran dewan komisaris dan dewan direksi, sedangkan ukuran perusahaan adalah total aset dari perusahaan. Berikut adalah penjelasan singkat mengenai variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Ukuran Dewan Direksi

Direksi sebagai organ perusahaan bertugas dan bertanggung jawab secara legal dalam mengelola perusahaan. Ukuran dewan direksi diukur dengan menggunakan jumlah anggota dewan direksi dalam suatu perusahaan.

2. Ukuran Dewan Komisaris

Ukuran dewan komisaris adalah jumlah total anggota dewan komisaris, baik yang berasal internal perusahaan maupun dari eksternal perusahaan sampel. Ukuran dewan komisaris diukur dengan menggunakan indikator jumlah anggota dewan komisaris suatu perusahaan.

### 3. Ukuran perusahaan

Ukuran perusahaan dimaksud disini adalah seberapa besar aset yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Ukuran perusahaan disini diukur dengan menggunakan proksi total aset yang ada dalam perusahaan.

## 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan data yang akan diteliti. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi. Sampel dipilih dari sebuah populasi untuk mewakili populasi keseluruhan populasi tersebut. Oleh karena itu, sampel yang baik adalah sampel yang dapat mewakili sebanyak mungkin karakteristik populasinya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia/ *Indonesia Stocks Exchange*, selama periode 2010. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *random sampling*. Pengambilan sampel dengan metode *random sampling* adalah pemilihan anggota sampel secara acak.

Pertimbangan pemilihan sampel secara acak ini adalah karena pada dasarnya mekanisme *corporate governance* yang digunakan oleh peneliti berlaku untuk seluruh perusahaan secara global. Sehingga peneliti mengasumsikan bahwa tidak ada alasan untuk memisahkan atau mengelompokkan perusahaan berdasarkan kriteria khusus. Untuk menghitung ukuran sampel, didasarkan pada pendugaan proporsi populasi (Yamane, 1967) menggunakan rumus

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$



Keterangan :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

d : derajat kepercayaan (0,05)

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Data adalah masukan (*input*) yang dapat diolah dan diproses untuk dijadikan sebagai sumber informasi. Penelitian yang dilakukan ini menggunakan jenis data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang telah ada sebelumnya. Data sekunder juga dapat diartikan sebagai data yang sebelumnya telah ditulis atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya (Hapsari, 2011).

Penelitian ini menggunakan data-data perusahaan yang terdaftar di BEI/IDX (*Indonesia Stocks Exchange*). Sumber data penelitian ini diambil dari laporan keuangan dan *annual report* tahun 2010.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dokumentasi. Metode dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara mempelajari catatan-catatan atau dokumen. Dalam hal ini, catatan atau dokumen perusahaan yang dimaksud adalah *annual report* perusahaan .

### **3.5 Metode Analisis Data**

Analisis data penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif merupakan bentuk analisa data yang berupa angka-angka dan dengan

menggunakan perhitungan statistik untuk menganalisis suatu hipotesis. Analisis data kuantitatif dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan, kemudian mengolahnya dan menyajikannya dalam bentuk tabel, grafik, dan output analisis lain yang digunakan untuk menarik kesimpulan sebagai dasar pengambilan keputusan.

Teknik analisis statistik dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda (*multiple linear regression*). Analisis regresi berganda dapat menjelaskan pengaruh antara variabel terikat dengan beberapa variabel bebas. Dalam melakukan analisis regresi berganda diperlukan beberapa langkah dan alat analisis. Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda terlebih dahulu dilakukan uji statistik deskriptif dan uji asumsi klasik. Untuk mempermudah dalam menganalisis digunakan *software* SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 17 (tujuh belas).

### **3.5.1 Uji Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan secara ringkas variabel-variabel dalam penelitian ini. Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran data yang akan dianalisis. Dalam Ghozali (2006) disebutkan bahwa alat analisis yang digunakan dalam uji statistik deskriptif antara lain adalah nilai maksimum, minimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi. Statistik deskriptif menyajikan ukuran-ukuran numerik yang sangat penting bagi data sampel. Ukuran numerik ini merupakan bentuk penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih ringkas dan sederhana yang pada akhirnya mengarah pada suatu penjelasan dan penafsiran.

### 3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, maka data yang telah diinput akan diuji Terlebih dahulu dengan uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah data tersebut memenuhi asumsi-asumsi dasar. Hal ini penting dilakukan untuk menghindari estimasi yang bias. Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji Normalitas, uji Multikolinieritas, dan uji Heteroskedastisitas,

#### 3.5.2.1 Uji Multikolinieritas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terdapat adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi suatu korelasi diantara variable-variabel bebasnya. Jika variabel bebas saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak *orthogonal* (Ghozali, 2006).

Ghozali (2006) menyatakan bahwa untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi antar variabel bebas (multikolinieritas) dalam sebuah model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi (misalnya antara 0.7 dan 1), tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan dalam mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi tidak berarti bebas dari multikolonieritas.

Multikolonieritas dapat disebabkan karena adanya kombinasi dua atau lebih variabel independen.

3. Menggunakan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Multikolinieritas terjadi apabila nilai *tolerance* dibawah 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada diatas 10.

#### **3.5.2.2 Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2006).

Dalam Ghozali (2006) ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas antara lain adalah dengan melakukan uji park, uji glejser, uji white dan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (*dependent*) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.

#### **3.5.2.3 Uji Normalitas**

Tujuan melakukan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendeteksi normal, untuk mendeteksi apakah distribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan cara analisis statistik (Ghozali, 2006).

Menurut Ghozali (2006), ada dua cara untuk mengetahui apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak. Cara tersebut adalah dengan analisis grafik dan uji statistik. Uji normalitas dengan analisis grafik seringkali menyesatkan jika tidak dilakukan dengan seksama. Hal ini karena secara visual data terlihat normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh karena itu, dianjurkan selain menggunakan analisis grafik, penelitian juga menggunakan analisis statistik.

Ada dua cara untuk mengetahui normalitas distribusi residual data dengan analisis statistik. Yang pertama adalah dengan uji statistik sederhana dengan melihat nilai kurtosis dan skewnes dari residual dengan menggunakan rumus. Yang kedua adalah dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Jika nilai probabilitas (*Kolmogorov-Smirnov*) < taraf signifikansi, maka distribusi data dikatakan tidak normal dan Jika nilai probabilitas (*Kolmogorov-Smirnov*) > taraf signifikansi, maka distribusi data dikatakan normal.

### **3.5.3 Analisis Regresi**

Analisis yang digunakan dalam pengolahan data penelitian adalah analisis regresi linier berganda (*multiple linear regression*). Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Analisis regresi dapat memberikan jawaban mengenai besarnya pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependennya.

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah pengaruh mekanisme *Corporate Governanceterhadap* kinerja perusahaan (CFROA). Mekanisme *Corporate Governanceterdiri* dari ukuran dewan direksi, ukuran dewan komisaris, dan ukuran perusahaan.

Model pengujian dalam penelitian ini dinyatakan dalam persamaan dibawah ini :

$$CFROA = \alpha + \beta_1 DD + \beta_2 DK + \beta_3 CZ + e$$

Keterangan:	CFROA	: Kinerja Perusahaan
	$\alpha$	: Intercept/konstanta
	$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	: Koefisien regresi
	DD	: Ukuran Dewan Direksi
	DK	: Ukuran Dewan Komisaris
	CZ	: Logaritma Natural Ukuran perusahaan
	e	: Error

### 3.5.3.1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini digunakan untuk menggambarkan kemampuan model menjelaskan variasi yang terjadi dalam variabel dependen (Ghozali, 2006). Dengan pengukuran koefisien determinasi ini akan dapat diketahui seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependennya, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dinyatakan dalam persentase. Nilai koefisien korelasi ( $R^2$ ) ini berkisar antara  $0 < R^2 < 1$ . Semakin besar nilai yang dimiliki, menunjukkan bahwa semakin banyak informasi yang mampu diberikan oleh variabel-variabel independen untuk memprediksi variansi variabel dependen.

### 3.5.3.2. Uji Singifikansi Simultan (Uji F statistik)

Uji F statistik dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara keseluruhan berpengaruh terhadap nilai variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh ini adalah dengan cara

- a. Membandingkan F hitung dengan F tabel

Jika F hitung lebih kecil daripada F tabel artinya bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika F hitung lebih besar dari F tabel artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel independen

- b. Melihat Probabilities values

*Probabilities value* atau nilai signifikansi lebih besar daripada taraf signifikansi (derajat keyakinan) berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel independen. *Probabilities value* atau nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi (derajat keyakinan) berarti terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel independen.

### 3.5.3.3. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan untuk mendapatkan bukti apakah hipotesis yang telah dibuat, diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini pengambilan kesimpulan tersebut didapat dari hasil uji parameter individual atau disebut juga uji T statistik.

Uji T statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual menerangkan variansi variabel dependen (Ghozali, 2006). Uji T dilakukan untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual/parsial. Penetapan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak ada dua cara yaitu :

- a. Membandingkan t hitung dengan t tabel

Jika T hitung lebih kecil daripada T tabel artinya bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara individual terhadap variabel dependen.

Jika T hitung lebih besar dari T tabel artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara individual terhadap variabel independen.

- b. Menghitung *Probabilities Value*

*Probabilities value* atau nilai signifikansi digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat signifikansi dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Jika *probabilitas value* lebih besar daripada taraf signifikansi (derajat keyakinan) berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas secara individual terhadap variabel independen.

*Probabilities value* atau nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi (derajat keyakinan) berarti terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas secara individual terhadap variabel independen.