

**PENGARUH PERUBAHAN KINERJA  
PERUSAHAAN TERHADAP PERUBAHAN  
STUKTUR DEWAN KOMISARIS  
(Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang  
Terdaftar di BEI)**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat

untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)

pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis

Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

**TIKA RATNA PRATIWI**

**NIM. 12030110130207**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS DIPONEGORO**

**SEMARANG**

**2014**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Tika Ratna Pratiwi  
Nomor Induk Mahasiswa : 12030110130207  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Akuntansi  
Judul Skripsi : **PENGARUH PERUBAHAN KINERJA  
PERUSAHAAN TERHADAP PERUBAHAN  
STRUKTUR DEWAN KOMISARIS (Studi  
Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang  
Terdaftar di BEI)**  
Dosen Pembimbing : Herry Laksito, S.E., M.Adv. Acc., Akt.

Semarang, 5 Mei 2014

Dosen Pembimbing,

(Herry Laksito, S.E., M.Adv. Acc., Akt)

NIP. 196905061999031002

## **PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama Penyusun : Tika Ratna Pratiwi  
Nomor Induk Mahasiswa : 12030110130207  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Akuntansi  
Judul Skripsi : **PENGARUH PERUBAHAN KINERJA  
PERUSAHAAN TERHADAP PERUBAHAN  
STRUKTUR DEWAN KOMISARIS (Studi  
Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang  
Terdaftar di BEI)**

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 23 Mei 2014**

**Tim Penguji:**

1. Herry Laksito, SE., M.Adv. Acc., Akt. (.....)
2. Agung Juliarto, SE., Msi., Akt, Ph.D (.....)
3. Dr. Hj. Zulaikha, M.Si., Akt. (.....)

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Tika Ratna Pratiwi, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **PENGARUH PERUBAHAN KINERJA PERUSAHAAN TERHADAP PERUBAHAN STRUKTUR DEWAN KOMISARIS (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI)**, 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 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 sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 5 Mei 2014

Yang membuat pernyataan,

**Tika Ratna Pratiwi**

NIM. 12030110130207

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari perubahan kinerja perusahaan terhadap perubahan struktur dewan komisaris. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah perubahan jumlah komisaris. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah perubahan ROA dan perubahan ROE. Penelitian ini menggunakan dua variabel kontrol yaitu ukuran perusahaan dan kepemilikan institusional.

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2007-2012. Metode sampling dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Sampel penelitian ini terdiri dari 91 perusahaan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi logistik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan ROA berpengaruh signifikan positif terhadap perubahan jumlah dewan komisaris, sedangkan perubahan ROE berpengaruh signifikan negatif terhadap perubahan jumlah dewan komisaris.

**Kata kunci** : dewan komisaris, kinerja perusahaan, ROA, ROE.

## ***ABSTRACT***

*The aim of this study is to examine the influence of changes in firm performance on changes in board structure. Dependent variable used in this study is changes in the number of commissioners. Independent variables used in this study are changes in ROA and ROE. This study used two control variables which are firm size and institutional ownership.*

*The population in this study are manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange from 2007 to 2012. Sampling method used in this is purposive sampling method. Samples of this study consist of 91 companies. Hypothesis are tested by the use of logistic regression analysis.*

*The result shows that changes in ROA have significantly positive impact on the changes in the number of commissioners, while changes in ROE have significantly negative impact on the changes in the number of commissioners.*

***Keyword*** : board of commissioners, firm performance, ROA, ROE.

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulisan skripsi yang berjudul **“PENGARUH PERUBAHAN KINERJA PERUSAHAAN TERHADAP PERUBAHAN STRUKTUR DEWAN KOMISARIS (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI)”** dapat diselesaikan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini dapat terselesaikan karena adanya campur tangan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. H. Mohamad Nasir, M.Si., Akt.,Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
2. Prof. Dr. Muchamad Syafruddin, M.Si., Akt selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
3. Herry Laksito, S.E., M.Adv. Acc., Akt selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, memberikan saran, bimbingan, serta arahan dalam penyusunan skripsi ini.

4. Dr. P. Basuki Hardiprajitno, MBA, MAcc, Akt selaku dosen wali yang telah membimbing penulis selama menempuh studi di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
5. Semua dosen dan staff pengajar Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, atas ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
6. Seluruh karyawan dan staf Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah membantu selama proses perkuliahan.
7. Kedua orang tua, Bapak Meidiana Kuswara dan Ibu Tri Mulyani yang telah memberikan kasih sayang, bimbingan dan dukungan penuh baik moril maupun materiil, serta doa yang tak kunjung henti.
8. Adik-adik tersayang Devi Kaswara dan Salsabila Kaswara yang selalu memberi keceriaan, doa dan dukungan.
9. *Special Thanks*, Agnes Carolina Manurung S.E. dan Amos Rico Brolin S.E., yang telah mendukung penuh penulis selama ini dengan dorongan, bantuan, motivasi, semangat dan keceriaan yang tiada henti.
10. *Special Ladies*, Rika, Emalia, Carrolina, Anindya, Okta, Trivanda, atas segala *support* yang telah diberikan kepada penulis.
11. *Special Friends*, Agnes, Rika, Syoraya, Vira, Olin, Ema, Desty, Arvina, Nurani, Amos, Dece, Febri, Yogi, Yahdi, Aldo, Ari, Rheza, Irwan Habibi, Andhika, Mas Yudha, atas bantuan, dukungan, doa, semangat dan kenangan yang telah diberikan kepada penulis.



12. Seluruh teman-teman Akuntansi 2010 atas bantuan, dukungan dan kenangan yang telah diberikan kepada penulis.
13. Para sahabat, Azmy, Hendrianto, Yoga, Dea, Devi atas dukungan, semangat serta kenangan yang telah diberikan.
14. Para *supporter*, Aa Hendra, Teh Kiki, Teh Novi, Maswit, Mama Rita, Bapak Totok, Abdulah atas dukungan, kasih sayang, semangat dan doa yang tiada henti.
15. Teman-teman KKN desa Kaliyoso, Mbakiki, Fifi, Rena, Masbima, Masjoko, Rifai, Bagas, Witra, Wisnu atas kerjasama dan kenangan yang luar biasa.
16. Semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna karena keterbatasan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bermanfaat demi penulisan yang lebih baik di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak-pihak yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Semarang, 5 Mei 2014

Penulis,

Tika Ratna Pratiwi

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN .....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....	iv
ABSTRAK .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	8
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	8
1.4 Sistematika Penulisan .....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Teori Agensi .....	11
2.1.2 Teori Ketergantungan Sumber Daya.....	14
2.1.3 Struktur Dewan Komisaris .....	16
2.1.4 Kinerja Perusahaan .....	22
2.2 Penelitian Terdahulu .....	27
2.3 Kerangka Pemikiran.....	28
2.4 Pengembangan Hipotesis .....	29
2.4.2 Pengaruh Perubahan <i>Return On Assets</i> (ROA) terhadap Perubahan Jumlah Dewan Komisaris .....	32
2.4.2 Pengaruh Perubahan <i>Return On Equity</i> (ROE) terhadap Perubahan Jumlah Dewan Komisaris .....	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	34
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	34
3.1.1 Variabel Penelitian .....	34
3.1.1.1 Variabel Dependen .....	34
3.1.1.2 Variabel Independen.....	34
3.1.1.3 Variabel Kontrol .....	35
3.1.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	35
3.1.2.1 Perubahan Jumlah Dewan Komisaris .....	35
3.1.2.2 <i>Perubahan Return On Assets</i> (DROA).....	36
3.1.2.3 <i>Return On Equity</i> (DROE).....	36

3.1.2.4	Ukuran Perusahaan .....	37
3.1.2.5	Kepemilikan Institusional .....	37
3.2	Populasi dan Sampel .....	37
3.3	Jenis dan Sumber Data .....	38
3.4	Metode Pengumpulan Data .....	39
3.5	Metode Analisis .....	39
3.5.1	Statistik Deskriptif .....	40
3.5.2.1	Uji Multikolonieritas .....	40
3.5.3	Uji Hipotesis .....	41
3.5.3.1	Uji Regresi Logistik .....	41
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN .....	43
4.1	Deskripsi Obyek Penelitian .....	43
4.2	Hasil Analisis Data .....	44
4.2.3	Analisis Statistik Deskriptif .....	44
4.2.1.1	Perubahan Jumlah Komisaris .....	44
4.2.1.2	Perubahan ROA .....	45
4.2.1.3	Perubahan ROE .....	46
4.2.1.4	Ukuran Perusahaan .....	47
4.2.1.5	Kepemilikan Institusi .....	48
4.2.2	Analisis Regresi Logistik .....	49
4.2.2.1	Deteksi Multikolinieritas .....	49
4.2.2.2	Model Fit Test .....	50
4.2.2.3	Pengujian Keseluruhan Model (Overall Model Fit) .....	51
4.2.2.4	Koefisien Determinasi (Pseudo R <sup>2</sup> ) .....	52
4.2.2.5	Matriks Klasifikasi .....	53
4.2.3	Pengujian Koefisien Regresi .....	54
4.3	Interpretasi Hasil .....	56
4.3.1	Pengaruh Perubahan <i>Return On Assets</i> terhadap Perubahan Jumlah Komisaris .....	56
4.3.2	Pengaruh Perubahan <i>Return On Equity</i> terhadap Perubahan Jumlah Komisaris .....	57
BAB V	PENUTUP .....	59
5.1	Kesimpulan .....	59
5.2	Keterbatasan .....	60
5.3	Saran .....	60
DAFTAR PUSTAKA	.....	62
LAMPIRAN A	.....	69
TABULASI DATA	.....	69
LAMPIRAN B	.....	72

HASIL OUTPUT SPSS ..... 72

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	27
Tabel 4.1 Seleksi Sampel .....	43
Tabel 4.2 Distribusi Perubahan Komisaris.....	44
Tabel 4.3 Distribusi Perubahan ROA berdasarkan Perubahan Komisaris .....	45
Tabel 4.4 Distribusi Perubahan ROE berdasarkan Perubahan Komisaris .....	46
Tabel 4.5 Distribusi Ukuran Perusahaan berdasarkan Perubahan Komisaris ....	47
Tabel 4.6 Distribusi Kep Instiusional berdasarkan Perubahan Komisaris .....	48
Tabel 4.7 Uji Multikolinieritas.....	49
Tabel 4.8 <i>Homser and Lemeshow Test</i> .....	50
Tabel 4.9 Angka <i>Block Number</i> .....	51
Tabel 4.10 Omnibus Test .....	52
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	53
Tabel 4.12 Matrik Klasifikasi .....	53
Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis .....	54

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	29
-------------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	TABULASI DATA .....	69
LAMPIRAN B	HASIL OUTPUT SPSS.....	72

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini istilah tata kelola perusahaan sudah sangat sering disebut dalam dunia bisnis di Indonesia. Tidak dapat dipungkiri bahwa tata kelola perusahaan merupakan salah satu unsur penting dalam meningkatkan eksistensi suatu perusahaan. Tata kelola perusahaan merupakan suatu sistem pengendalian manajemen untuk meningkatkan nilai perusahaan. Bentuk pengendalian yang dilakukan adalah dengan memberikan informasi kepada para *stakeholders* mengenai hal-hal yang berhubungan dengan kegiatan perusahaan. Syarah (2011), tata kelola perusahaan merupakan mekanisme administratif yang mengatur hubungan antara atribut ekonomi perusahaan yaitu manajemen perusahaan, komisaris, direksi, pemegang saham dan kelompok *stakeholders*.

Carolina (2014), tujuan mekanisme tata kelola perusahaan adalah untuk meningkatkan efektifitas, efisiensi, dan kesinambungan suatu perusahaan agar tercipta kesejahteraan antara perusahaan dan para pemangku kepentingan. Hubungan hak dan kewajiban antara perusahaan dengan para *stakeholders* akan diakui dan dilindungi melalui sistem tata kelola perusahaan, sehingga perusahaan dapat dikelola secara adil, terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan.



Salah satu indikator dari tata kelola perusahaan adalah proporsi dewan komisaris. Dewan komisaris adalah sekelompok orang yang ditunjuk untuk memberi nasihat dan melakukan pengawasan pada direksi perusahaan. Di Indonesia, dewan komisaris ditunjuk oleh RUPS dan diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, dijabarkan tentang tugas, wewenang dan tanggung jawabnya. Dewan komisaris terdiri dari dua bagian, yaitu komisaris non-independen dan komisaris independen. Komisaris non-independen merupakan bagian dari perusahaan tersebut sebagai pegawai dan pemegang saham utama. Komisaris independen bukan merupakan pegawai atau orang yang berhubungan langsung dengan perusahaan tersebut, tetapi karena kemampuannya yang dianggap berguna bagi perusahaan maka komisaris independen diangkat untuk mewakili pemegang saham guna mengawasi direksi, kegiatan di perusahaan dan komisaris non-independen. Hal ini didasarkan pada kecenderungan terjadinya *conflict of interest* yang dilakukan oleh direksi dan komisaris non-independen.

Dewan komisaris yang independen secara umum memiliki pengawasan yang lebih baik terhadap manajemen, sehingga mempengaruhi kemungkinan kecurangan dalam menyajikan laporan keuangan yang dilakukan oleh manajer, artinya semakin kompeten dewan komisaris maka semakin mengurangi kemungkinan kecurangan dalam pelaporan keuangan (Chtouro *et al*, 2001).

Istilah komisaris independen dikenal pada negara-negara yang menerapkan *Two Tier Board System*. Menurut Lukviarman (2004), *two tier board system* memisahkan keanggotaan dewan, yaitu dewan direksi (*management board*) yang

bertugas mengelola perusahaan, dan dewan komisaris (*supervisory board*) yang menjalankan tugas pengawasan dan *supervising* terhadap tindakan-tindakan dewan direksi. Indonesia merupakan salah satu negara yang menerapkan *two tier board system*, sehingga Indonesia menggunakan istilah komisaris independen.

Menurut Surya dan Yustiavandana (2006), pemilihan komisaris di Indonesia kurang mempertimbangkan integritas serta kompetensi orang tersebut. Oleh karena itu muncul gagasan tentang keberadaan komisaris independen. Istilah komisaris independen atau direksi independen menunjukkan keberadaan mereka sebagai wakil dari pemegang saham independen (minoritas) dan juga mewakili kepentingan investor. *Forum for Corporate Governance in Indonesia*, menyatakan bahwa untuk menjamin pelaksanaan tata kelola perusahaan diperlukan anggota dewan komisaris yang tidak memiliki hubungan bisnis atau hubungan lainnya dengan pemegang saham mayoritas dan dewan direksi baik secara langsung maupun tidak langsung. Hilangnya independensi dewan komisaris cenderung membuat tingkat independensi dewan komisaris menjadi rendah, sehingga dapat berakibat buruk dalam proses pengambilan keputusan karena hilangnya obyektifitas. Oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan untuk merekrut dewan komisaris independen.

Menurut Shivdasani (2004) komposisi dewan komisaris dipengaruhi oleh penurunan kinerja keuangan. Hal ini terjadi karena reaksi perusahaan terhadap penurunan kinerja tersebut adalah dengan menambahkan ke dalam komposisi dewan, satu atau lebih komisaris independen (*outside directors*) yang bersedia untuk mengambil tindakan korektif.

Kinerja perusahaan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai dan Basir, 2004). Kinerja suatu perusahaan dapat diukur melalui kinerja keuangannya. Menurut Sucipto (2003) kinerja keuangan adalah penentu ukuran-ukuran tertentu yang dapat mengukur keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam menghasilkan laba. Menurut IAI (2007) kinerja keuangan adalah kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengendalikan sumber daya yang dimilikinya.

Kinerja perusahaan merupakan suatu gambaran mengenai kondisi keuangan suatu perusahaan yang dianalisis dengan alat-alat analisis keuangan sehingga dapat diketahui baik buruknya keadaan keuangan suatu perusahaan yang mencerminkan prestasi kerja perusahaan pada periode tertentu. Penilaian kinerja keuangan merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan oleh manajemen agar dapat memenuhi kewajibannya kepada para penyandang dana dan juga untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pendapat Shivdasani (2004) menyatakan bahwa komposisi dewan komisaris dipengaruhi oleh penurunan kinerja keuangan, karena reaksi perusahaan terhadap penurunan kinerja tersebut adalah dengan menambahkan ke dalam komposisi dewan, satu atau lebih komisaris independen (*outside directors*) yang bersedia untuk mengambil tindakan korektif. Pandangan alternatif lain juga menyatakan bahwa pada tahun dimana terjadi penurunan kinerja perusahaan, jika dibandingkan kinerja

perusahaan tahun sebelumnya, jumlah anggota dewan akan mengalami penurunan. Jumlah komisaris independen cenderung berkurang karena keberadaan komisaris independen cenderung memakan biaya yang lebih banyak. Penelitian oleh Pearce dan Zahra (1992) juga menyatakan bahwa kinerja perusahaan periode sebelumnya yang kurang baik berhubungan secara positif dengan komposisi dewan yang semakin kecil dan komisaris dari dalam perusahaan yang semakin sedikit.

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Valenti (2011). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah tidak digunakannya variabel *CEO duality*. Yang dimaksud dengan *CEO duality* adalah terdapatnya seseorang yang menduduki jabatan sebagai CEO sekaligus sebagai *chairman of board*. Keberadaan *CEO duality* memungkinkan terjadinya pemusatan kekuasaan yang mungkin dapat menimbulkan *management discretion*. Biasanya *CEO duality* diterapkan dalam *one tier board system* yang tidak memisahkan keanggotaan dewan komisaris dan dewan direksi (*board of directors*). Sedangkan di Indonesia menerapkan *two tier board system*, dimana perusahaan memisahkan keanggotaan dewan, yaitu dewan direksi (*management board*) yang bertugas mengelola perusahaan, dan dewan komisaris (*supervisory board*) yang menjalankan tugas pengawasan dan *supervising*.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari perspektif agensi, komisaris independen berada pada posisi yang lebih baik untuk memonitor manajemen karena mereka diasumsikan terpisah dari manajer

perusahaan (Fama dan Jensen, 1983) dan keahlian mereka dikembangkan dari pengalaman sebelumnya (Mace, 1986). Menurut Baysinger dan Hoskisson (1990), komisaris independen juga diduga menggunakan tingkat independensinya dalam mengevaluasi keputusan-keputusan manajemen. Menurut Rechner *et al.*, (1993), berbeda dengan komisaris non-independen, karir komisaris independen cenderung terpengaruh oleh hasil keputusan mereka dan mereka dapat mengambil solusi yang lebih obyektif.

Meskipun banyak penelitian tentang penunjukan dewan komisaris independen, bukti empiris gagal menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara praktek dan hasil dari perusahaan. Sebuah ulasan meta-analisis dari 85 studi empiris yang melibatkan lebih dari 200 sampel menemukan bahwa tidak ada bukti kuat yang mendukung hubungan positif antara komposisi dewan dan kepemimpinan dan kinerja (Dalton *et al.*, 2003). Dalam meta-analisis yang sama, Rhoades *et al.* (2000) , menemukan sedikit pengaruh positif pada kinerja keuangan ketika perusahaan memiliki komposisi dewan komisaris yang terdiri dari komisaris non-independen dan komisaris independen, dan menyimpulkan upaya untuk menyeimbangkan proporsi dewan komisaaris dalam dan komisaris independen dapat menghilangkan manfaat-manfaat yang dapat dihasilkan oleh komisaris non-independen maupun komisaris independen.

Ada beberapa penelitian yang berhasil untuk mengaitkan karakteristik-karakteristik perusahaan atau perubahan-perubahan lingkungan dengan sifat komisaris, dengan menggunakan teori ketergantungan sumber daya sebagai dasar.

Pfeffer dan Salancik (1978) mengembangkan teori ketergantungan sumber daya mereka berdasarkan perspektif sistem terbuka yang menyatakan bahwa lingkungan merupakan bagian penting dalam menentukan tingkat efektivitas organisasi. Salah satu saran yang mereka tawarkan untuk mengendalikan lingkungan adalah dengan menunjuk perwakilan dari luar untuk mengisi posisi dalam organisasi, khususnya melalui dewan komisaris. Pfeffer (1973) menyatakan bahwa perubahan keanggotaan dalam dewan komisaris merupakan reaksi secara langsung terhadap perubahan lingkungan. Menurut Baysinger dan Butler (1985), dewan komisaris independen merupakan unsur utama dari komponen dewan komisaris yang menyediakan sumber “kebijaksanaan manajerial” mengenai hubungan eksternal yang memungkinkan perusahaan untuk mencapai target kinerja dividen.

Hillman *et al.* (2000), menemukan bahwa kegunaan dari perubahan porsi dewan komisaris yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk membuat dewan komisaris lebih tanggap dalam menghadapi kondisi persaingan ketika perusahaan mengalami deregulasi. Menurut Hillman *et al.* (2007), karakteristik organisasi memprediksi komposisi dewan, dalam kasus ini, kemungkinan adanya komisaris wanita dalam anggota dewan perusahaan. Sementara Baysinger dan Butler (1985) dan Hillman (2005), menemukan hubungan antara sifat komisaris dan kinerja perusahaan, (status komisaris independen dalam penelitian terdahulu dan hubungan penelitian di masa mendatang), hampir seluruh penelitian yang menggunakan teori ketergantungan sumber daya belum menemukan atau belum meneliti hubungan antara anggota dewan dan atribut komisaris dan kinerja perusahaan.

Kinerja perusahaan memiliki beberapa indikator seperti *Return On Assets* (ROA), *Return On Equity* (ROE), *Price Earning Ratio* (PER). Dalam penelitian ini kinerja perusahaan diukur melalui ROA dan ROE, dimana ROA dan ROE digolongkan dalam kategori kenaikan kinerja dan penurunan kinerja.

Berdasarkan uraian diatas maka pertanyaan yang muncul dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah perubahan ROA berpengaruh positif terhadap perubahan jumlah dewan komisaris?
2. Apakah perubahan ROE berpengaruh positif terhadap perubahan jumlah dewan komisaris?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris tentang: Pengaruh perubahan kinerja perusahaan terhadap perubahan struktur dewan komisaris, dengan mengukur kemampuan perusahaan dalam memenuhi profitabilitas perusahaan.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pembaca dan peneliti, penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh perubahan kinerja perusahaan terhadap perubahan struktur dewan komisaris.

2. Bagi para pengguna laporan keuangan dan manajemen perusahaan, agar dapat memahami bagaimana kinerja perusahaan dapat memberikan pengaruh terhadap struktur dewan komisaris yang dalam penelitian ini dilihat dari perubahan jumlah dewan komisaris.
3. Bagi para akademisi, dapat menjadikan penelitian ini sebagai tambahan literature mengenai hubungan kinerja perusahaan dan struktur dewan komisaris.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan penelitian ini dibagi dalam lima bab yang akan menjelaskan secara rinci isi penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, dalam bab ini dipaparkan secara jelas latar belakang dari penelitian ini, kemudian dilanjutkan dengan perumusan masalah penelitian yang didalamnya terdapat pertanyaan penelitian. Tujuan dan manfaat dari penelitian juga dipaparkan dalam bab ini.

BAB II Tinjauan Pustaka, bab ini berisi tentang landasan teori yang menjelaskan teori yang mendasari penelitian ini dan penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan dari penelitian ini. Bab II juga menggambarkan kerangka pemikiran teoritis dari penelitian ini yang menjelaskan tujuan penelitian dalam bentuk skema, serta pengembangan hipotesis yang berisi pernyataan mengenai jawaban atau dugaan sementara terhadap masalah penelitian.



BAB III Metodologi Penelitian, bab ini berisi penjelasan mengenai variabel-variabel penelitian dan definisi operasional yang mendeskripsikan lebih dalam mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Bab ini juga memaparkan populasi yang menjadi objek penelitian, sampel yang diambil dengan metode tertentu, jenis dan sumber data yang menjelaskan data seperti apa yang digunakan dan darimana memperoleh data tersebut, metode pengumpulan data yang menjelaskan bagaimana data-data penelitian diperoleh, serta metode analisis yang menjelaskan metode yang digunakan agar data-data penelitian diolah untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini.

BAB IV Hasil dan Pembahasan, bab ini berisi deskripsi dari objek penelitian yang membahas mengenai objek dan variabel penelitian, kemudian terdapat pula analisis data yang berisi data-data penelitian yang mudah untuk dipahami oleh para pembaca, serta hasil penelitian yang menjelaskan tentang pengaruh perubahan kinerja perusahaan terhadap perubahan struktur dewan komisaris.

BAB V Penutup, bab ini berisi kesimpulan yang merangkum secara menyeluruh mengenai penelitian ini yang telah dibahas di bab-bab sebelumnya. Bab ini juga memuat keterbatasan dari penelitian ini dan saran kepada pihak-pihak berkepentingan untuk penelitian selanjutnya.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Teori Agensi

Konsep teori agensi menurut Jensen dan Smith (1984), merupakan konsep yang menjelaskan hubungan kontraktual antara *principal* dan *agent*. Pihak *principal* adalah pihak yang memberikan kewenangan kepada *agent*, untuk melakukan semua kegiatan atas nama *principal* dalam kapasitasnya sebagai pengambil keputusan. Dalam perusahaan *principal* adalah pemegang saham dan *agent* adalah manajer. Jensen dan Meckling (1976), menyatakan bahwa hubungan keagenan adalah kontrak antara manajer (*agent*) dan pemegang saham (*principal*).

Menurut Anthony dan Govindarajan (2005), teori agensi merupakan teori yang mendasari hubungan antara *principal* dan *agent* dengan asumsi bahwa setiap individu termotivasi oleh kepentingannya masing-masing, sehingga dapat menimbulkan konflik antara *principal* dan *agent*. Menurut Brigham dan Gapenski (1996), dalam hubungan keagenan selalu ada konflik kepentingan antara (1) manajer dan pemilik perusahaan, (2) manajer dan bawahannya, (3) pemilik perusahaan dan kreditur.

Menurut Jensen dan Meckling (1976), potensi konflik agensi akan muncul apabila manajer perusahaan memiliki kurang dari 100 persen saham biasa

perusahaan, yang mendorong manajer untuk memaksimalkan keuntungannya sendiri. Hal ini dapat terjadi karena adanya pemisahan kekuasaan antara fungsi pengelola dan fungsi kepemilikan. Apabila manajer melakukan kesalahan dalam pengambilan keputusan, yang akan menerima dampaknya adalah para pemegang saham. Dampak ini dapat berupa tingkat pengembalian dividen yang menurun ataupun nilai perusahaan yang cenderung menurun sehingga nilai saham perusahaan tersebut juga ikut menurun dalam pasar saham dan dapat mempengaruhi tindakan para investor lainnya dalam menyikapi masalah yang terjadi. Sebagai contoh investor dapat menjual saham perusahaan di pasar modal, atau dapat pula menahan sahamnya.

Menurut Eisenhardt (1989), teori agensi menggunakan tiga asumsi sifat manusia yaitu : (1) manusia pada umumnya mementingkan diri sendiri (*self interest*), (2) manusia memiliki daya pikir terbatas mengenai persepsi masa mendatang (*bounded rationality*), dan (3) manusia selalu menghindari risiko (*risk averse*). Berdasarkan asumsi sifat dasar manusia tersebut manajer sebagai manusia akan bertindak *opportunistic*, yaitu mengutamakan kepentingan pribadinya (Haris, 2004).

Teori agensi mengatakan sulit untuk mempercayai bahwa manajer (*agent*) akan selalu bertindak berdasarkan kepentingan pemegang saham (*principal*), sehingga diperlukan *monitoring* dari pemegang saham (Copeland dan Weston, 1992). Menurut Jensen dan Meckling (1976), pengawasan atau *monitoring* yang dilakukan oleh pihak independen memerlukan biaya atau *monitoring cost* dalam bentuk biaya audit, yang merupakan salah satu dari *agency cost*. Yang dimaksud dengan *agency cost* adalah biaya-biaya yang dikeluarkan untuk mengurangi konflik agensi.

Menurut Jensen dan Meckling (1976), terdapat tiga jenis utama dari biaya agensi, yaitu antara lain: (1) pengeluaran untuk memantau kegiatan manajerial, seperti biaya audit, (2) pengeluaran untuk struktur organisasi dalam hal membatasi perilaku-perilaku tidak diinginkan yang mungkin dilakukan oleh pihak manajemen, seperti penunjukan dewan direksi eksternal, restrukturisasi unit bisnis dan hierarki manajemen, (3) biaya kesempatan yang dapat terjadi ketika adanya pembatasan pada para pemegang saham. Apabila tidak dilakukan tindakan pengawasan atau *monitoring* terhadap manajemen, dapat memungkinkan terjadinya kerugian pada pemegang saham karena perilaku menyimpang oleh manajemen.

Menurut Bathala *et al.* (1994), untuk mengurangi konflik antara manajer dan para pemegang saham dapat dilakukan dengan cara: (1) meningkatkan kepemilikan saham oleh manajer (*insider ownership*), (2) meningkatkan rasio dividen terhadap laba bersih perusahaan (*earning after tax*), (3) mengikatkan sumber pendanaan melalui utang, (4) serta kepemilikan oleh institusi (*institutional holding*). Menurut Masdupi (2005), dengan adanya peningkatan kepemilikan oleh manajer, maka diharapkan adanya kedudukan yang sama antara manajer dan pemegang saham. Hal ini bertujuan untuk menyamakan kepentingan manajer dan pemegang saham, sehingga dapat mengurai terjadinya konflik diantara keduanya.

Berbeda dengan Bathala, Anthony dan Govindarajan (2005) menyatakan bahwa solusi yang optimal untuk mengurangi konflik antara manajer dan pemegang saham adalah memberikan kompensasi eksekutif berdasarkan kinerja serta diikuti dengan beberapa tindakan pemantauan. Pertama, rencana insentif berbasis kinerja,

misalnya dengan memberi saham kepada eksekutif berdasarkan kinerjanya di perusahaan. Kedua, intervensi secara langsung oleh pemegang saham melalui pemegang saham institusional. Ketiga, ancaman langsung oleh pemegang saham, ancaman langsung berupa pemberhentian manajer. Keempat, ancaman pengambil alihan. Ancaman disiplin pengambil alihan ini mengubah perilaku manajerial dan mendorong manajemen untuk meningkatkan nilai saham.

### **2.1.2 Teori Ketergantungan Sumber Daya**

Emerson (1962) sebagai pelopor teori ketergantungan sumber daya atau (*resource dependence theory*), mengidentifikasi pembahasan teori ini dalam hubungan kausalitas antara konsep kekuasaan dengan konsep ketergantungan yang diasumsikan terdiri atas A dan B; ‘pengaruh A terhadap B didasarkan pada ketergantungan terhadap sumber daya’. Ketergantungan B adalah seimbang dengan kepentingan B di atas tujuan A secara tidak langsung dan sebaliknya seimbang dengan kegunaan dari tujuan-tujuan tersebut pada B diluar hubungan A-B. Ketergantungan merupakan bagian utama dari kekuasaan.

Untuk mengatur hubungan saling ketergantungan organisasi dapat memakai strategi kerjasama (Thompson, 1967) atau melakukan hubungan inter-organisasional (Pfeffer dan Salancik, 1978). Menurut Thompson (1967), agar diperoleh suatu taraf pengendalian diri yang berarti, organisasi harus mengatur ketergantngannya. Menurut Pfeffer dan Salancik (1978), Thampson (1967) organisasi berusaha untuk memperkecil kekuasaan unsur-unsur lingkungan tugas atas mereka dengan

mempertahankan berbagai alternatif. Bila organisasi bersaing untuk memperoleh dukungan maka organisasi berusaha mencari prestise yang merupakan suatu cara untuk mendapatkan kekuasaan tanpa menambah ketergantungan dalam hubungan inter-organisasional.

Argumen Pfeffer dan Salancik (1978) tentang hubungan inter-organisasional adalah bahwa fenomena inter-organisasional akan mengatur secara keseluruhan berbagai tingkat hasil performansi organisasi. Faktor internal hanya memiliki sedikit efek terhadap organisasi. Faktor internal hanya menyumbang sepuluh persen terhadap peningkatan performansi organisasi.

Menurut Pfeffer dan Salancik (1978), dewan komisaris memiliki kemampuan untuk memperkecil ketidakpastian lingkungan dengan menggunakan koneksi yang mereka miliki. Menurut Hillman et al. (2000), Pfeffer (1973), perspektif ketergantungan sumber daya juga dapat digunakan sebagai dasar teoritis untuk penelitian yang meneliti tentang perubahan dewan komisaris saat keadaan eksternal atau internal perusahaan membutuhkan perubahan. Hillman et al. (2000) mengemukakan bahwa pemilihan dewan komisaris pada perusahaan lebih berorientasi pada sektor profitabilitas ketika deregulasi mulai berlaku. Pfeffer (1973) memprediksikan pengalaman dan hubungan dewan komisaris dapat memenuhi kebutuhan sumber daya yang bervariasi.

### 2.1.3 Struktur Dewan Komisaris

Menurut Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT), dewan komisaris adalah organ perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada direksi. Dewan komisaris melakukan pengawasan atas kebijakan pengurusan, jalannya pengurusan pada umumnya, baik mengenai perseroan maupun usaha perseroan, dan memberi nasihat kepada direksi.

Komite Nasional Kebijakan Governance (2001) membedakan dewan komisaris menjadi dua kategori. 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 afiliasi dengan perusahaan.

*Forum for Corporate Governance in Indonesia* (2001) mendefinisikan dewan komisaris sebagai inti dari tata kelola perusahaan yang ditugaskan untuk menjamin pelaksanaan strategi perusahaan, mengawasi manajemen dalam mengelola perusahaan serta mewajibkan terlaksananya akuntabilitas.

Tata kelola perusahaan merupakan seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, pengelola perusahaan, kreditur, pemerintah, karyawan, serta para pemangku kepentingan internal dan eksternal, berkaitan dengan hak dan kewajiban mereka, sehingga menciptakan nilai tambah bagi semua pihak

yang berkepentingan (*Forum for Corporate Governance in Indonesia*, 2001). Menurut Shleifer dan Vishny (1997), tata kelola perusahaan berkaitan dengan cara atau mekanisme untuk meyakinkan para pemilik modal dalam memperoleh *return* yang sesuai dengan investasi yang telah ditanam. Komite Nasional Kebijakan Governance (2001), mendefinisikan tata kelola perusahaan sebagai suatu proses dan struktur yang digunakan oleh fungsi 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.

Mekanisme tata kelola perusahaan merupakan sebuah sistem yang dibentuk mulai dari kewajiban dan hak, proses dan pengendalian yang mencakup pihak dalam maupun luar manajemen. Pihak-pihak yang berkepentingan dalam tata kelola perusahaan bukan hanya sebatas kepada pemegang saham, tetapi juga pada *stakeholders*. Menurut Carolina (2014), tujuan mekanisme tata kelola perusahaan adalah untuk meningkatkan efektifitas, efisiensi, dan kesinambungan suatu perusahaan agar tercipta kesejahteraan antara perusahaan dan para pemangku kepentingan. Hubungan hak dan kewajiban antara perusahaan dengan para *stakeholders* akan diakui dan dilindungi melalui sistem tata kelola perusahaan, sehingga perusahaan dapat dikelola secara adil, terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan.

Menurut Arafat *et al.* (2008), manfaat penerapan tata kelola perusahaan dapat dikelompokkan menjadi empat, yaitu: (1) meningkatkan kinerja perusahaan melalui



terciptanya proses pengambilan keputusan yang lebih baik, meningkatkan operasional perusahaan serta lebih meningkatkan pelayanan kepada *stakeholders*; (2) meningkatkan nilai perusahaan. Tjager (2003) mengungkapkan bahwa tata kelola perusahaan dapat meningkatkan kinerja keuangan dan mengurangi risiko yang mungkin dilakukan oleh direksi dengan keputusan-keputusan yang menguntungkan diri sendiri; (3) meningkatkan kepercayaan investor. Menurut survey yang dilakukan oleh McKinsey&Co, bahwa tata kelola perusahaan menjadi perhatian utama para investor menyamai kinerja keuangan; (4) meningkatkan kepuasan pemegang saham.

Pedoman umum yang dikeluarkan oleh Komite Nasional Kebijakan *Corporate Governance* (KNKCG) pada tahun 2006, menyebutkan terdapat lima prinsip tata kelola perusahaan:

1. *Transparency*

Perusahaan harus menyediakan informasi yang bersifat material, akurat, relevan dan mudah diakses untuk berbagai pihak yang berkepentingan terhadap perusahaan tersebut. Dengan informasi tersebut, para pemangku kepentingan dapat mengetahui risiko dari setiap transaksi yang dilakukan dengan perusahaan.

2. *Accountability*

Keterbukaan dalam informasi keuangan perusahaan adalah salah satu hal yang harus dikendalikan perusahaan. Pengendalian ini dapat dilakukan dengan memisahkan fungsi pengawas dengan fungsi pelaksana. Agar pengawasan

terhadap kinerja perusahaan dapat optimal, perusahaan perlu memiliki dewan komisaris independen.

### 3. *Responsibility*

Perusahaan harus mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku dan sesuai prinsip korporasi yang sehat, serta melaksanakan tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan sehingga dapat terpelihara kesinambungan usaha dalam jangka panjang.

### 4. *Fairness*

Perusahaan harus memperhatikan kepentingan seluruh *stakeholders* berdasarkan azas kesetaraan dan kewajaran (*equal treatment*) agar terhindar dari berbagai kecurangan yang mungkin terjadi.

### 5. *Independency*

Perusahaan harus dijalankan secara profesional dan menghindari dominasi yang tidak wajar oleh *stakeholder* manapun serta tidak terpengaruh oleh kepentingan sepihak guna menghindari benturan kepentingan (*conflict of interest*).

Sesuai penjabaran *Forum for Corporate Governance in Indonesia* (2001) dewan komisaris adalah inti dari tata kelola perusahaan yang ditugaskan untuk menjamin pelaksanaan strategi perusahaan, mengawasi manajemen dalam mengelola perusahaan serta mewajibkan terlaksananya akuntabilitas. Dari definisi di atas, dewan komisaris adalah sekelompok orang yang ditunjuk untuk memberi nasihat dan melakukan pengawasan pada Direksi. Di Indonesia, dewan komisaris ditunjuk oleh

RUPS dan diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, dijabarkan tentang tugas, wewenang dan tanggung jawabnya.

Komite Nasional Kebijakan Governance (2001) membedakan dewan komisaris menjadi dua kategori. 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 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, untuk jangka waktu tertentu termasuk terafiliasi. Keberadaan komisaris independen diatur dalam Peraturan Pencatatan Efek No. 1-A PT. Bursa Efek Jakarta yang menyatakan bahwa setiap perusahaan publik harus membentuk komisaris independen yang anggotanya paling sedikit 30% dari jumlah keseluruhan anggota dewan komisaris.

Meurut Fama dan Jensen (1983), komisaris independen dapat bertindak sebagai penengah dalam perselisihan yang terjadi di antara para manajer internal dan mengawasi kebijaksanaan direksi serta memberikan nasihat kepada direksi. Karakteristik yang pertama adalah independensi yang mereka miliki (Cadbury, 1992), dan yang kedua adalah keinginan komisaris independen untuk menjaga reputasi mereka dalam pasar tenaga kerja eksternal (Fama dan Jensen, 1983). Lebih dalam

lagi, menurut Cadbury (1992) komisaris independen diharapkan dapat mempermudah pelaksanaan pertanggungjawaban dewan komisaris yang meliputi penyusunan tujuan strategi perusahaan, penyediaan kepemimpinan yang berpengaruh, pengawasan manajemen atas bisnis yang berjalan dan memastikan perusahaan menjalankan tata kelola perusahaan sebagaimana mestinya serta melaporkan hasilnya kepada pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya dalam masa kepengurusannya.

Kriteria komisaris independen menurut *Forum of Corporate Governance in Indonesia* (2009) adalah sebagai berikut :

- 1) Komisaris independen bukan merupakan anggota manajemen
- 2) Komisaris independen bukan merupakan pemegang saham mayoritas, atau seorang pejabat dari atau dengan cara lain yang berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan pemegang saham mayoritas perusahaan
- 3) Komisaris independen dalam kurun waktu tiga tahun terakhir tidak dipekerjakan dalam kapasitasnya sebagai eksekutif oleh perusahaan lainnya dalam satu kelompok usaha dan tidak pula dipekerjakan dalam kapasitasnya sebagai komisaris setelah tidak lagi menempati posisi itu
- 4) komisaris independen bukan merupakan penasihat profesional perusahaan atau perusahaan lainnya yang satu kelompok dengan perusahaan tersebut
- 5) Komisaris independen bukan merupakan seorang pemasok atau pelanggan yang signifikan dan berpengaruh dari perusahaan atau perusahaan lainnya yang satu kelompok, atau dengan cara lain berhubungan secara langsung atau tidak langsung dengan pemasok atau pelanggan tersebut

- 6) Komisaris independen tidak memiliki kontraktual dengan perusahaan atau perusahaan lainnya yang satu kelompok selain sebagai komisaris perusahaan tersebut
- 7) Komisaris independen harus bebas dari kepentingan dan urusan bisnis apapun atau hubungan lainnya yang dapat, atau secara wajar dapat dianggap sebagai campur tangan secara material dengan kemampuannya sebagai seorang komisaris untuk bertindak demi kepentingan yang menguntungkan perusahaan.

#### **2.1.4 Kinerja Perusahaan**

Kinerja perusahaan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Rivai dan Basir, 2004). Menurut Helfert (1996), kinerja perusahaan merupakan gambaran keadaan secara utuh atas suatu perusahaan selama periode waktu tertentu, dan merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam manfaat sumber daya-sumber daya yang dimiliki. Lebih jauh lagi, Srimindarti (2004) mendefinisikan kinerja sebagai suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktiva dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada jumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau

diproyeksikan dengan menggunakan dasar efisiensi, pertanggungjawaban dan akuntabilitas manajemen.

Menurut Mulyadi (2002), penilaian kinerja adalah penentu secara periodik efektivitas kegiatan organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Penilaian kinerja perusahaan dapat dijadikan manajer sebagai informasi dalam mengambil keputusan seperti misalnya menentukan tingkat gaji karyawan, atau dapat digunakan sebagai tolak ukur kesehatan perusahaan. Tujuan utama dari penilaian kinerja adalah untuk memotivasi personil perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan dan untuk memotivasi dalam mematuhi standar perilaku dengan mematuhi kebijakan manajemen atau rencana formal yang dituangkan dalam anggaran perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Adapun manfaat penilaian kinerja yang diungkapkan oleh Mulyadi (2001) yaitu : (1) mengelola operasional organisasi secara efektif dan efisien dengan cara memotivasi para karyawan; (2) membantu pengambilan keputusan yang berkaitan dengan karyawan, misalnya : promosi, transfer dan pemberhentian; (3) mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan sekaligus menentukan seleksi kriteria dan evaluasi yang tepat bagi karyawan; (4) menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka; (5) memberikan penghargaan, penghargaan terdiri dari dua jenis yaitu penghargaan intrinsik (berupa rasa puas diri setelah menyelesaikan pekerjaan dengan

baik) dan penghargaan intrinsik (berupa kompensasi yang diberikan secara langsung, tidak langsung maupun dalam bentuk non keuangan).

Menurut Robertson (2002), pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan termasuk; efisiensi penggunaan sumber daya; kualitas barang dan jasa; hasil kegiatan disbanding dengan maksud yang diharapkan; efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Tujuan pengukuran kinerja menurut Vincent Gaspersz (2005, 68), adalah untuk menghasilkan data yang kemudian apabila data tersebut dianalisis secara tepat akan memberikan informasi yang akurat bagi pengguna data tersebut.

Menurut Widodo (2011) manfaat pengukuran kinerja yaitu : (1) menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh bagian perusahaan untuk ikut memberikan kepuasan kepada pelanggan, (2) memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai bagian dari mata rantai pelanggan dan pemasok internal, (3) mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut, (4) membuat suatu tujuan strategis yang lebih konkrit sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi, (5) membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi *reward* atas perilaku yang diharapkan.

Pengukuran kinerja dapat dilihat dari dua dasar pengukuran, yaitu :

- 1) Pengukuran Kinerja Keuangan Berbasis Akuntansi (*Accounting Based Measure*)

Untuk mengukur kinerja keuangan perusahaan biasanya dinilai dengan laba akuntansi, dengan alat ukur yang lazim digunakan untuk mengukur tingkat laba (*profitability ratios*) adalah *Return on Assets* dan *Return on Equity* (Palepu, 2004: 5-5). Angka-angka akuntansi untuk mengukur kinerja perusahaan cenderung lebih mudah di dapatkan dalam laporan keuangan.

## 2) Pengukuran Kinerja Keuangan Berbasis Pasar (*Market Based Measure*)

Menurut Rowe dan Morrow Jr. (1999) pengukuran kinerja keuangan berbasis pasar menunjukkan kinerja keuangan perusahaan yang lebih akurat daripada menggunakan pengukuran berbasis akuntansi. Pengukuran berbasis pasar seperti Tobin's Q, yaitu melihat kinerja keuangan perusahaan melalui kemampuan perusahaan dalam menciptakan laba bagi investor.

Salah satu alat analisis yang digunakan untuk mengukur kinerja keuangan perusahaan adalah menggunakan rasio keuangan. Secara umum rasio keuangan dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

### 1. Rasio Likuiditas

Rasio likuiditas digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban lancarnya. Contoh rasio likuiditas yaitu *cash ratio*, *quick ratio*, *current ratio*.

### 2. Rasio Solvabilitas / *Leverage*

Rasio solvabilitas / *leverage* digunakan perusahaan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam memenuhi seluruh kewajibannya, baik



kewajiban lancar maupun kewajiban jangka panjang. Contoh rasio solvabilitas / *leverage* adalah *total debt to equity ratio*, *total debt to capital assets ratio*.

### 3. Rasio Perputaran

Rasio perputaran ini digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan perusahaan dalam mengelola asetnya. Contoh rasio perputaran yaitu *inventory turnover ratio* dan *total asset turnover ratio*.

### 4. Rasio Profitabilitas

Rasio profitabilitas adalah rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba. Contoh rasio profitabilitas adalah ROA, ROE dan NPM.

### 5. Rasio Nilai Pasar

Rasio nilai pasar adalah rasio yang digunakan untuk mengukur harga pasar saham perusahaan relatif terhadap laba, dividend dan nilai buku. Contoh rasio nilai pasar yaitu *Price to Book Value (PBV)* dan *Price Earning Ratio (PER)*.

Dalam penelitian ini kinerja perusahaan diukur menggunakan pengukuran kinerja keuangan berbasis akuntansi, yaitu dengan menggunakan alat ukur *Return On Assets (ROA)* dan *Return On Equity (ROE)*. Untuk mengetahui pengaruh peningkatan kinerja perusahaan maka dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas berupa perubahan ROA dan perubahan ROE.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu telah disajikan dan dapat dilihat pada table 2.1 berikut :

**Tabel 2.1**

### Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel	Hasil
1	Valenti <i>et al</i> (2011)	<i>Corporate Governance (Board Composition, CEO Duality); Firm Performance (ROA, ROE, PER); CEO Power; log sales; Institutional Ownership</i>	Penurunan kinerja perusahaan berpengaruh positif terhadap penurunan jumlah dewan komisaris di perusahaan, namun tidak ditemukan hubungan atau pengaruh dari variabel moderating CEO power.
2	Bar-Yosef dan Prencipe (2013)	<i>Corporate Governance (Board independence, CEO duality, Ownership concentration); Earning Management (Abnormal working capital accruals); Market Liquidity (bid-ask spreads, trading volume)</i>	<i>Corporate Governance</i> memiliki hubungan yang signifikan dengan <i>bid-ask spreads</i> dan <i>trading volume</i> . <i>Earning Management</i> berkorelasi positif dengan <i>trading volume</i> , namun tidak memiliki hubungan signifikan dengan <i>bid-ask spreads</i> .
3	Rahnaway dan Nabavi (2010)	Komisaris Independen, <i>CEO duality, ownership concentration, manajemen laba, ukuran perusahaan, leverage</i>	Pada penelitian ini ditemukan bahwa komisaris independen berpengaruh signifikan pada manajemen laba.
4	Javed dan Iqbal (2006)	<i>Corporate Governance Index; Board Composition; Ownership &amp; Shareholdings; Disclosure; Transparency &amp; Auditing; Leverage; Firm Size; Growth</i>	Dalam penelitian ini ditemukan hubungan positif yang signifikan antara kualitas tata kelola perusahaan dan kinerja perusahaan. Dijelaskan bahwa <i>corporate governance code</i> secara potensial meningkatkan pengelolaan perusahaan dan proses pembentukan keputusan

			perusahaan yang terdaftar di KSE.
5	Chaghadari (2011)	<i>Percentage of Independen non-executive diectors; CEO duality; Director's Ownership; Board size; Firm performance</i>	Dalam penelitian ini CEO <i>duality</i> dijelaskan memiliki pengaruh negatif pada <i>firm performance</i> (ROA dan ROE). Namun ketiga variabel lainnya ( <i>Percentage of Independen non-executive diectors, Director's Ownership, Board size</i> ) ditemukan tidak adanya hubungan yang signifikan dengan <i>firm performance</i> .

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Valenti *et al* (2011), Bar-Yosef dan Prencipe (2013), dan Rahnaway dan Nabavi (2010), dalam penelitian ini tidak dicantumkan CEO *duality*, karena di Indonesia menggunakan bentuk *two-tier board system*, dimana fungsi dewan direksi dan dewan komisaris dipisahkan fungsinya secara tegas, sehingga CEO *duality* menjadi kurang relevan untuk diterapkan di Indonesia.

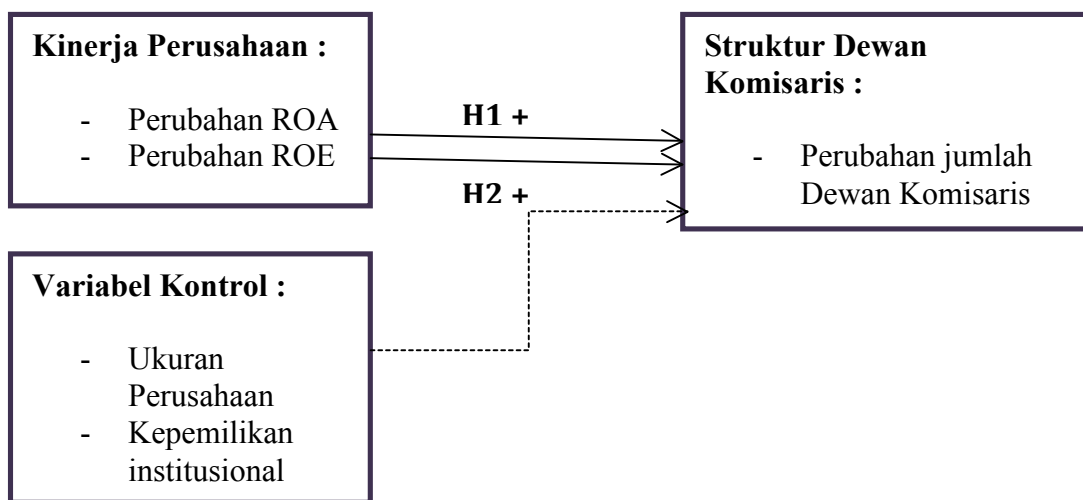
### 2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, perubahan kinerja perusahaan dijadikan sebagai indikator yang dapat mempengaruhi perubahan struktur dewan komisaris. Perubahan kinerja perusahaan dapat dilihat dari perubahan ROA dan perubahan ROE yang dinilai dapat menjadi tolok ukur kinerja suatu perusahaan. Sedangkan perubahan struktur dewan komisaris dapat dilihat melalui perubahan jumlah dewan komisaris. Dalam penelitian ini ukuran perusahaan dan kepemilikan institusional dijadikan sebagai indikator dari variabel kontrol. Seluruh hipotesis dari penelitian ini diartikan

berhubungan positif. Berdasarkan uraian di atas maka dapat digambarkan pada gambar 2.1 berikut :

**Gambar 2.1**

**Kerangka Pemikiran**



#### 2.4 Pengembangan Hipotesis

Hermalin dan Weisbach (1988), menyatakan bahwa para pemegang saham akan meminta pergantian komisaris non-independen dengan komisaris independen untuk membuktikan pengawsan yang lebih baik terhadap manajemen. Konsisten dengan argumen tersebut, Shivdasani (2004) menyatakan bahwa komposisi dewan dipengaruhi oleh penurunan kinerja perusahaan karena perusahaan bereaksi atas menurunnya performa perusahaan dengan menambah jumlah dewan komisaris, dengan memasukkan komisaris independen untuk melakukan tindakan korektif.

Perusahaan mungkin juga memilih untuk menambahkan jumlah komisaris independen pada saat kinerja perusahaan mengalami penurunan agar dapat memberikan ide-ide baru, untuk menyatukan pengetahuan atau untuk memberi tanda kepada *stakeholders* bahwa operasi perusahaan ada dalam pengawasan (Pearce dan Zahra, 1992).

Sebuah pandangan alternatif menyebutkan bahwa pada tahun dimana kinerja perusahaan relatif menurun dari tahun sebelumnya, komposisi dewan komisaris akan menurun. Komposisi dewan komisaris independen mungkin berkurang karena komisaris independen membutuhkan biaya yang lebih banyak dari perusahaan (Yermack, 1996). Menurut Pearce dan Zahra (1992), data menunjukkan bahwa kinerja perusahaan yang buruk sebelumnya berhubungan positif dengan komposisi dewan komisaris yang lebih kecil dan jumlah dewan komisaris non-independen yang lebih sedikit, dan Gilson (1990) melaporkan bahwa hanya 46 persen dari komisaris independen yang menetap pada posisi dewan komisaris perusahaan setelah kebangkrutan dan restrukturisasi hutang. Menurut D'Aveni (1990), manajer bergengsi akan meninggalkan perusahaan sesaat sebelum bangkrut untuk mempertahankan karir mereka.

Perusahaan yang biasanya memiliki performa biasa-biasa saja, pada saat performa perusahaannya baik, adalah tepat bagi perusahaan untuk merekrut komisaris independen. Nama baik seorang komisaris independen berasal dari beberapa sumber termasuk titel dan posisi kerja mereka (D'Aveni, 1990). Dewan komisaris independen dengan kualifikasi yang lebih tinggi diharapkan dapat meningkatkan kemampuan

untuk mengawasi manajemen dan atau berkontribusi dalam pengambilan keputusan strategi perusahaan (Hillman dan Dalziel, 2003). Mereka juga memiliki potensi untuk mendesak pengadaan sumber daya dari luar, seperti institusi keuangan, atau mengirim sinyal kepada investor tentang nilai perusahaan.

Menurut Fama dan Jensen (1983), komisaris independen akan berusaha untuk menjaga reputasinya, salah satu cara mereka akan memilih perusahaan sukses dan menghindari perusahaan yang dapat merusak reputasi mereka. Perusahaan mungkin akan menggunakan reputasi komisaris independen sebagai keuntungan bagi perusahaan. Misalnya, Carto *et al.* (2001) menemukan bahwa status komisaris independen yang tinggi dapat mengirimkan sinyal legitisasi perusahaan dan kesuksesan di masa depan pada saat penawaran perdana pada pasar saham. Penambahan dewan komisaris yang kompeten dalam komposisi dewan perusahaan dapat berfungsi sebagai “jaminan persetujuan untuk mengatasi kekhawatiran investor” (Davis dan Robbins, 1998). Sebaliknya, individu akan menghindari menjadi dewan komisaris pada perusahaan yang memiliki kinerja kurang baik karena akan merusak potesni mereka jika dimasukkan sebagai dewan komisaris, hal tersebut dapat membuat reputasi mereka hancur (Lester, 2008).

Dalam penelitian ini kinerja perusahaan diukur dengan *Return On Assets* (ROA) dan *Return On Equity* (ROE). ROA merupakan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba dengan seluruh aset yang dimiliki. Sedangkan ROE merupakan kemampuan perusahaan untuk memperoleh laba dengan seluruh modal yang dimiliki oleh perusahaan, baik melalui investasi maupun yang lainnya.

#### **2.4.2 Pengaruh Perubahan *Return On Assets* (ROA) terhadap Perubahan Jumlah Dewan Komisaris**

ROA merupakan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba dengan seluruh aset yang dimiliki. Pengelolaan suatu usaha berkaitan dengan seberapa efektif perusahaan menggunakan aktivasinya. Semakin efektif perusahaan menggunakan aktiva, maka semakin besar laba yang mungkin diperoleh perusahaan, begitu pula sebaliknya. ROA yang semakin tinggi dapat mengindikasikan kinerja perusahaan yang semakin baik, yang dilihat dari maksimalisasi laba yang dapat dihasilkan oleh perusahaan. Pada saat kinerja perusahaan baik dengan penghasilan laba yang tinggi, maka perusahaan akan cenderung untuk menambah komposisi dewan komisaris dalam perusahaan. Tujuan penambahan dewan komisaris tersebut selain sebagai fungsi pengawasan juga dapat sebagai pembangun citra bagi perusahaan. Berdasarkan argumen diatas, dugaan atau perkiraan pertama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Hipotesis 1 : Perubahan ROA berpengaruh positif terhadap perubahan jumlah dewan komisaris.**

#### **2.4.2 Pengaruh Perubahan *Return On Equity* (ROE) terhadap Perubahan Jumlah Dewan Komisaris**

ROE merupakan kemampuan perusahaan untuk memperoleh laba dengan seluruh modal yang dimiliki oleh perusahaan seperti, saham biasa, agio saham, laba ditahan, saham preferen dan cadangan-cadangan yang lain. Dari hubungan di atas,

ROE merupakan suatu rentabilitas ekonomi. Menurut Riyanto (2000), bagi perusahaan pada umumnya masalah rentabilitas lebih penting dari pada masalah laba, karena laba yang besar saja belumlah merupakan ukuran bahwa kinerja perusahaan sudah cukup efisien. ROE yang semakin tinggi dapat mengindikasikan kinerja perusahaan yang semakin efektif, hal ini dapat dilihat dari kemampuan perusahaan menghasilkan laba yang maksimal. Pada saat kinerja perusahaan baik, perusahaan akan cenderung menambah porsi dewan komisaris sebagai fungsi pengawasan dan juga sebagai pembangun citra perusahaan. Berdasarkan argumen di atas, dugaan atau perkiraan kedua dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Hipotesis 2 : Perubahan ROA berpengaruh positif terhadap perubahan jumlah dewan komisaris.**



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

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

##### **3.1.1 Variabel Penelitian**

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen, variabel dependen, dan variabel kontrol. Variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya variabel dependen (variabel terikat), sedangkan variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam suatu penelitian, diperlukan pula variabel kontrol yang berfungsi mengendalikan pada saat variabel independen mempengaruhi variabel dependen agar tetap konstan dan tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

##### **3.1.1.1 Variabel Dependen**

Variabel dependen atau variabel yang dipengaruhi dalam penelitian ini adalah perubahan jumlah dewan komisaris (DKOM). Perubahan jumlah dewan komisaris dalam penelitian ini merupakan suatu variabel dummy.

##### **3.1.1.2 Variabel Independen**

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah perubahan kinerja perusahaan.

Perubahan kinerja perusahaan dalam penelitian ini menggunakan proksi yang terdiri dari Perubahan *Return On Assets* (DROA) dan Perubahan *Return On Equity* (DROE).

### 3.1.1.3 Variabel Kontrol

Variabel kontrol yang berfungsi mengendalikan pada saat variabel independen mempengaruhi variabel dependen agar tetap konstan dan tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Variabel control dalam penelitian ini adalah ukuran perusahaan dan kepemilikan institusional.

## 3.1.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

### 3.1.2.1 Perubahan Jumlah Dewan Komisaris

*Forum for Corporate Governance in Indonesia* (2001) mendefinisikan dewan komisaris sebagai inti dari tata kelola perusahaan yang ditugaskan untuk menjamin pelaksanaan strategi perusahaan, mengawasi manajemen dalam mengelola perusahaan serta mewajibkan terlaksananya akuntabilitas. Dalam penelitian ini dewan komisaris diukur dari perubahan nilai rata-rata jumlah komisaris pada tahun 2010 – 2012 dari jumlah komisaris tahun 2007 – 2009.

$$DKOM = \text{Rata-rata Jumlah Komisaris}_{2010-2012} - \text{Rata-rata Jumlah Komisaris}_{2007-2009}$$

Selanjutnya DKOM dinyatakan dalam variabel dummy dimana jika  $DKOM \leq 0$  diberi kode 0 dan lebih dari 0 diberi kode 1.

### 3.1.2.2 *Perubahan Return On Assets (DROA)*

*Return on Assets* (ROA) merupakan salah satu ukuran profitabilitas. Menurut Kasmir (2003), ROA merupakan rasio untuk mengukur kemampuan manajemen dalam menghasilkan pendapatan melalui pengelolaan asset. ROA diukur dengan membandingkan laba bersih terhadap total asset.

$$ROA = \frac{\textit{Net Income}}{\textit{Total Asset}}$$

Selanjutnya perubahan DROA diukur sebagai berikut :

$$DROA = \text{Rata-rata ROA}_{2010-2012} - \text{Rata-rata ROA}_{2007-2009}$$

### 3.1.2.3 *Return On Equity (DROE)*

*Return on Equity* (ROE) merupakan rasio yang digunakan mengukur seberapa efektif perusahaan memanfaatkan kontribusi pemilik dan/atau seberapa efektif perusahaan menggunakan sumber-sumber lain untuk kepentingan pemilik (Rohmah dan Trisnawati, 2004). ROE diukur dengan membandingkan laba bersih terhadap total modal (ekuitas).

$$ROE = \frac{\textit{Net Income}}{\textit{Total Ekuitas}}$$

Selanjutnya perubahan DROE diukur sebagai berikut :

$$\text{DROE} = \text{Rata-rata ROE}_{2010-2012} - \text{Rata-rata ROE}_{2007-2009}$$

#### **3.1.2.4 Ukuran Perusahaan**

Menurut Sembiring (2005), ukuran perusahaan merupakan variabel penduga yang banyak digunakan untuk menjelaskan variasi pengungkapan dalam laporan tahunan perusahaan. Dalam penelitian ini ukuran perusahaan diukur dengan menggunakan logaritma total aset (*log assets*) dalam rupiah, dimana menurut Gabrielsson dan Huse (2002) ukuran perusahaan sering berkaitan dengan dewan komisaris.

#### **3.1.2.5 Kepemilikan Institusional**

Menurut Wahidahwati (2002), kepemilikan istitusioanl merupakan presentase saham yang dimiliki oleh pihak institusi perusahaan pada akhir tahun. Kepemilikan institusional dalam penelitian ini diukur dengan presentase jumlah saham yang dimiliki oleh institusi atau pemegang saham pengendali (*blockholders*).

### **3.2 Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode tahun 2007-2012 yang dimuat dalam IDX untuk tahun 2007 sampai 2012. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu penentuan sampel berdasarkan kesesuaian

pada karakteristik atau kriteria tertentu. Kriteria penentuan sampel dengan menggunakan *purposive sampling* adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan manufaktur yang *listing* di Bursa Efek Indonesia pada periode tahun 2007 sampai 2012.
2. Perusahaan yang menerbitkan laporan keuangan konsolidasi yang berakhir pada tanggal 31 Desember selama periode pengamatan tahun 2007 hingga 2012.
3. Perusahaan yang menyajikan laporan keuangan dalam satuan mata uang rupiah pada tahun 2007 hingga 2012.
4. Perusahaan yang memiliki data yang lengkap dan relevan mengenai data keuangan (laba bersih, total asset, total ekuitas, penjualan), komposisi dewan komisaris, dan komposisi pemegang saham.

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

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder berupa data kuantitatif yang diperoleh dari Bursa Efek Indonesia ([www.idx.com](http://www.idx.com)). Data mengenai komposisi dewan komisaris diperoleh dari Laporan Tata Kelola Perusahaan yang menjadi sampel, data laporan keuangan tahunan di dapat dari Bursa Efek Indonesia. Beberapa data juga diperoleh dari pencarian informasi secara manual di Pojok BEI Undip.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dokumentasi. Menurut Kriswanto (2008), metode dokumentasi adalah metode untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel melalui catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, agenda, dan sebagainya. Pengumpulan data ini bertujuan untuk memperoleh data mengenai tata kelola perusahaan dan data lain yang diperlukan dalam penelitian ini.

### 3.5 Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan angka-angka, perhitungan statistik untuk menganalisis hipotesis, dan beberapa alat analisis lainnya. Analisis data kuantitatif ini juga diawali dengan mengumpulkan data-data yang mewakili sampel dalam penelitian ini, kemudian data-data tersebut diolah dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package for Sosial Science*) sehingga akan dihasilkan olahan data dalam bentuk tabel, grafik, serta kesimpulan yang berfungsi untuk mengambil keputusan atas hasil analisis. Menurut Ghazali (2005) SPSS merupakan *software* yang berfungsi untuk menganalisis data dan melakukan perhitungan statistik baik parametrik maupun non-parametrik dengan basis *Windows*.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan regresi logistik. Sebelum melakukan pengujian regresi dilakukan uji

multikolonieritas untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara masing-masing variabel independen.

### **3.5.1 Statistik Deskriptif**

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dideskripsikan dengan menggunakan statistik deskriptif untuk mengetahui nilai mean, minimum, maximum, dan standar deviasi. Mean adalah nilai rata-rata dari setiap variabel penelitian yang digunakan dalam suatu penelitian. Minimum adalah nilai paling rendah dari setiap variabel dalam suatu penelitian. Maximum adalah nilai paling tinggi dari setiap variabel dalam suatu penelitian. Standar deviasi digunakan untuk mengetahui besarnya variasi dari data-data yang digunakan terhadap nilai rata-rata untuk setiap variabel dalam suatu penelitian.

#### **3.5.2.1 Uji Multikolonieritas**

Uji Multikolonieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Apabila tidak terjadi korelasi antara variabel independen maka model regresi dapat dikatakan sebagai model yang baik. Menurut Ghozali (2005), jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini sifatnya tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antara variabel independen lainnya sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas dalam model regresi adalah dengan analisis terhadap matrik korelasi variabel-variabel independen. Matrik korelasi antar variabel yang cukup tinggi (umumnya diatas 0.90)

mengindikasikan adanya multikolonieritas dalam model regres, tetapi tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolonieritas. Hal ini dikarenakan kemungkinan adanya efek kombinasi antara dua variabel atau lebih.

### 3.5.3 Uji Hipotesis

#### 3.5.3.1 Uji Regresi Logistik

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui bagaimana pengaruh kinerja perusahaan dengan proksi DROA dan DROE terhadap tata kelola perusahaan yang diukur dengan porsi dewan komisaris. Analisis Regresi Berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Menurut Ghozali (2005), regresi logistik tidak perlu menggunakan asumsi normalitas data pada variabel bebasnya, dan variabel dependennya merupakan variabel dummy.

Model regresi berganda yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$DKOM = \alpha + \beta_1 DROA_{it} + \beta_2 DROE_{it} + \beta_3 SIZE_{it} + \beta_4 INST_{it} + \epsilon_{it}$$

Dimana :

DKOM = Perubahan Komisaris

DROA = Perubahan *Return On Assets*

DROE = Perubahan *Return On Equity*

SIZE = Ukuran Perusahaan



INST = Kepemilikan Institusional

i = Perusahaan

t = Tahun

$\varepsilon$  = *Error item*

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1 - \beta_4$  = Koefisien regresi