



DOI : <https://doi.org/10.24123/jbt.v8i1.6269>

PENGARUH *GENDER*, USIA, DAN PENDIDIKAN DIREKTUR UTAMA TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN SEKTOR INDUSTRI DI BURSA EFEK INDONESIA

A An Arief Jusuf¹, Novianto Sebastian², Marshela Sutrisno³

^{1,2,3}Universitas Widya Kartika; Surabaya, Indonesia

Email: aanarief@widyakartika.ac.id

Masuk 11 Januari 2024, Terbit 27 Juni 2024

Abstract

The manufacturing industry plays a central role in the economies of developing countries, including Indonesia. Financial performance significantly impacts the assessment of a company's value. This research aims to analyze and gain a deeper understanding of how the gender, age, and educational level of Chief Executive Officers (CEOs) influence the performance of companies listed in the industrial sector on the Indonesia Stock Exchange (IDX). The characteristics of the study's population include companies in the industrial sector listed on the main board and development board of the IDX, which have published annual reports during the period 2012-2022. The data analysis methods employed involve pooled ordinary least squares and quantile regression. The Hannan-Quinn criteria are utilized to select the best equations for interpretation of the hypothesis testing results. Equations using quantile regression are selected for hypothesis testing. From the hypothesis testing results in this study, it can be concluded that the gender of the CEO has an impact on company performance, while the age and educational level of the CEO do not affect company performance. A negative trend is identified, where male CEOs tend to have a lower impact on company performance compared to their female counterparts in the CEO position.

Keywords: *financial performance, gender, age, educational level, pooled ordinary least squares, quantile regression*

Pendahuluan

Industri manufaktur memegang peran sentral dalam perekonomian negara berkembang seperti Indonesia. Hal ini termanifestasi melalui besarnya jumlah investasi yang masuk, kontribusinya terhadap ekspor, dan pengaruh positifnya terhadap penciptaan lapangan kerja. Sektor manufaktur juga berperan penting dalam meningkatkan penerimaan pajak negara, menjadi sumber pendapatan resmi, serta berperan dalam meningkatkan cadangan devisa negara (kemenperin.go.id, 2023).

Sektor ini mencakup perusahaan yang menghasilkan produk dan layanan yang ditujukan untuk digunakan oleh industri, bukan oleh konsumen akhir. Produk atau layanan yang dihasilkan oleh perusahaan sektor ini digunakan sebagai bahan baku atau komponen dalam proses produksi industri lainnya. Jenis perusahaan yang termasuk dalam

sektor saham ini mencakup industri dirgantara, pertahanan, konstruksi, peralatan listrik, dan mesin. Di sisi layanan, sektor ini mencakup pengelolaan lingkungan, layanan percetakan, pemasok barang, serta layanan profesional (BIONS, 2023). Dari data yang dihimpun dari laman pasardana.id pada penutupan perdagangan sesi 1 di Bursa Efek Indonesia tanggal 23 Oktober 2023 Indeks Harga Saham Gabungan (IHSG) ditutup melemah -1,26% atau turun 86,204 basis point di level 6.762,964. Sebanyak 128 saham menguat, 419 saham melemah, dan sisanya stagnan. Termasuk indeks sektor industri mengalami penurunan senilai -0,99%.

Tujuan utama perusahaan adalah meningkatkan nilai perusahaan dengan memberikan keuntungan kepada pemegang saham melalui kinerja perusahaan yang unggul. Kinerja keuangan memiliki dampak signifikan terhadap penilaian nilai perusahaan. Cara para pelaku pasar saham menilai rasio-rasio keuangan perusahaan merupakan faktor kunci dalam menentukan fluktuasi harga saham perusahaan tersebut. Dengan kata lain, bagaimana para investor melihat aspek keuangan menjadi salah satu penentu utama pergerakan harga saham perusahaan. Kinerja sebuah perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal, tetapi juga oleh faktor internal termasuk karakteristik dari para pemimpinya.

Menurut Sudana dan Dwiputri (2018) perusahaan yang telah *go public*, menghadapi beberapa tantangan seperti adanya konflik keagenan antara *principal* dan *agent*. Konflik antara pemilik dan pengelola berkurang ketika pemilik perusahaan juga menjabat sebagai direktur utama yang mengelola perusahaan. Menurut Hambrick dan Mason (1984), salah satu karakteristik pimpinan puncak (*upper echelon*) sangat menentukan pilihan strategi, yang akhirnya berimplikasi pada kinerja perusahaan, adalah *founder* CEO. Dalam dunia bisnis yang terus berubah dan berkembang, peran CEO (Direktur Utama) dalam mengelola perusahaan telah menjadi fokus perhatian yang semakin meningkat. Pengambilan keputusan dan kepemimpinan CEO memiliki dampak signifikan pada kinerja perusahaan. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, kesadaran akan pentingnya faktor-faktor seperti *gender*, usia, dan tingkat pendidikan CEO dalam pengaruh kinerja perusahaan semakin mendapat perhatian.

Peran *gender* dalam konteks bisnis telah menjadi topik yang semakin relevan dan menarik untuk diperdebatkan. Kesadaran yang semakin meningkat tentang perlunya mencapai kesetaraan *gender* dan representasi yang lebih merata di berbagai sektor, termasuk kepemimpinan perusahaan, telah mendorong peneliti dan pembuat kebijakan untuk lebih mendalam dalam memahami dampak *gender* pada performa perusahaan. Di Indonesia dalam aspek kepemimpinan organisasi/perusahaan, perempuan memegang jabatan sebagai Direktur Utama lebih sedikit dibandingkan laki-laki. Selain *gender*, aspek-aspek lain seperti usia dan tingkat pendidikan Direktur Utama juga telah menjadi sorotan dalam upaya menilai pengaruh kepemimpinan terhadap keberhasilan perusahaan. Setiawan (2015) menurutnya latar belakang pendidikan berpengaruh pada kinerja karyawan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seorang karyawan akan mempengaruhi kinerjanya, karena diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Usia juga memiliki peran signifikan dalam membentuk kehidupan kerja individu. Usia mencerminkan tahap perkembangan dalam kehidupan individu dan dalam konteks manajemen puncak perusahaan (*Top Management Team* atau TMT), usia mengacu pada rentang usia anggota tim. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa anggota TMT yang lebih tua seringkali kurang cenderung untuk mengusulkan atau menerima perubahan signifikan dalam strategi atau operasi perusahaan (Wiersema dan Bantel, 1992). Penelitian lain yang dilakukan oleh Kim dan Lim (2010) mengungkapkan hubungan

positif antara usia dan kinerja perusahaan. Hasil studi ini menyarankan bahwa tingkat usia yang lebih tinggi dalam TMT dapat menciptakan keseimbangan yang bermanfaat antara kebijakan yang cermat dan kebijakan berbasis pengalaman yang dimiliki oleh generasi yang lebih tua, serta kemungkinan inovasi yang dihadirkan oleh generasi yang lebih muda. Dalam konteks ini, usia dianggap sebagai faktor yang mungkin memiliki dampak yang kompleks pada kinerja perusahaan, tergantung pada bagaimana kebijakan dan inovasi dikelola oleh TMT dengan berbagai kelompok usia.

Di samping itu, faktor lain yang mempengaruhi nilai perusahaan adalah latar belakang pendidikan. Jumlah dan jenis pendidikan mengandung informasi yang kaya dan kompleks tentang individu. Bidang pendidikan yang ditekuni direktur akan mempengaruhi mentalitas dan acuan direktur dalam memutuskan kebijakan yang akan diambil. Hal ini akan mempengaruhi hasil kinerja perusahaan. Latar belakang pendidikan anggota dewan berpengaruh terhadap pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki (Pramesti dan Nita, 2022). Walaupun tidak ada persyaratan khusus untuk pendidikan di bidang bisnis bagi individu yang ingin terlibat dalam dunia bisnis, akan lebih baik jika direktur utama memiliki latar belakang pendidikan dalam bisnis dan ekonomi. Dengan pengetahuan yang mencakup aspek bisnis dan ekonomi atau setidaknya direktur utama memiliki kapasitas yang lebih baik untuk mengelola bisnis dan mengambil keputusan yang terkait dengan bisnis dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki pemahaman dalam bidang bisnis dan ekonomi. Dalam konteks penelitian, memahami latar belakang pendidikan direktur utama dan pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan adalah langkah penting dalam merinci faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan bisnis. Hal ini dapat membantu dalam mengidentifikasi hubungan antara tingkat pendidikan direktur utama dan kinerja perusahaan, serta potensi dampaknya dalam pengambilan keputusan bisnis.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendapatkan pemahaman lebih dalam tentang sejauh mana *gender*, usia, dan tingkat pendidikan Direktur Utama mempengaruhi kinerja perusahaan yang terdaftar di sektor industri di Bursa Efek Indonesia (BEI). Analisis dampak *gender*, menilai apakah perbedaan dalam *gender* Direktur Utama memiliki dampak yang signifikan pada kinerja perusahaan, dan mengeksplorasi kemungkinan perbedaan dalam pendekatan manajerial yang berkaitan dengan *gender* yang dapat mempengaruhi performa perusahaan. Evaluasi pengaruh usia, apakah usia Direktur Utama memiliki pengaruh pada kinerja perusahaan dan menentukan apakah perbedaan usia Direktur Utama yang lebih muda atau lebih tua dapat mempengaruhi pendekatan manajerial, serta dampaknya pada kinerja perusahaan. Evaluasi dampak tingkat pendidikan Direktur Utama pada performa perusahaan dan mengkaji apakah tingkat pendidikan Direktur Utama mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam menghadapi perubahan dan inovasi di lingkungan bisnis yang berubah-ubah. Ada tiga hipotesis yang dirumuskan: H1. *Gender* Direktur Utama berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan H2. Usia Direktur Utama berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan. H3 Pendidikan Direktur Utama berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan

Metode Penelitian

Karakteristik populasi penelitian ini adalah perusahaan sektor industri yang terdaftar pada papan utama, dan pengembangan di Bursa Efek Indonesia, dan mempublikasikan laporan tahunan dalam periode 2012-2022. Laporan tahunan diakses dari situs Bursa Efek Indonesia, situs perusahaan, dan pusat data Osiris. Teknik pengambilan sampel adalah *non-random* dengan jumlah 242 observasi. Jumlah tahun pengamatan 11 tahun, dan setiap tahun pengamatan terdiri dari 22 perusahaan.

Metode analisis data yang digunakan adalah:

1. Regresi linier berganda data panel dengan metode *pooled ordinary least squares*. Metode *heteroskedasticity and autocorrelation robust standard errors* digunakan untuk interpretasi uji hipotesis.
2. *Quantile regression* dengan *robust (sandwich) standard errors* digunakan untuk interpretasi uji hipotesis. Koenker dan Bassett (1978) berpendapat bahwa estimator kuadrat terkecil konvensional mungkin kurang tepat dalam model linear dengan kesalahan yang tidak berdistribusi Gaussian. Koenker dan Bassett (1978) memperkenalkan metode statistika baru untuk model linear yang disebut *quantile regression* karena memiliki sifat serupa dengan kuantil sampel biasa dari model statistika yang berfokus pada pemodelan pusat atau lokasi dari suatu distribusi. Dalam konteks regresi, dapat berarti memprediksi nilai rata-rata atau median dari suatu variabel respons. Suzuki (2012) membuktikan bahwa proposisi Hannan-Quinn benar untuk regresi linear maupun autoregresi, sesuai dengan Hannan dan Quinn (1979). Persamaan yang dibandingkan dengan nilai Hannan-Quinn, yang memiliki nilai terkecil, dipilih.
3. Kriteria *Hannan-Quinn* digunakan untuk memilih persamaan terbaik yang akan dipilih untuk interpretasi dari hasil uji hipotesis.
4. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%.

Spesifikasi Model

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 D_{1it} + \beta_2 X_{1it} + \beta_3 D_{2it} + \beta_4 X_{2it} + \beta_5 X_{3it} + e_{it}$$

Keterangan:

Y_{it}	:	kinerja perusahaan i pada tahun t (variabel dependen);
D_{1it}	:	<i>gender</i> direktur utama perusahaan i pada tahun t (variabel independen);
X_{1it}	:	usia direktur utama perusahaan i pada tahun t (variabel independen);
D_{2it}	:	tingkat pendidikan direktur utama perusahaan i pada tahun t (variabel independen);
X_{2it}	:	masa jabatan (tenur) direktur utama perusahaan i pada tahun t (variabel kontrol);
X_{3it}	:	rasio utang jangka panjang terhadap ekuitas (<i>debt to equity</i>) perusahaan i pada tahun t (variabel kontrol);
β_0	:	<i>intercept</i> ;
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4,$:	koefisien regresi;
β_5	:	
e_{it}	:	<i>error term</i> .

Definisi Operasional Variabel

Kinerja perusahaan (Y) adalah rasio laba bersih tahun berjalan dibandingkan dengan total aset. Perhitungan dilakukan dengan membagi laba bersih tahun berjalan perusahaan i pada tahun t dengan jumlah aset perusahaan i pada tahun t.

Gender direktur utama (X_1) adalah jenis *gender* direktur utama perusahaan i pada tahun t. Penggunaan variabel *dummy* bernilai 1 jika direktur utama adalah pria, dan bernilai 0 jika direktur utama adalah wanita.

Usia direktur utama (X_2) adalah nilai logaritma usia direktur utama perusahaan i pada tahun t.

Tingkat pendidikan direktur utama (X_3) adalah tingkat pendidikan direktur utama perusahaan i pada tahun t . Penggunaan variabel *dummy* bernilai 1 jika tingkat pendidikan direktur utama di atas sarjana, dan bernilai 0 untuk kategori sarjana dan lainnya.

Masa jabatan (tenur) (X_4) adalah masa jabatan direktur utama perusahaan i pada tahun t . Masa jabatan dihitung berdasarkan masa kepemimpinan setelah diangkat sampai digantikan atau berakhirnya periode pengamatan.

Rasio utang jangka panjang terhadap ekuitas (*debt to equity ratio*) (X_5) perusahaan i pada tahun t .

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda dengan *Pooled Panel Regression* dan *Quantile Regression*

Analisis data menggunakan *robust heteroskedasticity- and autocorrelation-consistent* dalam *pooled panel regression* untuk mengatasi permasalahan heteroskedastisitas (varians residual yang tidak konstan), dan otokorelasi (korelasi antar residual pada waktu yang berbeda) dalam data panel. Metode ini dirancang untuk memberikan estimasi parameter yang lebih andal dan efisien dalam konteks regresi panel di mana ada keragaman heteroskedastisitas dan otokorelasi. *Persamaan pooled ordinary least squares* dalam penelitian ini:

$$\text{kinerja} = -0,1440 - 0,0878 \text{ gender} + 0,1559 \text{ usia} - 0,0259 \text{ pendidikan} - 0,0149 \text{ tenure} + 0,0182 \text{ debt_equity} \dots\dots\dots(1)$$

Analisis kolinearitas antar variabel bebas, dan variabel kontrol menunjukkan tidak ada masalah kolinearitas dengan nilai *variance inflation factors* di bawah 10. Hasil analisis kolinearitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1. *Variance Inflation Factors*

Variabel	Nilai VIF
gender (X_1)	1,076
usia (X_2)	1,375
pendidikan (X_3)	1,088
tenur (X_4)	1,508
debt_equity (X_5)	1,049

Sumber: Data diolah menggunakan Gretl versi 2023c

Hasil pengujian persamaan model penelitian dengan metode *pooled ordinary least squares* pada Tabel 2 menunjukkan *adjusted R-squared* 0,0083, dan nilai *p-value* untuk uji F 0,0901 > 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa model penelitian yang digunakan kurang tepat dalam menjelaskan kausalitas terhadap variabel dependen (Y). Nilai *p-value* untuk uji t variabel *gender* 0,0207 < 0,05, semua variabel bebas, dan variabel kontrol yang lain memiliki *p-value* > 0,05. Tanda (*) pada kolom Sig. Tabel 2 menunjukkan tingkat signifikansi t-ratio. (*) menunjukkan *p-value* di bawah 10%; (**) menunjukkan *p-value* di bawah 5%; (***) menunjukkan *p-value* di bawah 1%.

Tabel 2. Pooled OLS
Dependent variable: kinerja
Robust (HAC) standard errors
Standard errors clustered by unit

	<i>Coefficient</i>	<i>Std. Error</i>	<i>t-ratio</i>	<i>p-value</i>	<i>Sig.</i>
const	-0,1440	0,3879	-0,3715	0,7140	
gender	-0,0878	0,0351	-2,502	0,0207	**
Usia	0,1559	0,2405	0,6481	0,5240	
pendidikan	-0,0259	0,0385	-0,6730	0,5083	
tenur	-0,01491	0,0340	-0,4389	0,6652	
debt_equity	0,0182	0,0402	0,4523	0,6557	
<i>R-squared</i>	0,0289	<i>Adjusted R-squared</i>	0,0083		
F(5, 21)	2,2230	<i>P-value(F)</i>	0,0901		
Hannan-Quinn	-185,5479				

Sumber: Data diolah menggunakan Gretl versi 2023c

Analisis data dengan menggunakan *quantile regression robust (sandwich standard errors)* merujuk pada metode estimasi standar yang lebih tahan terhadap heteroskedastisitas, dan korelasi sepanjang waktu dalam data. Dalam konteks *quantile regression*, simbol “tau” (τ) mengacu pada persentil yang ditentukan pada distribusi variabel respon. Persentil ini menentukan titik di mana regresi kuantil diperhitungkan. Dalam penelitian ini tau yang digunakan pada tingkat: 0,25, 0,5, 0,75, dan 0,95. Persamaan *quantile regression* dengan tau (τ) = 0,25 sebagai berikut:

$$\text{kinerja} = -0,0172 - 0,0681 \text{ gender} + 0,0594 \text{ usia} + 0,0003 \text{ pendidikan} - 0,0066 \text{ tenur} - 0,0104 \text{ debt_equity} \dots\dots\dots(2)$$

Tabel 3. Quantile Regression
Dependent variable: kinerja
tau = 0,25
Robust (sandwich) standard errors

	<i>Coefficient</i>	<i>Std. Error</i>	<i>t-ratio</i>	<i>p-value</i>	<i>Sig.</i>
const	-0,0172	0,1722	-0,1000	0,9204	
gender	-0,0681	0,0124	-5,4830	<0,0001	***
usia	0,0594	0,1013	0,5856	0,5587	
pendidikan	0,0003	0,0129	0,0243	0,9807	
tenur	-0,0066	0,0170	-0,3873	0,6989	
debt_equity	-0,0104	0,0047	-2,2240	0,0271	**
Hannan-Quinn	-280,4912				

Sumber: Data diolah menggunakan Gretl versi 2023c

Hasil pengujian persamaan model penelitian dengan metode *quantile regression* pada Tabel 3, Tabel 4, dan Tabel 5 menunjukkan tingkat signifikansi variabel *gender* (X_1 : variabel independen), dan *debt-equity* (X_5 : variabel kontrol) memiliki nilai *p-value* untuk uji t di bawah 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Nilai Hannan-Quinn akan dibandingkan secara langsung pada Tabel 7.

Persamaan *quantile regression* dengan tau (τ) = 0,5 sebagai berikut:

$$\text{kinerja} = 0,0161 - 0,0384 \text{ gender} + 0,0430 \text{ usia} - 0,0123 \text{ pendidikan} + 0,0112 \text{ tenur} - 0,0250 \text{ debt_equity} \dots\dots\dots(3)$$

Tabel 4. Quantile Regression
Dependent variable: kinerja
 $\tau = 0,5$
Robust (sandwich) standard errors

	<i>Coefficient</i>	<i>Std. Error</i>	<i>t-ratio</i>	<i>p-value</i>	<i>Sig.</i>
const	0,0161	0,1313	0,1223	0,9027	
gender	-0,0384	0,0143	-2,691	0,0076	***
usia	0,0430	0,0801	0,5364	0,5922	
pendidikan	-0,0123	0,0105	-1,168	0,2442	
tenur	0,0112	0,0148	0,7527	0,4524	
debt_equity	-0,0250	0,0034	-7,412	<0,0001	***
Hannan-Quinn	-424,6972				

Sumber: Data diolah menggunakan Gretl versi 2023c

Persamaan *quantile regression* dengan tau (τ) = 0,75 sebagai berikut:

$$\text{kinerja} = -0,0609 - 0,0181 \text{ gender} + 0,1111 \text{ usia} - 0,0161 \text{ pendidikan} - 0,0154 \text{ tenur} - 0,0300 \text{ debt_equity} \dots\dots\dots(4)$$

Tabel 5. Quantile Regression
Dependent variable: kinerja
 $\tau = 0,75$
Robust (sandwich) standard errors

	<i>Coefficient</i>	<i>Std. Error</i>	<i>t-ratio</i>	<i>p-value</i>	<i>Sig.</i>
const	-0,0609	0,1483	-0,4105	0,6818	
gender	-0,0181	0,0080	-2,258	0,0248	**
usia	0,1111	0,0896	1,240	0,2164	
pendidikan	-0,0161	0,0103	-1,565	0,1190	
tenur	-0,0154	0,0132	-1,165	0,2452	
debt_equity	-0,0300	0,0075	-4,009	<0,0001	***
Hannan-Quinn	-446,3146				

Sumber: Data diolah menggunakan Gretl versi 2023c

Persamaan *quantile regression* dengan tau (τ) = 0,95 sebagai berikut:

$$\text{kinerja} = 0,2745 - 0,1046 \text{ gender} - 0,0167 \text{ usia} + 0,0429 \text{ pendidikan} + 0,0263 \text{ tenur} - 0,0401 \text{ debt_equity} \dots\dots\dots(5)$$

Tabel 6. Quantile Regression
 Dependent variable: kinerja
 tau = 0,95

Robust (sandwich) standard errors

	<i>Coefficient</i>	<i>Std. Error</i>	<i>t-ratio</i>	<i>p-value</i>	<i>Sig.</i>
const	0,2745	0,2058	1,334	0,1835	
gender	-0,1046	0,1385	-0,7549	0,4511	
usia	-0,0167	0,0936	-0,1784	0,8586	
pendidikan	0,0429	0,0153	2,7970	0,0056	***
tenur	0,0263	0,0201	1,3120	0,1907	
debt_equity	-0,0401	0,0056	-7,1120	<0,0001	***
Hannan-Quinn	-348,1601				

Sumber: Data diolah menggunakan Gretl versi 2023c

Hasil pengujian persamaan model penelitian dengan metode *quantile regression* pada Tabel 6 menunjukkan tingkat signifikansi variabel pendidikan (X_3 : variabel independen), dan *debt-equity* (X_5 : variabel kontrol) memiliki nilai *p-value* untuk uji t di bawah 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Berikut perbandingan nilai Hannan-Quinn dari semua persamaan:

Tabel 7. Perbandingan Nilai Hannan-Quinn

No. Persamaan	Persamaan	Hannan-Quinn
1	kinerja = -0,1440 - 0,0878 <i>gender</i> + 0,1559 usia - 0,0259 pendidikan - 0,0149 tenur + 0,0182 <i>debt_equity</i>	-185,5479
2	kinerja = -0,0172 - 0,0681 <i>gender</i> + 0,0594 usia + 0,0003 pendidikan - 0,0066 tenur - 0,0104 <i>debt_equity</i>	-280,4912
3	kinerja = 0,0161 - 0,0384 <i>gender</i> + 0,0430 usia - 0,0123 pendidikan + 0,0112 tenur - 0,0250 <i>debt_equity</i>	-424,6972
4	kinerja = -0,0609 - 0,0181 <i>gender</i> + 0,1111 usia - 0,0161 pendidikan - 0,0154 tenur - 0,0300 <i>debt_equity</i>	-446,3146
5	kinerja = 0,2745 - 0,1046 <i>gender</i> - 0,0167 usia + 0,0429 pendidikan + 0,0263 tenur - 0,0401 <i>debt_equity</i>	-348,1601

Sumber: Data diolah menggunakan Gretl versi 2023c

Berdasarkan nilai Hannan-Quinn untuk persamaan 1 sampai dengan 5. Persamaan 4 memiliki nilai Hannan-Quinn yang paling kecil. Persamaan 4 (*quantile regression* dengan tau = 0,75) digunakan untuk menginterpretasikan hasil statistik uji hipotesis. Fenomena ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Atkins dan Ng (2014), dan dikemukakan bahwa teknik *quantile regression* adalah alat yang sangat kuat dalam mengungkap heteroskedastisitas dalam model regresi.

Pengaruh Gender Direktur Utama terhadap Kinerja Perusahaan

Hipotesis pertama yang menyatakan *gender* direktur utama berpengaruh terhadap kinerja perusahaan berdasarkan hasil pengujian statistika diterima. Hal ini dapat diinterpretasikan dari nilai *p-value* $0,0248 < 0,05$, dan koefisien regresi yang bernilai negatif ($-0,0181$) menunjukkan kondisi ketika *gender* direktur utama pria ada kecenderungan negatif terhadap kinerja perusahaan dibandingkan *gender* direktur utama wanita. Hal ini dikarenakan dalam pengukuran variabel *gender* menggunakan variabel *dummy* (pria = 1, wanita = 0).

Pengaruh Usia Direktur Utama terhadap Kinerja Perusahaan

Hipotesis kedua yang menyatakan usia direktur utama berpengaruh terhadap kinerja perusahaan berdasarkan hasil pengujian statistika ditolak. Hal ini dapat diinterpretasikan dari nilai *p-value* $0,2164 > 0,05$. Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan dalam penelitian Tarus dan Aime (2014), Serfing (2014), Peni (2014), Sitthipongpanich dan Polsiri (2015), Putri dan Rushmanto (2019) yang menyatakan ada dampak usia terhadap pengambilan keputusan, dan kinerja, serta perbedaan pengambilan risiko. Secara statistika, tingkat deviasi standar yang menunjukkan tingginya tingkat variasi direktur utama dapat mengakibatkan ditolaknya hipotesis ini.

Pengaruh Pendidikan Direktur Utama terhadap Kinerja Perusahaan

Hipotesis ketiga yang menyatakan pendidikan direktur utama berpengaruh terhadap kinerja perusahaan berdasarkan hasil pengujian statistika ditolak. Hal ini dapat diinterpretasikan dari nilai *p-value* $0,1190 > 0,05$. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ghardallou dkk. (2020), Kokeno dan Muturi (2016), Wang dkk. (2016), namun selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lindorf dan Jonson (2013), Morresi (2017), Kaur dan Singh (2018).

Simpulan dan Saran

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa *gender* direktur utama berpengaruh terhadap kinerja perusahaan; usia, dan pendidikan direktur utama tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Ada kecenderungan negatif dari *gender* pria dengan posisi direktur utama untuk kinerja perusahaan dibandingkan dengan *gender* wanita.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu dilakukan pada sektor industri, sehingga hasil kesimpulan dapat berbeda untuk sektor lain. Tingkat variasi yang tinggi untuk usia, dan tidak berpengaruhnya usia, serta pendidikan berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu. Hal ini mengakibatkan temuan dalam penelitian ini kurang dapat digeneralisasi secara umum.

Penelitian selanjutnya dapat meneruskan periode pengamatan yang telah dilakukan untuk mendapatkan temuan yang lebih terkini, serta dapat memilih sektor yang berbeda. Variabel penelitian diversitas dalam usia, pendidikan, dan *gender* dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Daftar Pustaka

- Ahmadi, A., Nakaa, N., Bouri, A. (2018). *Chief Executive Officer attributes, board structures, gender diversity and firm performance among French CAC 40 listed firms*. *Research in International Business and Finance*, 44, 218-226
- Atkins, A. B., and P. T. Ng. 2014. Refining Our Understanding of Beta through Quantile Regressions. *Journal of Risk and Financial Management* 7: 67-79.
- Binus University. (2020). *Good Corporate Governance (GCG) dan Pedoman Etika dalam Perusahaan*. accounting.binus.ac.id
<https://accounting.binus.ac.id/2020/06/30/good-corporate-governance-gcg-dan-pedoman-etika-dalam-perusahaan/>
- BIONS. (2023). Ketahui 11 Sektor Saham Utama di Indonesia dan Jenis Emitennya!
<https://www.bions.id/edukasi/saham/11-sektor-saham-di-indonesia-dan-emitennya>
- Carter, D.A., Simkins, B.J., Simpson, W.G., 2003. *Corporate governance, board diversity and firm value*. *Financial Review*, 38, 33–53.
- Dadag. (2023). IHSI Sesi I Melemah -1,26 Persen di Level 6.762. [pasardana.id](https://pasardana.id/news/2023/10/23/ihsig-sesi-i-melemah-1-26-persen-di-level-6762/).
<https://pasardana.id/news/2023/10/23/ihsig-sesi-i-melemah-1-26-persen-di-level-6762/>
- Daily, C. M., Dalton, D. R., & Cannella, A. A., Jr. (2003). *Corporate governance: Decades of dialogue and data*. *Academy of Management Review*, 28, 371-382
- Eisenhardt, K. (1989). *Agency theory: An assessment and review*. *Academy of Management Review*, 14, 57-74.
- Fama, E. F., & Jensen, M. (1983). *Separation of ownership and control*. *Journal of Law and Economics*, 26, 301-325.
- Ghardallou W, Borgi H, Alkhalifah H (2020) *CEO characteristics and firm performance: a study of Saudi Arabia listed firms*. *J Asian Finance Econ Bus* 7(11):291–301.
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no11.291>
- Gregory-Smith, I., Main, B.G.M., O'Reilly, C.A., 2014. *Appointments, pay and performance in UK boardrooms by gender*. *Econ. J.* 124, 109–128.
- Hambrick DC (2007) *Upper echelon theory: an update*. *Academy Management Review* 32(2):334–343
- Hannan, E. J., and B. G. Quinn. 1979. The Determination of the Order of an Autoregression. *Journal of the Royal Statistical Society. Series B.* 41 (2): 190-195.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). *Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure*. *Journal of Financial Economics*, 3, 305-336.

- Kaur R, Singh B (2018) *CEOs' characteristics and firm performance: a study of Indian firms*. Indian J Corp Gov 11(2):1–16. <https://doi.org/10.1177%2F0974686218806714>
- kemenperin.go.id. (2023). *Angkat Kontribusi Sektor Manufaktur di Indonesia, Perlu Transformasi Struktural*. <https://kemenperin.go.id/artikel/24241/Angkat-Kontribusi-Sektor-Manufaktur-di-Indonesia,-Perlu-Transformasi-Struktural>
- Kim, H., dan Lim, C. (2010). *Diversity, Outside Directors And Firm Valuation: Korean Evidence- EconPapers*. Jurnal Penelitian Bisnis, 63, 284–291. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2009.01.013>
- Koenker, R., and G. Basset, Jr. 1978. Regression Quantiles. *Econometrica* 46 (1): 33-50.
- Kokeno SO, Muturi W (2016) *Effect of chief executive officer's characteristics on the financial performance of firms listed at the Nairobi securities exchange*. Int J Econ Commerce Manag 4(7):307–318
- Lindorf M, Jonson EP (2013) *CEO business education and firm financial performance: a case for humility rather than hubris*. Educ Train 55(45):461–477. <https://doi.org/10.1108/00400911311326072>
- Lunkes RJ, Pereira BS, Santos EA, Rosa FS (2019) *Analysis of the relationship between the observable characteristics of CEOs and organizational performance*. Contaduría y Administración 64(4):1–22. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1785>
- Morresi O (2017) *How much is CEO education worth to a firm? Evidence from European firms*. PSL Q Rev 70(282):311–353
- Mouta C, Meneses R (2021) *The impact of CEO characteristics on organizational culture and on the silo effect*. Revista Brasileira De Gestão De Negócios 23(2):207–225. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v23i2.4100>
- Peni E (2014) *CEO and chairperson characteristics and firm performance*. J Manag Governance 18(1):185–205. <https://doi.org/10.1007/s10997-012-9224-7>
- Pramesti, A. A., & Nita, R. A. (2022). Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan (JIaku)*, 1(2), 188-198. <https://doi.org/10.24034/jiaku.v1i2.5369>
- Putri EA, Rusmanto T (2019) *The impact of CEO characteristics on earnings per share and earnings management*. Int J Sci Technol Res 8(10):925–929
- Rupinder Kaur and Balwinder Singh. 2018. *CEOs' Characteristics and Firm Performance: A Study of Indian Firms*. *Indian Journal of Corporate Governance*. 11:2, 185-200
- Serfing M (2014) *CEO age and the riskiness of corporate policies*. J Corp Finan 25:251–273

- Setiawan, I. K. Y., Suharsono, N., & Tripalupi, L. E. (2015). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance (FIF) Group Cabang Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 5(1). <https://doi.org/10.23887/jjpe.v5i1.6370>
- Sitthipongpanich T, Polsiri P (2015) Do CEO and board characteristics matter? A study of Thai family frms. *J Fam Bus Strat* 6(2):119–129
- Sudana, I. M., & Dwiputri, E. (2018). Karakteristik CEO Dan Kinerja Perusahaan Non-Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(3), 299-314. <https://fmi.or.id/jmbi/index.php/jurnal/article/download/169/155>
- Suzuki, J. 2012. The Hannan-Quinn Proposition for Linear Regression. *International Journal of Statistics and Profitability* 1 (2): 179-185. <http://dx.doi.org/10.5539/ijsp.v1n2p179>
- Tarus DK, Aime F (2014) *Board demographic diversity, firm performance and strategic change*. *Manag Res Rev* 37(12):1110–1136
- Till, R. E., & Yount, M. B. (2019). *Governance and Incentives: Is It Really All about the Money?* *Journal of Business Ethics*, 159(3), 605–618. <http://www.jstor.org/stable/45219443>
- Tullah, N. A. J. (2017). Pengaruh *Gender* dan Latar Belakang Pendidikan CEO Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Go Publik yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi AKUNESA*, 6(1), 1-20. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jurnal-akuntansi/article/view/23877>
- Wei J, Ouyang Z, Chen H (2018) *CEO characteristics and corporate philanthropic giving in an emerging market: the case of China*. *J Bus Res* 87:1–11. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.02.018>
- Wiersema, M. F., dan Bantel, K. A. (1992). Demografi Tim Manajemen Top Dan Perubahan Strategis Perusahaan. *Akademi Manajemen*, 35, 91–121.