



KINERJA PERUSAHAAN: PENGARUH *IT GOVERNANCE* DAN KARAKTERISTIK DEWAN DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0

Anita¹, Cindy Francesca²

^{1, 2} Universitas internasional Batam

¹anita.lec@uib.ac.id, ²1842185.cindy@uib.edu

Info Artikel :

Diterima : 13 Januari 2022

Disetujui : 20 Januari 2022

Dipublikasikan : 28 Januari 2022

ABSTRAK

Kata Kunci:
Tata Kelola
Teknologi
Informasi,
Kinerja
Perusahaan,
Return on
Asset, Return
on Equity

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dampak tata kelola teknologi informasi dan karakteristik dewan terhadap kinerja perusahaan. Dalam penelitian ini, kinerja perusahaan diukur menggunakan return on asset (ROA) dan return on equity (ROE), dengan tata kelola teknologi informasi, ukuran dewan direktur, direktur independen, proporsi dewan direktur wanita, remunerasi direktur, dan direktur berkebangsaan asing sebagai variabel independen. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 461 perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2016-2020 sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini, regresi data panel digunakan sebagai metode analisis data. Penelitian ini menemukan bahwa direktur berlatar belakang teknologi informasi signifikan negatif mempengaruhi kinerja perusahaan (ROA), direktur independen signifikan positif mempengaruhi kinerja perusahaan (ROA), dan direktur berkebangsaan asing signifikan negatif mempengaruhi kinerja perusahaan (ROE). Namun ukuran dewan direktur, proporsi dewan direktur wanita, remunerasi dewan direksi tidak signifikan mempengaruhi kinerja perusahaan (ROA dan ROE).

ABSTRACT

Keywords:
Information
Technology
Governance,
Firm
Performance,
Return on
Asset, Return
on Equity

This research is conducted to analyze the effect of information technology (IT) governance and board characteristics on firm performance. This research uses IT governance, size of the board of directors, independent directors, proportion of female directors, remuneration of the board of directors, and foreign directors as independent variables with firm performance as measured by return on assets (ROA) and return on equity (ROE) as the dependent variable. This research uses a sample of 461 companies listed on the Indonesia Stock Exchange in 2016-2020 according to predetermined criteria. Panel data regression is used as a data analysis method in this research. This research shows that IT governance has a significant negative effect on firm performance (ROA), independent directors have a significant positive effect on firm performance (ROA), and foreign directors have a significant negative effect on company performance (ROE). However, size of the board of directors, proportion of female directors, and remuneration of the board of directors have no significant effect on firm performance (ROA and ROE).

PENDAHULUAN

Kinerja perusahaan ialah ukuran dari kesuksesan perusahaan dalam menggapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja perusahaan yang bagus merupakan kunci utama dalam memungkinkan perusahaan untuk menghasilkan keuntungan sebesar-besarnya dan mendapatkan hasil maksimal (Alqatan *et al.*, 2019). Mengevaluasi kinerja suatu perusahaan dapat lebih efektif jika dianalisis kinerja keuangan perusahaannya. Laporan keuangan ialah sumber informasi yang menentukan keadaan perusahaan tersebut sehingga sumber informasi tersebut dapat memberikan manfaat yang menunjukkan kinerja dalam perusahaan.

Penurunan kinerja perusahaan yang tercatat Bursa Efek Indonesia (BEI) dirasakan oleh PT. Tiga Pilar Sejahtera Food Tbk (AISA). Berdasarkan laporan keuangan pada tahun 2020 penjualan bersih AISA sebesar Rp. 596.96 miliar dan menurun sebesar 3,27%. Mengingat tahun 2019 AISA mendapatkan penjualan bersih sebesar Rp. 617.14 miliar. Pada tahun 2020 ini juga terjadinya penurunan beban pokok penjualan sebesar 2,28% menjadi 433.67 miliar. Jadi AISA menghasilkan laba kotor sebesar Rp. 163.29 miliar atau mengalami penurunan 6,02% dibandingkan tahun 2019 sebesar Rp. 173.76 miliar (Hidayat, 2020). Penurunan kinerja perusahaan ini juga banyak terjadi di berbagai perusahaan terbuka lainnya, seperti yang terjadi pada PT. Kino Indonesia Tbk (Soenarso, 2021), PT. Visi Media Asia Tbk (Fitri, 2021), PT. Intermedia Capital Tbk (Puspaningtyas, 2020), PT. Blue Bird Tbk (Aldin, 2020), dan PT. Hexindo Adiperkasa Tbk (Agung, 2021).

Kinerja perusahaan dinyatakan bagus seandainya perusahaan tersebut dapat menghasilkan laba yang stabil setiap tahunnya dan tidak mempunyai permasalahan yang dapat menyebabkan kebangkrutan (Osahon & Hassan, 2021). Laporan keuangan menjadi faktor yang sangat diperlukan karena dapat menghitung peningkatan dan penurunan laba dan menunjukkan hasil kinerja perusahaan pada para investor (Hamdan *et al.*, 2019). Para investor dapat mengkaji kinerja perusahaan agar dapat memahami kondisi perusahaan secara menyeluruh dalam periode waktu tertentu. Maka dari itu, kinerja perusahaan sangat umum digunakan sebagai pengukuran dalam efektivitas operasional perusahaan. Meningkatkan kinerja perusahaan akan berdampak positif bagi para investor yang mengharapkan kinerja yang lebih tinggi (Azeez, 2015).

Ruang lingkup dunia telah menempuh era baru yang memiliki nama era revolusi industri 4.0 dengan ini mengatakan bahwa globalisasi telah memasuki 4 tahap revolusi, yakni (1) era revolusi industri 1.0 mulai masa abad ke 18 dengan menciptakan mesin uap yang dapat produksi benda secara massal, (2) era revolusi industri 2.0 ada pada abad ke 19 sampai 20 dengan pemakaian listrik yang dapat menurunkan biaya produksi, (3) era revolusi industri 3.0 ada pada tahun 1970 dengan pemakaian komputer, dan (4) era revolusi industri 4.0 ada mulai tahun 2010 dengan penerapan intelijen dan *internet of things* yang menjadi tulang punggung pergerakan (Prasetyo & Trisyanti, 2018). Era revolusi industri 4.0 adalah langkah yang besar di bidang sektor industri sehingga *information technology* (IT) dan komunikasi dapat dimanfaatkan secara maksimal agar dapat mendapatkan model usaha baru dalam bidang teknologi. Walaupun masih dalam proses peningkatan tetapi pengaruhnya sudah bisa didapatkan. Industri 4.0 merupakan tren penting dalam sektor industri yang menyatukan teknologi siber dan teknologi otomatisasi. Teori penerapan ini berfokus pada teknologi otomatisasi (Rizkinaswara, 2020). Dibantu dengan teknologi informasi pada proses aplikasi, kontribusi tenaga kerja dalam prosesnya dapat dikurangi. Maka dari itu, efisien dan efektif dalam lingkungan kerja dapat meningkat secara otomatis. Dalam sektor industri, hal ini memiliki hubungan

besar terhadap kualitas pekerja. Namun sistem ini secara umum dapat bermanfaat tidak hanya bagi industri tetapi juga seluruh lapisan masyarakat.

IT di era revolusi industri ke-4 ini merupakan hal yang sangat penting karena di Negara Indonesia telah menggunakan teknologi informasi. Semua sektor menggunakan teknologi termasuk sektor perbankan yang terus belanja modal IT agar dapat meningkatkan keamanan untuk pelanggannya dalam penggunaan sistem digital seperti ATM dan *mobile banking* karena banyak transaksi selama pandemik *coronavirus disease* 2019 (COVID-19) meningkat secara dratis (Mayasari, 2021). Maka dari itu, dalam meningkatkan layanan digital dibutuhkan belanja IT yang memerlukan biaya yang tidak sedikit maka dalam permodalan bank harus ditingkatkan agar dapat membayar investasi yang ada di era digital. Penerapan ini juga telah diterapkan di PT. Bank Central Asia Tbk yang mengalokasikan *capital expenditure* sebesar 5.2 triliun. Dana tersebut digunakan untuk belanja IT, keamanan digital perbankan, dan juga perkembangan jaringan teknologi (Nugu, 2019). Tidak mau tersaingi, PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk mempersiapkan *capital expenditure* sebesar 3.5 triliun yang digunakan untuk generasi infrastruktur IT selanjutnya agar meningkatkan insiatif digital (Walfajri, 2021).

Meningkatnya penggunaan IT juga diikuti dengan meningkatkan kasus yang terjadi karena kurangnya keamanan digital yang menjadikan titik pembobolan dana pelanggan. Kasus tersebut juga menimpa perusahaan yang tercatat di BEI seperti PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk yang terjadi pada 87 pelanggan dan telah dilakukan investigasi, diduga pembobolan dana tersebut dilakukan dengan *skimming* dalam informasi kartu tersebut. Kelemahan dalam sistem keamanan menyebabkan Negara Indonesia merupakan negara terbesar yang terjadinya kasus pembobolan perbankan (Online, 2018). Kasus ini juga terjadi pada PT. Bank Mandiri Tbk (Pebrianto, 2021), PT. Bank Negara Indonesia Tbk (Kompas, 2020), dan PT. Bank Central Asia Tbk (Suryadie, 2021). Beberapa contoh kasus di atas dapat menjelaskan bahwa tata kelola dalam penggunaan IT oleh perusahaan sangatlah penting.

IT governance merupakan bagian dari tata kelola perusahaan yang terus menerus berkembang sangat pesat karena dianggap penting dari tahun ke tahun karena dapat dipercayakan dalam menunjang suatu bisnis perusahaan maupun dapat menunjang aktivitas produksi suatu perusahaan (Vitry & Chia, 2015). Kemudian dapat dipahami bahwa semua perusahaan berupaya agar dapat meningkatkan penerapan tata kelola teknologi informasi di setiap jenis kegiatan. Dalam mendukung keberhasilan tata kelola suatu perusahaan sekarang ini memiliki ketergantungan mengenai seberapa jauh perkembangan dalam tata kelola teknologi informasi ini dilaksanakan (Rahmi, 2018).

Penerapan tata kelola teknologi informasi yang efisien dan efektif tidak terlepas karena adanya pihak direktur, manajer, dan komisaris yang memiliki tanggung jawab, wewenang, aturan, mengawasi, dan mengendalikan fungsi manajemen (Hussain *et al.*, 2019). Menurut Zulkarnain dan Mirawati (2019), karakteristik dewan direksi dengan struktur dewan direksi itu merupakan suatu kunci yang baik untuk memeriksa pemegang saham. Tugas direksi membawa banyak manfaat dengan melaksanakan pengawasan terhadap manajemen agar dapat bekerja sesuai dengan tata tertib yang ditentukan dan dapat meminimalisir terjadinya manipulasi keuangan dalam suatu perusahaan. Struktur dewan direksi didasarkan pada hasil rapat berbagai *shareholder* yang berbeda. Dapat dikatakan pemilik yang berbeda akan memberikan karakteristik yang berbeda-beda dari berbagai sisi sikap bagi tata kelola teknologi informasi yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

Faktor-faktor tata kelola yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan adalah direktur berlatar belakang teknologi informasi, ukuran dewan direktur, direktur independen, proporsi dewan direktur wanita, remunerasi direktur, dan direktur berkebangsaan asing. Direktur berlatar belakang teknologi informasi ialah faktor yang paling penting dalam perusahaan. Semakin banyak direktur berlatar belakang terkait teknologi maka akan memiliki banyak wawasan dan memiliki kemampuan di bagian IT yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Hamdan *et al.*, 2019). Ukuran dewan direktur yang semakin besar maka akan mempengaruhi keterampilan dan kemampuan yang dimiliki perusahaan menjadi semakin besar dengan ini dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Megawati, 2021). Perusahaan yang memiliki direktur independen dapat bertanggung jawab untuk dapat mengawasi manajemen perusahaan sehingga tidak dapat melakukan secara sepihak karena kurangnya pengetahuan terkait kinerja perusahaan (Mohan dan Chandramohan, 2018). Proporsi dewan direktur wanita pada perusahaan sangat berpengaruh karena dengan memiliki karakteristik dan kemampuan yang berbeda-beda dapat memberikan manfaat sehingga dapat memiliki hal yang menarik yang dapat meningkatkan nilai dari *shareholder* (Brahma *et al.*, 2020). Remunerasi dewan direktur memiliki manfaat yaitu menerima gaji lebih tinggi cenderung meningkatkan kesediaan untuk bekerja, kemanjuran diri, dan kinerja tinggi (Alqatan *et al.*, 2019). Adanya direktur berkebangsaan asing dapat meningkatkan kualitas keputusan dewan, karena anggota asing memiliki gagasan dan pendapat yang berbeda, seperti pengalaman hidup, perilaku, bahasa, dan budaya yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Saputra, 2019).

Beberapa penelitian sebelumnya mendapatkan hasil penelitian yang berbeda-beda terkait pengaruh *IT governance* terhadap kinerja perusahaan. Penelitian Zhang *et al.* (2016) di Negara Amerika Serikat menemukan bahwa *IT governance* signifikan positif mempengaruhi kinerja perusahaan. Selanjutnya penelitian Hamdan *et al.* (2019) mendapatkan adanya hubungan signifikan positif antara tata kelola teknologi informasi terhadap kinerja perusahaan dengan pengukuran ROA dan hubungan tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan dengan pengukuran ROE di Negara Saudi Arabia. Selain itu hasil penelitian Liang *et al.* (2011) menunjukkan bahwa di Negara Taiwan adanya hubungan signifikan negatif antara tata kelola teknologi informasi (keputusan berorientasi IT) dan hubungan tidak signifikan antara tata kelola teknologi informasi (keputusan tingkat tinggi) terhadap kinerja perusahaan. Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda-beda sehingga terdapat *research gap* untuk diteliti lagi di Indonesia.

Selain itu, di Negara Indonesia belum ada yang meneliti terkait pengaruh *IT governance* pada kinerja perusahaan. Danoshana dan Ravivathani (2019) meneliti hubungan frekuensi rapat, ukuran perusahaan, dan ukuran komite audit terhadap kinerja perusahaan. Megawati (2021) meneliti hubungan dewan komisaris independen, dewan direktur, komite audit, kepemilikan institusional, kepemilikan manajerial, dan kinerja keuangan terhadap kinerja perusahaan. Honi *et al.* (2020) meneliti hubungan dewan direktur, dewan komisaris, komite pemantauan risiko, komite audit, dan kinerja keuangan terhadap kinerja perusahaan.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk meneliti apakah tata kelola teknologi informasi dan karakteristik dewan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Hasil penelitian sebelumnya masih saling bertentangan dan belum ada yang meneliti pengaruh *IT governance* terhadap kinerja pada perusahaan yang terdaftar di BEI, sehingga mendorong peneliti untuk mengkaji dan menganalisis kembali dalam konteks perusahaan terbuka di Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengimplementasian

sistem tata kelola perusahaan khususnya tata kelola teknologi informasi di Indonesia, di mana diharapkan dapat menurunkan kasus-kasus terkait pengelolaan IT dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan yang terdaftar di BEI.

KAJIAN PUSTAKA

Teori agensi adalah teori yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh tata kelola teknologi informasi dan karakteristik dewan terhadap kinerja perusahaan. Dalam teori agensi, pemegang saham perusahaan menunjuk dewan direksi untuk mengelola bisnis perusahaan atas nama mereka dan untuk menjaga kepentingan mereka sehubungan dengan aset perusahaan (Rowley *et al.*, 2017). Di sini peran manajemen dipertanyakan sehubungan dengan perkembangan teknologi informasi di berbagai sektor, yaitu memiliki nilai tambah perusahaan dalam bidang teknologi ini dapat menguntungkan para pemegang saham. Menurut Hamdan *et al.* (2019), pertumbuhan tata kelola teknologi informasi dapat berpengaruh pada kinerja perusahaan dan mempengaruhi terhadap pola pemikiran dan kebijakan manajemen senior. Penanaman modal (investor) juga tertarik dengan berapa modal yang mereka tanamkan, salah satunya dapat digunakan untuk mengembangkan IT, karena kita tahu dalam mengembangkan sistem teknologi informasi memerlukan banyak modal (Tonelli *et al.*, 2017). Teknologi informasi perusahaan yang baik memfasilitasi interaksi terhadap pelanggan, komunikasi yang efisien dengan publik, keunggulan kompetitif, dan argumen penjualan yang baik yang dapat diberikan oleh karyawan dan manajemen perusahaan (Hussain *et al.*, 2019). Teori agensi digunakan untuk menciptakan hipotesis yang mengukur kinerja perusahaan ketika dewan direksi memfokuskan upaya mereka untuk memberi penghargaan kepada semua pemegang saham.

Kinerja Perusahaan

Kinerja suatu perusahaan merupakan salah satu kriteria yang menentukan tingkat keberhasilan yang telah dicapai suatu perusahaan agar dapat menguntungkan (Qahatan *et al.*, 2020). Kinerja suatu perusahaan dapat diukur dari laporan keuangan yang dikeluarkan oleh perusahaan tersebut. Laporan keuangan digunakan untuk memastikan apakah operasi perusahaan, yang dapat ditemukan dalam laporan laba rugi, menghasilkan laba atau rugi selama periode tersebut (Brahma *et al.*, 2020). Ada banyak metrik yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja perusahaan, seperti arus kas, likuiditas, dan profitabilitas. Namun, penelitian menunjukkan bahwa kinerja perusahaan dapat diukur dari segi profitabilitas yaitu *Return on Assset* (ROA) dan *Return on Equity* (ROE)

IT Governance

IT governance ialah bagian dari tata kelola perusahaan dan dapat dipahami sebagai rangkaian prosedur untuk dapat mengarahkan, mengatur, dan menuntun suatu perusahaan agar berfungsi setara dengan keinginan para *stakeholders* (Fadhilah dan Subriadi, 2019). Berbagai peraturan dan dorongan dibentuk untuk menentukan struktur, tujuan perusahaan, dan bentuk sistem pengendalian perusahaan. *IT governance* yang lebih efisien dan efektif dapat mewujudkan sistem dan struktur kontrol perusahaan yang seimbang.

Direktur Berlatar Belakang Teknologi Informasi dan Kinerja Perusahaan

Direktur dengan latar belakang IT dapat menyarankan, mengembangkan, dan menerapkan visi unik dalam peran IT untuk mempromosikan strategi bisnis. Latar

belakang terkait IT yang relevan dapat mengikuti rincian semua tugas dan misi teknis sebuah perusahaan serta menetapkan kontrol tepat terhadap langkah-langkah yang akan secara positif mencerminkan kinerja sebuah perusahaan. Hamdan *et al.* (2019) menemukan bahwa latar belakang teknologi informasi memiliki signifikan positif mempengaruhi kinerja perusahaan karena dengan memiliki ahli di bidang IT secara umum dapat membantu perusahaan membuat keputusan tentang IT secara efisien dan efektif. Penelitian Zhang *et al.* (2016) mendukung hasil tersebut. Sedangkan pada penelitian Liang *et al.* (2011) menunjukkan ketika sebuah perusahaan memiliki direktur dengan proporsi anggota direktur berlatar belakang IT yang lebih besar dalam direksi, perusahaan akan memiliki kinerja perusahaan rendah memiliki kelemahan, kerentanan, atau perangkap IT.

H₁: Adanya hubungan signifikan positif antara direktur berlatar belakang teknologi informasi dan kinerja perusahaan.

Ukuran Dewan Direktur dan Kinerja Perusahaan

Dewan direktur merupakan bagian dari entitas perusahaan yang bertanggung jawab atas operasi dan pengelolaan bisnis dalam suatu perusahaan. Anggota dewan direktur ditunjuk melalui RUPS. Seluruh anggota direksi mempunyai kewajiban menyeluruh atas segenap bentuk operasi dalam mengelola perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan keuntungan sekaligus mencapai tujuan perusahaan. Direktur memainkan peran yang sangat penting dalam mengelola perusahaan, mereka biasanya memiliki kendali yang signifikan atas pengelolaan dana investor dan sumber daya perusahaan (Megawati, 2021). Penelitian Danoshana dan Ravivathani (2019) membuktikan ukuran dewan direktur signifikan positif mempengaruhi kinerja perusahaan.

Penelitian Aminu *et al.* (2015) menemukan ukuran dewan signifikan negatif mempengaruhi kinerja perusahaan. Dengan semakin besar tingkat ukuran dewan direksi akan mempengaruhi proses pengambilan keputusan yang menjadi lambat. Keputusan tersebut harus dibicarakan terlebih dahulu dan disetujui oleh banyak direksi. Selain itu, keputusan yang diambil tidak bersifat dinamis, karena dapat mengubah keputusan yang telah dibuat atau disepakati oleh manajemen. Perusahaan harus memiliki waktu yang banyak untuk negosiasi dalam pengambilan keputusan. Hal ini akan mengurangi efisiensi pengambilan keputusan oleh direksi dan mengurangi efisiensi operasional yang di mana akan menurunkan kinerja perusahaan. Sedangkan penelitian Honi *et al.* (2020) membuktikan ukuran dewan direksi tidak mempunyai dampak signifikan pada kinerja perusahaan.

H₂: Adanya hubungan signifikan positif antara ukuran dewan direktur dan kinerja perusahaan.

Dewan Direktur Independen dan Kinerja Perusahaan

Dalam suatu perusahaan direktur independen berperan menjadi pengawas dan memberikan nasihat buat para direksi supaya dapat menjalankan pekerjaan secara efisien yang sebagai akibatnya meningkatkan nilai perusahaan. Menurut Palaniappan (2017), direktur independen signifikan positif mempengaruhi kinerja perusahaan. Dengan adanya keberadaan direktur independen dalam suatu perusahaan bisa menjadi semakin praktis untuk mengarahkan kegiatan perusahaan, sebagai akibatnya bisa mewujudkan suatu perusahaan yg baik. Buallay *et al.* (2017) membuktikan dewan direktur independen signifikan negatif mempengaruhi kinerja perusahaan. Sedangkan menurut Korir dan Cheruiyot (2017); Mohan dan Chandramohan (2018), direktur independen tidak

signifikan mempengaruhi kinerja perusahaan hal ini disebabkan tugas dari direktur independen tidak dapat menjadi penghubung antar pihak tata kelola jika nanti terjadi pertikaian dan tidak dapat mengembangkan kinerja dalam perusahaan.

H₃: Adanya hubungan signifikan positif antara dewan direktur independen dan kinerja perusahaan.

Proporsi Dewan Direktur Wanita dan Kinerja Perusahaan

Direktur perempuan dari sisi emosional, kepercayaan, tanggung jawab, kejujuran, serta kemampuan dalam memimpin lebih baik daripada anggota laki-laki. Direktur wanita dapat lebih memahami pandangan masyarakat terhadap perusahaan yang akan berdampak positif pada kinerja perusahaan (Brahma *et al.*, 2020). Félix dan David (2019); Kagzi dan Guha (2018) menemukan bahwa proporsi dewan direktur wanita signifikan positif mempengaruhi kinerja perusahaan karena suatu perusahaan yang mempunyai sekurang-kurangnya satu direktur wanita dapat meningkatkan kinerja perusahaan dibandingkan dengan perusahaan yang tidak mempunyai direktur wanita. Penelitian Lim *et al.* (2019) menyatakan proporsi dewan direksi wanita signifikan negatif mempengaruhi kinerja perusahaan. Di sisi lain, penelitian Ibrahim *et al.* 2019; Temprano dan Gaité (2020) memuat kinerja perusahaan tidak signifikan dipengaruhi oleh proporsi dewan direksi wanita.

H₄: Adanya hubungan signifikan positif antara proporsi dewan direktur wanita dan kinerja perusahaan.

Remunerasi Dewan Direktur dan Kinerja Perusahaan

Remunerasi dibayarkan kepada direksi untuk melaksanakan tugasnya. Remunerasi direktur meliputi gaji, remunerasi, insentif, dan tunjangan lainnya. Besarnya kompensasi yang harus diterima direksi didasarkan pada keputusan yang ditetapkan dalam RUPS. Remunerasi cenderung meningkatkan kesediaan untuk bekerja, kemanjuran diri, dan kinerja tinggi. Direktur yang menerima gaji lebih tinggi cenderung bekerja lebih keras dan kemudian berhasil meningkatkan kinerja. Peneliti menemukan bahwa hanya bonus tunai yang memiliki efek positif yang signifikan pada kinerja perusahaan (Alqatan *et al.*, 2019; Mohd Razali *et al.*, 2018). Menurut Bahadur (2016); Ibrahim *et al.* (2019), ada hubungan signifikan positif antara remunerasi dewan direktur dan kinerja perusahaan. Ruparelia dan Njuguna (2016) menyatakan bahwa remunerasi signifikan negatif mempengaruhi kinerja perusahaan. Sedangkan penelitian Sitompul dan Muslih (2020) menyatakan bahwa remunerasi dewan direksi tidak signifikan mempengaruhi kinerja perusahaan. Remunerasi tidak menjamin bahwa direktur dapat menjalankan tanggung jawabnya secara lebih efisien dan efektif untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

H₅: Adanya hubungan signifikan positif antara remunerasi dewan direktur dan kinerja perusahaan.

Direktur Berkebangsaan Asing dan Kinerja Perusahaan

Berdasarkan penelitian Roika *et al.* (2019), mengangkat direktur asing dapat mempertinggi kualitas keputusan dewan, sebab anggota asing mempunyai gagasan serta pendapat yang berbeda, seperti bahasa, sikap, budaya, serta pengalaman hidup yang bisa meningkatkan pengambilan keputusan. Dengan tanggung jawab dan latar belakang yang berbeda-beda yang dimiliki oleh anggota dewan direksi, anggota dewan asing dapat meningkatkan wawasan yang bermanfaat dan beragam (Kesaulya & Febriany, 2019). Karina dan Santy (2021) menyimpulkan bahwa direktur berkebangsaan asing signifikan

positif mempengaruhi kinerja perusahaan. Hasil penelitian serupa juga diungkapkan Makhoulouf *et al.* (2018). Sementara itu penelitian dari Nugroho *et al.* (2020) menemukan hasil yang signifikan negatif karena perbedaan suku dan ras dapat memberikan ekspektasi yang berbeda-beda bagi setiap orang. Oleh karena itu dapat dikatakan direktur berkebangsaan asing belum cukup memahami antara suku dan budaya dengan begitu dapat mengakibatkan penurunan kinerja perusahaan. Penelitian dari Kesaulya dan Febriany (2019); Roika *et al.* (2019); dan Wicaksana (2013) mendapatkan hasil yang tidak signifikan.

H₆: Adanya hubungan signifikan negatif antara direktur berkebangsaan asing dan kinerja perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data sekunder dan kuantitatif yang meliputi variabel independen yaitu direktur berlatar belakang teknologi informasi, ukuran dewan direksi, direktur independen, proporsi dewan direksi wanita, remunerasi direksi, dan direktur berkebangsaan asing. Variabel dependen yang merupakan kinerja perusahaan diprosikan dengan ROA dan ROE. Variabel kontrol yang memuat ukuran perusahaan, umur perusahaan, dan *financial leverage*. Data penelitian diperoleh dari situs resmi di Bursa Efek Indonesia (BEI) yaitu www.idx.co.id.

Populasi penelitian ini adalah 713 perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Sampel diambil dengan menggunakan kriteria khusus yang terdiri dari (1) perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama lima tahun berturut-turut antara tahun 2016-2020; (2) perusahaan yang tidak menerbitkan laporan tahunan lengkap periode 2016-2020; (3) perusahaan yang tidak memberikan data yang diperlukan untuk penelitian. Penelitian ini menggunakan 461 sampel dari 713 perusahaan.

Variabel Dependen

1) *Return on Asset (ROA)*

ROA merupakan indikator yang mengukur kemampuan perusahaan untuk menghasilkan keuntungan yang dapat menjamin kinerja perusahaan. Pengembalian atas aset ini merupakan salah satu rasio yang terpenting antara beberapa rasio lainnya. Pengembalian atas aset diperhitungkan dengan membandingkan laba bersih menggunakan total aset suatu perusahaan. Pengembalian atas aset memberikan indikasi seberapa efisien manajemen menggunakan asetnya untuk menghasilkan pendapatan. Menurut Hamdan *et al.* (2019), ROA dapat dihitung dengan menggunakan persamaan berikut:

$$\text{Return On Asset} = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Aset}}$$

2) *Return on Equity (ROE)*

ROE merupakan indikator yang mengukur kemampuan perusahaan untuk menghasilkan keuntungan yang dapat menjamin kinerja perusahaan. Pengembalian ekuitas dihitung dengan cara membandingkan laba bersih dengan menggunakan total ekuitas suatu perusahaan. Dengan adanya pengembalian atas ekuitas maka perusahaan dapat melakukan identifikasi masalah yang terjadi pada perusahaan seperti identifikasi keuangan yang ada di perusahaan serta kinerjanya. Menurut Hamdan *et al.* (2019), ROE dapat dihitung menggunakan persamaan berikut:

$$\text{Return On Equity} = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Ekuitas}}$$

Variabel Independen

1) Direktur Berlatar Belakang Teknologi Informasi (BDIT)

Direktur berlatar belakang teknologi informasi merupakan suatu variabel untuk mengukur tata kelola teknologi informasi. Direktur berlatar belakang teknologi informasi yang relevan dapat mengikuti rincian semua tugas dan misi teknis sebuah perusahaan serta menetapkan kontrol tepat terhadap langkah-langkah yang akan secara positif mencerminkan kinerja sebuah perusahaan. Direktur berlatar belakang teknologi informasi diukur dengan menggunakan skala *dummy* dan juga menggunakan indikator 1 jika setidaknya salah satu anggota dewan memiliki latar belakang terkait IT; 0 sebaliknya (Hamdan *et al.*, 2019).

2) Ukuran Dewan Direktur (BSIZE)

Ukuran dewan direktur adalah jumlah dari anggota dewan direksi yang ada pada suatu perusahaan. Menurut Hamdan *et al.* (2019), indikator yg dipergunakan buat mengukur ukuran dewan direktur merupakan jumlah anggota dewan direktur yang ada pada sebuah perusahaan.

$$\text{Ukuran Dewan} = \Sigma \text{Jumlah Anggota Dewan}$$

3) Dewan Direktur Independen (BDIN)

Dewan direktur independen adalah salah satu anggota dari dewan independen yang mewakili suatu perusahaan terbuka dan tidak memiliki saham secara langsung maupun tidak langsung dan tidak memiliki perusahaan afiliasi. Jika ada direktur independen dapat diasumsikan bahwa dia dapat memainkan peran pengawasan yang berarti dapat mengontrol kebijakan yang akan diikuti oleh otoritas, sehingga otoritas tidak akan melakukan tindakan apapun di luar perusahaan (Hamdan *et al.*, 2019).

$$\text{Dewan Direktur Independen} = \frac{\text{Jumlah Dewan Direktur Independen}}{\text{Jumlah Seluruh Anggota Dewan Direktur}}$$

4) Proporsi Dewan Direktur Wanita (BGEND)

Proporsi dewan direktur wanita adalah keberadaan wanita dalam sebuah perusahaan yang dipercaya dapat membawa dampak positif dari investor karena memiliki keterwakilan perempuan dalam jajaran dewan direksi perusahaan (Osahon & Hassan, 2021). Proporsi dewan direktur wanita diprosikan menggunakan persentase jumlah dewan direksi wanita terhadap jumlah total anggota dewan direksi.

$$\text{Dewan Direktur Wanita} = \frac{\text{Jumlah Dewan Direktur Wanita}}{\text{Jumlah Seluruh Anggota Dewan Direktur}}$$

5) Remunerasi Dewan Direktur (BREM)

Remunerasi dewan direktur ialah imbalan yang harus dibayar dengan memiliki tujuan untuk dapat mempertahankan karyawan dan memotivasi karyawan yang memenuhi syarat dalam suatu perusahaan. Menurut Alqatan *et al.* (2019), remunerasi dewan direktur diukur dengan mempertimbangkan jumlah kompensasi yang dibayarkan kepada direksi atas jasa yang diberikan.

$$\text{Remunerasi Dewan Direktur} = \text{LN}(\text{Total Remunerasi Dewan Direktur})$$

6) Dewan Direktur Berkebangsaan Asing (BFOREIGN)

Dewan direktur berkebangsaan asing merupakan warga negara asing yang dapat memberikan pendapatnya mengenai perspektif dengan keberagaman, kebangsaan, dan berbagai keyakinan yang berbeda dari suatu negara ke negara lainnya. Menurut Osahon dan Hassan (2021), penelitian ini dapat dilakukan dengan variabel *dummy* nilai 1 jika setidaknya salah satu anggota dewan direktur berkebangsaan asing; 0 sebaliknya.

Variabel Kontrol

1) Ukuran Perusahaan (FSIZE)

Menurut Hamdan *et al.* (2019), ukuran perusahaan bisa diproksikan menggunakan total modal, penjualan atau asset perusahaan. Perusahaan yang mempunyai total aset yang tinggi membuktikan bahwa mereka sudah mencapai termin kedewasaan dan diharapkan memiliki prospek yang baik pada periode yang relatif stabil dan menguntungkan dibandingkan dengan perusahaan yg memiliki total aset rendah.

$$\text{Ukuran Perusahaan} = \Sigma \text{ Total Aset}$$

2) Umur Perusahaan (FAGE)

Umur perusahaan yang semakin tinggi maka perusahaan tersebut lebih memiliki wawasan yang luas mengenai perusahaan sehingga dapat mengelola manajemen perusahaan yang lebih efektif dan efisien dengan begitu perusahaan akan meningkatkan kinerja perusahaan. Umur perusahaan dapat diproksikan dengan cara menghitung tahun penerbitan *annual report* dikurangi dengan tahun berdirinya perusahaan tersebut (Hamdan *et al.*, 2019).

$$\text{Umur Perusahaan} = \text{Tahun Annual Report} - \text{Tahun Berdiri}$$

3) Financial Leverage (LAV)

Menurut Hamdan *et al.* (2019), *financial leverage* merupakan salah satu rasio solvabilitas. *Financial leverage* ialah rasio yang mengukur ketergantungan perusahaan pada hutang untuk membiayai kegiatan operasinya.

$$\text{Financial Leverage} = \frac{\text{Total Aset}}{\text{Total Liabilitas}}$$

Metode Analisis Data

Regresi data panel adalah metode analisis data yang digunakan. Tahap-tahap pengujian terdiri dari uji statistik deskriptif, uji outlier, uji chow, uji hausman, uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi. Metode analisis data ini menggunakan program aplikasi *Econometric views* (Eviews) versi 10. Model persamaan regresi data panel dalam penelitian ini adalah:

$$\text{ROA} = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \beta_8 X_8 + \beta_9 X_9 + \epsilon \dots (1)$$

$$\text{ROE} = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \beta_8 X_8 + \beta_9 X_9 + \epsilon \dots (2)$$

Keterangan:

ROA = *Return on Asset*

ROE = *Return on Equity*

A = Constant

β = $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, \beta_6, \beta_7, \beta_8, \beta_9, \beta_{10}$ = *Regression Coefficient* for

X_1 = Direktur Berlatar Belakang Teknologi Informasi

X_2 = Ukuran Dewan Direktur

- X₃ = Direktur Independen
 X₄ = Proporsi Dewan Direktur Wanita
 X₅ = Remunerasi Dewan Direktur
 X₆ = Dewan Direktur Berkebangsaan Asing
 X₇ = Ukuran Perusahaan
 X₈ = Umur Perusahaan
 X₉ = *Financial Leverage*
 ε = error

PEMBAHASAN

Tabel 1 Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Rata-Rata	Std Deviasi
ROA	2305	-4,798697	8,302364	0,010732	0,294107
ROE	2305	-544,6597	57,0246	-0,254756	11,76978
BSIZE	2305	2	16	0,482430	0,499800
BDIN	2305	0,000000	100,0000	15,48459	15,32856
BWOM	2305	0,000000	100,0000	14,53314	18,77875
BREM	2305	16.472.536	1.437.652.000.000	30.050.865.182	82.079.657.018
FSIZE	2305	6.805.984.418	1.511.800.000.000.000	24.168.703.206.981	103.811.165.588.108
FAGE	2305	2	125	34,71844	17,26135
LAV	2305	-0,722057	90,98972	0,734791	2,897415
Valid N	0				

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2021

Tabel 2 Statistik Deskriptif Frekuensi (*Dummy*)

Variabel Dummy	Dummy = 0		Dummy = 1		Total	
	N	%	N	%	N	%
BDIT	1193	51,75%	1112	48,25%	2305	100%
BFOREIGN	1584	67,72%	721	32,28%	2305	100%

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2021

Hasil uji deskriptif yang dilakukan menunjukkan bahwa rata-rata perusahaan yang terdaftar di BEI dapat memiliki laba bersih sebesar -0,254756 (-25,47%) melalui masing-masing dana yang didistribusikan oleh *shareholder* dan laba bersih sebesar 0,010732 (1,07%) dari total aset yang digunakan. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata kinerja perusahaan yang terdaftar di BEI kurang baik karena hasil ROE yang negatif dan ROA yang rendah.

Variabel ukuran dewan direksi memiliki nilai nilai minimum 2 orang, maksimum 16 orang pada perusahaan PT. Mandom Indonesia Tbk dengan rata-rata sebesar 0,482430 dan standar deviasi sebesar 0,499800. Sedangkan variabel dewan direktur independen memiliki nilai nilai minimum 0,000000 karena ada beberapa perusahaan yang belum memiliki direktur independen di dalam perusahaan, maksimum sebesar 100,0000 pada perusahaan PT. Visi Telekomunikasi Infrastruktur Tbk dengan rata-rata sebesar 15,48459 dan standar deviasi risiko sistematis sebesar 15,32856. Adanya direktur independen dapat bertanggung jawab untuk mengawasi manajemen perusahaan sehingga tidak dapat melakukan hal secara sepihak karena kurangnya pengetahuan terkait kinerja perusahaan.

Variabel proporsi dewan direksi wanita memiliki nilai minimum 0,000000 dan nilai maksimum sebesar 100,0000. Proporsi dewan direksi wanita tertinggi yaitu sebesar 100,0000 yang terdapat di perusahaan PT. Inti Agri Resources Tbk. Rata-rata proporsi

dewan direksi wanita adalah sebesar 14,53314 dan memiliki standar deviasi risiko sistematis sebesar 18,77875. Variabel remunerasi dewan direksi memiliki nilai minimum Rp. 16.472.536 dan nilai maksimum sebesar Rp. 1.437.652.000.000 yang terdapat di perusahaan PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk.

Variabel umur perusahaan mempunyai nilai minimum selama 2 tahun dan nilai maksimum selama 125 tahun yang terdapat di perusahaan Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Variabel *financial leverage* memiliki nilai minimum -0,722057, nilai maksimum 90,98972 yang terdapat di perusahaan Global Teleshop Tbk. Semakin tingginya nilainya akan semakin besar pula liabilitas perusahaan yang harus terpenuhi kepada berbagai pihak.

Sejumlah 1193 (51,75%) sampel yang tidak memiliki direktur yang berlatar belakang teknologi informasi dan sejumlah 1112 (48,25%) sampel yang memiliki direktur yang berlatar belakang teknologi informasi. Dengan ini dapat dinyatakan bahwa lebih banyak perusahaan yang tidak memiliki direksi yang ahli di bidang IT. Sejumlah 1584 (67,72%) sampel yang tidak memiliki dewan direksi berkebangsaan asing dan sejumlah 721 (32,28%) sampel yang memiliki dewan direksi berkebangsaan asing. Dengan ini dapat dinyatakan bahwa perusahaan yang tidak memiliki dewan direktur berkebangsaan asing lebih dominan dibandingkan perusahaan yang memiliki dewan direktur kebangsaan asing.

Regresi Panel Hasil Uji Chow

Tabel 3 Hasil Uji Chow

Variabel Dependen	Prob	Kesimpulan
ROA	0,0000	Fixed effect model
ROE	0,0000	Fixed effect model

Sumber: Data Sekunder yang diolah, 2021

Tabel 3 menunjukkan hasil untuk nilai probabilitas chi-square adalah sebesar 0,0000. Probabilitas di bawah 0,05 membuktikan bahwa model regresi data panel yang terbaik adalah FEM (Fixed Effect Model). Untuk menentukan model terbaik maka dilanjutkan lagi dengan uji hausman.

Hasil Uji Hausman

Tabel 4 Hasil Uji Hausman

Variabel Dependen	Prob	Kesimpulan
ROA	0,0000	Fixed effect model
ROE	0,0001	Fixed effect model

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2021

Tabel 4 menggambarkan hasil nilai probabilitas yang didapatkan untuk ROA sebesar 0,0000 dan ROE sebesar 0,0001. Nilai kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model terbaik pada penelitian ini menggunakan FEM (Fixed Effect Model).

Hasil Uji Hipotesis
Hasil Uji F

Tabel 5 Hasil Uji F

Variabel Dependen	F-statistic	Prob
ROA	11,00892	0,000000
ROE	6,931316	0,000000

Sumber: Data sekunder yang diolah (2021).

Tabel 5 membuktikan hasil nilai F statistik pada ROA sebesar 11,00892 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000000 kurang dari 0,05 dan nilai F statistik pada ROE sebesar 6,931316 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000000 kurang dari 0,05. Maka hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel direktur berlatar belakang teknologi informasi, ukuran dewan direktur, direktur Independen, proporsi dewan direktur wanita, remunerasi dewan direktur, dan direktur berkebangsaan asing secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Tabel 6 Hasil Uji t ROA

No	Variabel	Coefficient	Prob.	Kesimpulan	Hipotesis
1.	Direktur Berlatar Belakang Teknologi Informasi	-0,031907	0,0016	signifikan negatif	Terbukti
2.	Ukuran Dewan Direktur	0,005933	0,2600	tidak signifikan	Tidak Terbukti
3.	Dewan Direktur Independen	0,000314	0,0003	signifikan positif	Terbukti
4.	Proporsi Dewan Direktur Wanita	-9,257698	0,3872	tidak signifikan	tidak terbukti
5.	Remunerasi Dewan Direktur	-1,778350	0,3478	tidak signifikan	tidak terbukti
6.	Direktur berkebangsaan asing	0,001053	0,8039	tidak signifikan	tidak terbukti
7.	Ukuran Perusahaan	-0,003081	0,2772	tidak signifikan	
8.	Umur Perusahaan	-0,001835	0,0000	signifikan negatif	
9.	Financial Leverage	-0,053719	0,0000	signifikan negatif	

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2021

Pengaruh Direktur Berlatar Belakang Teknologi Informasi terhadap ROA

Hasil pengujian ini membuktikan jika ROA dipengaruhi direktur berlatar belakang teknologi informasi secara signifikan negatif sehingga H_1 dapat diterima. Hasil penelitian Hamdan *et al.* (2019) menunjukkan bahwa di Negara Saudi Arabia, direktur berlatar belakang teknologi informasi berdampak signifikan positif terhadap kinerja, sedangkan di Negara Indonesia, direktur berlatar belakang teknologi informasi berdampak signifikan negatif. Ketika sebuah perusahaan memiliki direktur berlatar belakang teknologi informasi yang lebih besar dalam direksi cenderung membuat keputusan yang mendukung diri mereka sendiri atau menghindari untuk membuat keputusan yang mungkin mempertaruhkan diri mereka sendiri. Mereka membuat keputusan bukan untuk kepentingan perusahaan sehingga dapat menurunkan kinerja perusahaan. Liang *et al.* (2011) mendukung hasil penelitian tersebut.

Pengaruh Ukuran Dewan Direktur terhadap ROA

Hasil pengujian ini membuktikan jika ukuran dewan direktur tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap ROA sehingga H_2 ditolak. Hasil ini didukung Honi *et al.* (2020), Melawati *et al.* (2016), serta Senthuran dan Velnampy (2015) yang menunjukkan tidak signifikan karena semakin banyak atau sedikitnya ukuran dewan direktur tidak signifikan mempengaruhi kinerja perusahaan, perusahaan hendaklah memperhatikan kualitas seperti kompetensi, *skill*, dan profesionalitas yang dimiliki oleh dewan direksi.

Pengaruh Dewan Direktur Independen terhadap ROA

Hasil pengujian ini membuktikan jika direktur independen memiliki hubungan signifikan positif terhadap ROA sehingga H_3 dapat diterima. Hasil penelitian ini didukung Palaniappan (2017) yang menunjukkan signifikan positif karena dengan adanya direktur independen semakin mudah untuk mengarahkan kegiatan perusahaan. Sehingga dapat mewujudkan suatu perusahaan dengan kinerja yang lebih baik. Ahmed dan Hamdan (2015), Fuzi *et al.* (2016), serta Ghaffar (2014) mendukung hasil penelitian tersebut.

Pengaruh Proporsi Dewan Direktur Wanita terhadap ROA

Hasil pengujian ini membuktikan jika proporsi dewan direktur wanita tidak memiliki hubungan signifikansi terhadap ROA sehingga H_4 ditolak. Hasil ini didukung Astuti (2017) yang menunjukkan tidak memiliki hubungan signifikan karena wanita memiliki persentase yang rendah dalam beberapa posisi daripada laki-laki sehingga tidak signifikan mempengaruhi kinerja perusahaan. Temprano dan Gaite (2020) serta Ugedo *et al.* (2019) mendukung hasil penelitian tersebut.

Pengaruh Remunerasi Dewan Direktur terhadap ROA

Hasil pengujian ini membuktikan jika remunerasi dewan direksi tidak memiliki hubungan signifikan terhadap ROA sehingga H_5 ditolak. Hasil ini didukung Sitompul dan Muslih (2020) yang menunjukkan semakin meningkatnya atau semakin menurunnya remunerasi dewan direktur tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan karena diperlukan banyak pertimbangan untuk memberikan remunerasi terhadap pegawai seperti wawasan dan *skill* yang dimiliki pegawai. Dengan menaikkan remunerasi tidak dapat menjamin dewan direksi menjalankan tugasnya dengan baik dan benar untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Muslih (2019), Osei-Bonsu dan Lutta (2016) mendukung hasil penelitian tersebut.

Pengaruh Direktur Berkebangsaan Asing terhadap ROA

Hasil pengujian ini membuktikan jika direktur berkebangsaan asing tidak memiliki hubungan signifikan terhadap ROA sehingga H_6 ditolak. Sebagaimana dijelaskan dalam penelitian Roika dan Sumiati (2019), direktur berkebangsaan asing tidak signifikan mempengaruhi kinerja perusahaan. Sampel data yang digunakan dalam penelitian adalah perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia yang sudah cukup tua dan mapan. Perusahaan yang sudah mapan cenderung memiliki faktor-faktor tertentu, seperti nama merek yang kuat, yang dapat menyebabkan penilaian perusahaan yang berlebihan. Faktor-faktor ini bersifat individual dan sulit dipahami untuk setiap perusahaan. Contoh lain yang mungkin dari faktor spesifik perusahaan adalah perusahaan yang menginginkan lebih banyak direktur berkebangsaan asing karena ingin tumbuh secara global. Oleh karena itu menjelaskan kinerja perusahaan tidak terpengaruh signifikan oleh faktor spesifik perusahaan seperti banyak sedikitnya direktur berkebangsaan asing. Kesaulya dan Febriany (2019) serta Wicaksana (2013) mendukung hasil penelitian tersebut.

Tabel 7 Hasil Uji t ROE

No	Variabel	Coefficient	Prob.	Kesimpulan	Hipotesis
1.	Direktur Berlatar Belakang Teknologi Informasi	-0,012914	0,5981	tidak signifikan	tidak terbukti
2.	Ukuran Dewan Direktur	0,019780	0,1545	tidak signifikan	tidak terbukti
3.	Dewan Direktur Independen	0,000441	0,0506	tidak signifikan	tidak terbukti

No	Variabel	Coefficient	Prob.	Kesimpulan	Hipotesis
4.	Proporsi Dewan Direktur Wanita	0,000301	0,2672	tidak signifikan	tidak terbukti
5.	Remunerasi Dewan Direktur	-2,455579	0,6355	tidak signifikan	tidak terbukti
6.	Direktur berkebangsaan asing	-0,022283	0,0444	signifikan negatif	terbukti
7.	Ukuran Perusahaan	-0,000877	0,8982	tidak signifikan	
8.	Umur Perusahaan	-0,003162	0,0000	signifikan negatif	
9.	<i>Financial Leverage</i>	-1,355141	0,9889	signifikan negatif	

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2021

Pengaruh Direktur Berlatar Belakang Teknologi Informasi terhadap ROE

Hasil pengujian ini membuktikan jika dewan direktur berlatar belakang teknologi informasi tidak memiliki hubungan signifikan terhadap ROE sehingga H_1 ditolak. Hasil ini didukung Hamdan *et al.* (2019) dan Liang *et al.* (2011) yang menunjukkan bahwa mengelola suatu perusahaan tidak hanya membutuhkan direktur dengan latar belakang terkait IT yang cukup memadai, melainkan juga harus mempunyai kemampuan dan keahlian lain yang cukup untuk mempengaruhi kinerja perusahaan.

Pengaruh Ukuran Dewan Direktur terhadap ROE

Hasil pengujian ini membuktikan jika ukuran dewan direktur tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap ROE sehingga H_2 ditolak. Hasil ini didukung Melawati *et al.* (2016) yang menunjukkan banyak atau sedikitnya ukuran dewan direktur tidak signifikan mempengaruhi kinerja perusahaan. Perusahaan hendaklah memperhatikan permasalahan dalam hal komunikasi, koordinasi dan juga permasalahan dalam proses pengambilan keputusan. Senthuran dan Velnampy (2015) mendukung hasil penelitian tersebut.

Pengaruh Dewan Direktur Independen terhadap ROE

Hasil pengujian ini membuktikan jika direktur independen tidak memiliki hubungan signifikan terhadap ROE sehingga H_3 ditolak. Alshetwi (2017) menemukan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan karena tidak semua direktur independen dapat secara profesional mengawasi manajer karena kurangnya pemahaman tentang perusahaan, dewan independen tidak dapat memantau perilaku manajer atau mengungkapkan kesalahan manajemen. Danoshana dan Ravivathani (2019), Khan *et al.* (2013), Latief *et al.* (2014), Vo dan Nguyen (2014), serta Zabri *et al.* (2016) mendukung hasil penelitian tersebut.

Pengaruh Proporsi Dewan Direktur Wanita terhadap ROE

Hasil pengujian ini membuktikan jika proporsi dewan direktur wanita tidak memiliki hubungan signifikan terhadap ROA sehingga H_4 ditolak. Thoomaszen dan Hidayat (2020) mendukung dengan menunjukkan proporsi dewan direktur wanita sendiri bukan menjadi patokan perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan, melainkan melalui kemampuan anggota dewan direktur wanita dalam menjalankan perusahaannya sendiri. Temprano dan Gaite (2020) serta Ugedo *et al.* (2019) mendukung hasil penelitian tersebut.

Pengaruh Remunerasi Dewan Direktur terhadap ROE

Hasil pengujian ini membuktikan jika remunerasi dewan direksi tidak memiliki hubungan signifikan terhadap ROE sehingga H_5 ditolak. Hasil ini ditegaskan oleh Muslih (2019) yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan, karena untuk

meningkatkan efektivitas perusahaan, tidak hanya peningkatan remunerasi dewan tetapi juga kemampuan dewan itu sendiri harus ditingkatkan. Menambahkan remunerasi dewan direksi tidak memberikan hasil yang signifikan sebagai imbalan atas kinerja perusahaan, tetapi meningkatkan kemampuan dewan di bidang yang diperlukan. Osei-Bonsu dan Lutta (2016) mendukung hasil penelitian tersebut.

Pengaruh Direktur Berkebangsaan Asing terhadap ROE

Hasil pengujian ini membuktikan jika direktur berkebangsaan asing memiliki hubungan signifikan negatif terhadap ROE sehingga H_6 diterima. Nugroho *et al.* (2020) mendukung dengan menunjukkan adanya hubungan signifikan negatif karena perbedaan suku dan ras dapat memberikan ekspektasi yang berbeda-beda bagi setiap orang jadi menyebabkan kurangnya wawasan terkait bagaimana perbedaan suku dan ras. Maka dari itu dapat dikatakan direktur berkebangsaan asing belum cukup memahami suku dan budaya dengan begitu dapat mengakibatkan penurunan kinerja perusahaan. Khan dan Abdul Subhan (2019) mendukung hasil penelitian tersebut.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel Dependen	R-squared	Adjusted R-squared
ROA	0,768015	0,698252
ROE	0,661811	0,566330

Sumber: Data sekunder yang diolah (2021).

Dari hasil pengujian koefisien determinasi untuk ROA membuktikan hasil adjusted R square sebesar 0,698252. Dapat disimpulkan bahwa variabel ROA sebesar 69,8252% dapat dijelaskan variabel independen sementara itu 30,1748% dijelaskan variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Di sisi lain, hasil pengujian koefisien determinasi pada ROE membuktikan hasil adjusted R square sebesar 0,566330. Dapat disimpulkan bahwa variabel ROE sebesar 56,633% dijelaskan variabel independen sedangkan 43,367% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Pengujian penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sampel data perusahaan yang terdaftar di BEI periode 2016-2020. Setelah dilakukan pengujian, analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan hasil ini menunjukkan ukuran dewan direktur, proporsi dewan direktur wanita, remunerasi dewan direktur tidak signifikan mempengaruhi kinerja perusahaan (ROA dan ROE) dan direktur berlatar belakang teknologi informasi dan direktur independen tidak signifikan mempengaruhi kinerja perusahaan (ROE) serta direktur berkebangsaan asing tidak signifikan mempengaruhi kinerja perusahaan (ROA). Namun direktur berlatar belakang teknologi informasi signifikan negatif mempengaruhi kinerja perusahaan (ROA), direktur independen signifikan positif mempengaruhi kinerja perusahaan (ROA), serta direktur berkebangsaan asing signifikan negatif mempengaruhi terhadap kinerja perusahaan (ROE).

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, F. (2021). *Pandemi Covid-19 tekan kinerja Hexindo Adiperkasa (HEXA) di tahun fiskal 2020*.
- Ahmed, E., & Hamdan, A. (2015). The impact of corporate governance on firm

- performance: Evidence from Bahrain Bourse. *International Management Review*, 3(5), 25–48. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Aldin, I. ulum. (2020). *Imbas pandemi, kinerja lima perusahaan transportasi semester I anjlok*.
- Alqatan, A., Chbib, I., & Hussainey, K. (2019). How does board structure impact on firm performance in the UK? *Corporate Board Role Duties and Composition*, 15(2), 18–27. <https://doi.org/10.22495/cbv15i2art2>
- Astuti, E. P. (2017). Pengaruh diversitas dewan direksi terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2008-2011. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 159–179. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/jk.v4i2.y2017.p%25p>
- Avelia, T. E., & Esita, P. (2020). Pengaruh corporate governance dan umur perusahaan terhadap kinerja perusahaan. *Jurnal EBI*, 2(2), 33–41. <https://doi.org/10.52061/ebi.v2i2.21>
- Azeez, D. A. A. (2015). Corporate governance and firm performance: evidence from Sri Lanka. *South Asian Journal of Management*, 21(1), 180–189. <https://doi.org/https://doi.org/10.15640/jfbm.v3n1a16>
- Bebeji, A., Mohammed, A., & Tanko, M. (2015). The effect of board size and composition on the financial performance of banks in Nigeria. *African Journal of Business Management*, 9(16), 590–598. <https://doi.org/10.5897/ajbm2015.7797>
- Brahma, S., Nwafor, C., & Boateng, A. (2017). Corporate governance and firm performance: evidence from Saudi Arabia. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 11(1), 78–98. <https://doi.org/10.14453/aabfj.v11i1.6>
- Brahma, S., Nwafor, C., & Boateng, A. (2020). Board gender diversity and firm performance: The UK evidence. *International Journal of Finance and Economics*, June, 1–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/ijfe.2089>
- Danoshana, S., & Ravivathani, T. (2019). The impact of the corporate governance on firm performance: A study on financial institutions in Sri Lanka. *SAARJ Journal on Banking & Insurance Research*, 8(1), 62–67. <https://doi.org/10.5958/2319-1422.2019.00004.3>
- Fadhilah, A. N., & Subriadi, A. P. (2019). The role of IT on firm performance. *Procedia Computer Science*, 161, 258–265. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.11.122>
- Félix, E. G. S., & David, D. S. T. (2019). Performance of family-owned firms: the impact of gender at the management level. *Journal of Family Business Management*, 9(2), 228–250. <https://doi.org/10.1108/JFBM-10-2018-0051>
- Fernández-Temprano, M. A., & Tejerina-Gaite, F. (2020a). Types of director, board diversity and firm performance. *Corporate Governance: The International Journal of Business*, 20(2), 324–342. <https://doi.org/10.1108/CG-03-2019-0096>
- Fernández-Temprano, M. A., & Tejerina-Gaite, F. (2020b). Types of director, board diversity and firm performance. *Corporate Governance (Bingley)*, 20(2), 324–342. <https://doi.org/10.1108/CG-03-2019-0096>
- Fitri, A. N. (2021). *Kinerja menurun karena pandemi COVID-19, VIVA dan MDIA*

berupaya gaet milenial.

- Fuzi, S. F. S., Halim, S. A. A., & Julizaerma, M. K. (2016). Board independence and firm performance. *Procedia Economics and Finance*, 37(16), 460–465. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)30152-6](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)30152-6)
- G.C., S. B. (2016). Corporate governance and firm performance: Empirical evidence from India. *Journal of Business and Management Research*, 1(2), 48–65. <https://doi.org/10.3126/jbmr.v1i2.15663>
- Ghaffar, A. (2014). Corporate governance and profitability of islamic banks operating in Pakistan. *International Journal Of Contemporary Research In Business*, 6(2), 320–336.
- Hamdan, A., Khamis, R., Anasweh, M., Al-Hashimi, M., & Razzaque, A. (2019). IT governance and firm performance: Empirical study from Saudi Arabia. *SAGE Open*, 9(2), 1–8. <https://doi.org/10.1177/2158244019843721>
- Hidayat, A. (2020). *Kasus ketiga tentang kinerja perusahaan pada kasus PT. Tiga Pilar Sejahtera Food Tbk (AISA)*.
- Honi, H., Saerang, I. S., & Tulung, J. E. (2020). Pengaruh good corporate governance terhadap kinerja keuangan Bank Umum Konvensional tahun 2014-2018. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(3), 296–305. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i3.29984>
- Hussain, S., Ahmad, T., & Hassan, S. (2019). Corporate governance and firm performance using GMM. *International Journal of Information, Business and Management*, 11(2), 300–316.
- Ibrahim, N. A., Md Zin, N. N., Md. Kassim, A. A., & Tamsir, F. (2019). How does directors' remuneration and board structure impact on firm performance in Malaysia Telecommunication Industry. *European Journal of Business and Management Research*, 4(4), 1–7. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2019.4.4.96>
- Ibrahim, H. B., Ouma, C., & Koshal, J. O. (2019). Effect of audit committee independence on the financial performance of insurance firms in Kenya. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 8(6), 15–24. <https://doi.org/https://doi.org/10.15640/jfbm.v3n1a16>
- Kagzi, M., & Guha, M. (2018). Does board demographic diversity influence firm performance? Evidence from Indian-knowledge intensive firms. *Benchmarking*, 25(3), 1028–1058. <https://doi.org/10.1108/BIJ-07-2017-0203>
- Karina, R., & Santy, M. (2021). *Analisa pengaruh keragaman dewan direksi dan audit terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan yang terdaftar di BEI*. 1(1), 1114–1126. <https://doi.org/https://doi.org/10.37715/mapi.v2i2.1724>
- Kaur, R., & Singh, B. (2019). Do CEO characteristics explain firm performance in India? *Journal of Strategy and Management*, 12(3), 409–426. <https://doi.org/10.1108/JSMA-02-2019-0027>
- Kesaulya, F. A., & Febriany, N. (2019). Pengaruh diversitas kebangsaan board of director dan kepemilikan blockholders terhadap nilai perusahaan: studi pada perusahaan publik di Indonesia. *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 16(2), 60–68. <https://doi.org/10.30595/kompartemen.v16i2.2797>

- Khan, A. W., & Abdul Subhan, Q. (2019). Impact of board diversity and audit on firm performance. *Cogent Business and Management*, 6(1), 1–16. <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1611719>
- Khan, K., Nemati, A. R., & Iftikhar, M. (2013). Impact of corporate governance on firm performance: Evidence from the tobacco industry of Pakistan. *International Research Journal of Finance and Economics*, 61(1), 7–14.
- Kompas. (2020). *BNI: kasus penggelapan di ambon berdampak minim, nasabah jangan khawatir*.
- Korir, A. C., & Cheruiyot, P. T. (2017). Effect of corporate governance on firm performance. *European Journal of Business and Strategic Management ISSNxxxx-Xxxx European Journal of Business*, 22(13), 2518–265.
- Latief, R., Syed, H., & Syed, A. (2014). Impact of corporate governance on performance of privatized firms; evidence from non-financial sector of Pakistan. *Middle - East Journal of Scientific Research*, 19(3), 360–366. <https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2014.19.3.13607>
- Liang, T. P., Chiu, Y. C., Wu, S. P. J., & Straub, D. (2011). The impact of IT governance on organizational performance. *17th Americas Conference on Information Systems 2011, AMCIS 2011*, 3, 2388–2396.
- Lim, K. P., Lye, C. T., Yuen, Y. Y., & Teoh, W. M. Y. (2019). Women directors and performance: evidence from Malaysia. *Equality, Diversity and Inclusion*, 38(8), 841–856. <https://doi.org/10.1108/EDI-02-2019-0084>
- Makhlouf, M. H., Al-Sufy, F. J., & Almubaideen, H. (2018). Board diversity and accounting conservatism: Evidence from Jordan. *International Business Research*, 11(7), 130. <https://doi.org/10.5539/ibr.v11n7p130>
- Martín-Ugedo, J. F., Mínguez-Vera, A., & Rossi, F. (2019). Female directors and firm performance in Italian and Spanish listed firms: Does masculinity matter? *Academia Revista Latinoamericana de Administracion*, 32(3), 411–436. <https://doi.org/10.1108/ARLA-06-2018-0124>
- Mayasari, S. (2021). *Perbankan berlomba siapkan belanja modal IT besar pada tahun ini*.
- Megawati, H. (2021). Good Corporate governance dan kinerja perusahaan (Studi Empiris pada BUMN di Indonesia). *Media Akuntansi Dan Perpajakan Indonesia*, 2(2), 102–117.
- Melawati, Nurlaela, S., & Wahyuningsih, E. M. (2016). Pengaruh good corporate governance, corporate social responsibility, dan ukuran perusahaan terhadap kinerja perusahaan. *Seminar Nasional IENACO*, 840–847.
- Mohan, A., & Chandramohan, S. (2018). Impact of corporate governance on firm performance: Empirical evidence from India. *IMPACT: International Journal of Research in Humanities, Arts and Literature (IMPACT: IJRHAL)*, 6(2), 209–218.
- Muslih, M. (2019). Pengaruh organ komisaris terhadap kinerja BUMN perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia yang masuk klasifikasi LQ 45. *Forum Keuangan Dan Bisnis, February*, 15–28.

- Nugroho, I. R., Hernawati, E., & Sari, R. (2020). Pengaruh diversitas dewan direksi terhadap nilai perusahaan. *Konferensi Riset Nasional Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), 850–864.
- Nugu, M. (2019). *BCA siapkan Rp 5 triliun untuk belanja modal IT tahun depan*.
- Online, H. (2018). *Kerap bobol, perbankan diminta perbaiki sistem keamanan*.
- Osahon, O. H., & Hassan, Y. G. (2021). Board cultural diversity and firm performance. *Humanities and Social Sciences Letters*, 9(2), 152–161. <https://doi.org/10.18488/JOURNAL.73.2021.92.152.161>
- Osei-Bonsu, N., & Lutta, J. G. M. (2016). CEO cash compensation and firm performance: An empirical study from emerging markets. *Business and Economic Research*, 6(2), 79. <https://doi.org/10.5296/ber.v6i2.9805>
- Palaniappan, G. (2017). Determinants of corporate financial performance relating to board characteristics of corporate governance in Indian manufacturing industry: An empirical study. *European Journal of Management and Business Economics*, 26(1), 67–85. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-07-2017-005>
- Pebrianto, F. (2021). *Daftar kasus raibnya dana nasabah: BCA, BNI, sampai bank mandiri*.
- Prasetyo, B., Trisyanti, U. (2018). Revolusi industri 4.0 dan tantangan perubahan sosial. *IPTEK Journal of Proceedings Series*, 0(5), 22–27. <https://doi.org/10.12962/j23546026.y2018i5.4417>
- Puspaningtyas, L. (2020). *Terdampak Pandemi Covid-19, Viva Catat Penurunan Pendapatan*.
- Qahatan, N., Basiruddin, R., Mohdali, R., Adedeji, B. S., Ali, M. A., Abed, I. A., & Adil, A. (2020). Board-level competency and firm performance in the information age. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(4), 1171–1189.
- Rahmi, E. (2018). Peranan implementasi tata kelola teknologi informasi (IT Governance) sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. *Jurnal Inovasi Pendidikan Ekonomi*, 8(2), 127–135.
- Razali, M. W. M., Yee, N. S., Hwang, J. Y. T., Tak, A. H. B., & Kadri, N. (2018). Directors' remuneration and firm's performance: A study on Malaysian listed firm under consumer product industry. *International Business Research*, 11(5), 102. <https://doi.org/10.5539/ibr.v11n5p102>
- Rizkinaswara, L. (2020). *Revolusi industri 4.0*.
- Roika, R., Salim, U., & Sumiati, S. (2019). Pengaruh keragaman dewan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan. *Iqtishoduna*, 15(2), 115. <https://doi.org/10.18860/iq.v15i2.7033>
- Rowley, T. J., Shipilov, A. V., & Greve, H. R. (2017). Board reform versus profits: The impact of ratings on the adoption of governance practices. *Strategic Management Journal*, 38(4), 815–833. <https://doi.org/10.1002/smj.2545>
- Ruparelia, R., & Njuguna, A. (2016). Relationship between board remuneration and financial performance in the Kenyan financial services industry. *International Journal of Financial Research*, 7(2), 247–255.

<https://doi.org/10.5430/ijfr.v7n2p247>

- Saputra, W. S. (2019). Pengaruh diversitas dewan direksi terhadap nilai perusahaan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(3), 503–510.
- Saragih, P. Y. K., Siahaan, Y., Susanti, E., & Supitriyani, S. (2019). Pengaruh struktur modal dan ukuran perusahaan terhadap kinerja keuangan pada perusahaan sub sektor makanan dan minuman yang terdaftar di bursa efek indonesia. *Financial: Jurnal Akuntansi*, 4(2), 20–27. <https://doi.org/10.37403/financial.v4i2.77>
- Scheeren, A. W., Fontes, J. R., & Tavares, E. (2013). Impact of a relationship model on informational technology governance: an analysis of managerial perceptions in Brazil. *Journal of Information Systems and Technology Management*, 10(3), 621–642. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4301/S1807-17752013000300009>
- Senthuran, S., & Velnampy, T. (2015). Board structure and firm performance: a study of listed commercial banks in Sri Lanka. *International Journal of Accounting & Business Finance*, 1, 15–24.
- Sitompul, H. F., & Muslih, M. (2020). Pengaruh tata kelola perusahaan, remunerasi direksi, dan ukuran perusahaan terhadap kinerja perusahaan dimoderasi oleh komite audit pada BUMN bidang keuangan non publik. *Kewirausahaan, Akuntansi, Dan Manajemen*, 2(2), 141–159.
- Soenarso, S. A. (2021). *Kinerja menurun pada kuartal I 2021, ini penjelasan manajemen Kino (KINO)*.
- Suryadie, R. (2021). *ATM bank BCA dibobol maling, uang sebanyak Rp836.300.000 raib*.
- Tonelli, A. O., de Souza Bermejo, P. H., Dos Santos, P. A., Zuppo, L., & Zambalde, A. L. (2017). IT governance in the public sector: a conceptual model. *Information Systems Frontiers*, 19(3), 593–610. <https://doi.org/10.1007/s10796-015-9614-x>
- Vitry, C., & Chia, E. (2015). Governance learning: Building a network around managerial innovations. *Studies in Public and Non-Profit Governance*, 4, 275–302. <https://doi.org/10.1108/S2051-663020150000004010>
- Vo, D. H., & Nguyen, T. M. (2014). The impact of corporate governance on firm performance: Empirical study in Vietnam. *International Journal of Economics and Finance*, 6(6), 1–13. <https://doi.org/10.5539/ijef.v6n6p1>
- Walfajri, M. (2021). *Perbankan siapkan belanja modal IT besar pada 2021, untuk perkuat layanan digital*.
- Wicaksana, K. A. B. (2013). Dampak diversitas kebangsaan anggota dewan komisaris dan direksi pada kinerja pasar perusahaan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1(1), 9–17. <https://doi.org/10.15294/jdm.v1i1.2443>
- Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., & Putri, R. S. (2020). Pengaruh leverage, likuiditas, dan ukuran perusahaan terhadap kinerja keuangan emitted perbankan yang terdaftar di bursa efek indonesia. *Jurnal Manajemen*, 16(1), 1–13.
- Zabri, S. M., Ahmad, K., & Wah, K. K. (2016). Corporate governance practices and firm performance: Evidence from top 100 public listed companies in Malaysia. *Procedia Economics and Finance*, 35(April), 287–296. <https://doi.org/10.1016/s2212->

5671(16)00036-8

Zhang, P., Zhao, K., & Kumar, R. L. (2016). Impact of IT governance and IT capability on firm performance. *Information Systems Management*, 33(4), 357–373. <https://doi.org/10.1080/10580530.2016.1220218>

Zulkarnain, Z., & Mirawati, W. (2019). Karakteristik dewan direksi dan pengaruhnya terhadap kinerja keuangan perusahaan. *Cakrawala*, 2(2017), 72–81.