

Keberagaman Gender, Struktur Kepemilikan serta Kinerja Perusahaan *Real Estate*

Gender Diversity, Structure of Ownership and Real Estate Companies Performance

Rani Raharjanti¹,

Eka Murtiasri²,

Novitasari Eviyanti³,

Muhammad Asrori⁴,

Moh. Haris⁵.

Abstrak

Target dari riset ini ialah mengetahui dampak keberagaman gender dan struktur kepemilikan terhadap kinerja perusahaan. Perusahaan *real estate* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2016-2020 digunakan sebagai sampel perusahaan. Regresi data panel digunakan dalam penelitian ini dan diuji menggunakan SPSS versi 28. Temuan yang diperoleh adalah keberagaman gender berpengaruh negatif dan kepemilikan institusional berpengaruh positif terhadap perusahaan. Namun, kepemilikan manajerial terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Penelitian mendatang sebaiknya menambahkan variabel lain seperti keberagaman latar belakang pendidikan dan kepemilikan keluarga.

Kata kunci: keberagaman gender, struktur kepemilikan, kinerja perusahaan.

Abstract

The target of this paper was to determine how the influence of gender diversity and ownership structure toward company performance. Real estate companies listed on the Indonesia Stock Exchange in 2016-2020 were used as a sample of companies. Panel data regression was used in this study and tested using SPSS version 28. In this study, it was proven that gender diversity had a negative and institutional ownership had a positive effect toward companies. However, managerial ownership proved to have no effect toward company performance. Future research should add other variables such as diversity of educational background and family ownership.

Keywords: gender diversity, ownership structure, firm performance.

PENDAHULUAN

Perbincangan mengenai keberagaman gender dan struktur kepemilikan dalam sudut pandang *corporate governance* terhadap kinerja perusahaan menjadi bahasan yang cukup menarik beberapa tahun terakhir. Luckerath dan Rover (2013) dalam Thoomaszen dan Hidayat (2020) memaparkan bahwa dalam *good governance governance*, keberagaman di perusahaan merupakan tolak ukur apakah tata kelola perusahaan sudah efektif dan efisien dan sebaliknya.

Submitted:
24 Oct 2022

Accepted:
01 Dec 2022

Published:
31 Jan 2023

Sementara struktur kepemilikan merupakan mekanisme *good corporate governance* dipercaya berfungsi sebagai pengawasan sehingga operasional perusahaan berjalan dengan baik. Raharjanti (2019) menambahkan bahwa struktur kepemilikan memiliki pengaruh terhadap kinerja bank.

Pembahasan terkait gender sensitif untuk dibahas. Keberagaman gender di Indonesia dalam dunia kerja terutama terkait kedudukan wanita dalam manajemen puncak belum sepenuhnya didukung Pemerintah. Hal ini diperkuat dengan belum adanya aturan resmi di Indonesia dan menurut hasil riset Bloomberg Businessweek (2017) ditemukan bahwa Indonesia menempati urutan keempat di ASEAN dalam pemberdayaan wanita di manajemen puncak yakni dibawah 20% dan menjadi terendah di antara negara Vietman, Malaysia dan Singapura. Sementara itu, di Eropa, pemberdayaan wanita dalam manajemen puncak telah diatur oleh Pemerintah. Sebagai contoh, Pemerintah Norwegia telah menetapkan bahwa keberadaan wanita di jajaran manajemen puncak sebesar 40% (Lonascu dkk (2018) dalam Thoomaszen dan Hidayat, (2020)).

Mekanisme *good corporate governance* salah satunya adalah struktur kepemilikan. Raharjanti (2019) menjelaskan struktur kepemilikan merupakan proporsi persebaran *shareholdings*. *Shareholdings* publik, institusional, keluarga, dan manajerial merupakan bagian dari struktur kepemilikan. Kegunaan dari kepemilikan institusional meliputi sebagai alat pengawas yang mampu mengurangi terjadinya kesalahpahaman serta ketidakpercayaan antara prinsipal dan agen (Lestari dan Juliarto (2017). Sementara itu, definisi dari *managerial ownership* adalah prosentase kepemilikan yang dimiliki baik *top management* perusahaan. Kepemilikan manajerial dianggap mampu mengendalikan pihak manajemen ataupun karyawan untuk bekerja maksimal karena mereka secara sadar akan merasa bahwa perusahaan di tempatnya bekerja adalah milik mereka. Juliarto et al., (2013) berpendapat bahwa meningkatnya kepemilikan manajerial menjadikan pemegang saham lebih mudah dikendalikan sehingga hal ini sangat memungkinkan kehilangannya hak pemegang saham minoritas dalam memonitoring *good corporate governance*.

Riset terkait dengan keberagaman gender selama ini ditemukan tak ada dampak antara *gender diversity* dengan kinerja perusahaan (Raharjanti, 2019 serta Thoomaszen dan Hidayat (2020). Khairani dan Harahap (2017) menemukan bukti yakni *gender diversity* berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan. Namun di sisi lain, terbukti bahwa *gender diversity* berpengaruh kepada kinerja perusahaan (Pasaribu, 2017; Pasaribu et al., 2019; dan Fathonah, 2018).

Institusional ownership dan *managerial ownership* mewakili struktur kepemilikan dalam penelitian ini. Kepemilikan ini mewakili kepemilikan internal eksternal dalam *good corporate governance mechanism*. Lestari dan Juliarto, 2017 menemukan adanya efek kepemilikan institusional terhadap kinerja perusahaan. Bertolak dari hasil temuan Lestari dan Juliarto (2017), Rantung et al. (2019) justru menemukan tidak adanya pengaruh kepemilikan institusional terhadap kinerja perusahaan. Sementara itu, terkait kepemilikan manajerial, Juliarto et al. (2013) serta Lestari dan Juliarto (2017) menemukan terdapat dampak antara kepemilikan manajerial dengan kinerja perusahaan. Namun, Royani (2020) justru menemukan hal sebaliknya.

Dikarenakan terdapat kesenjangan penelitian-penelitian terdahulu terkait keberagaman gender dan struktur kepemilikan saham, maka penelitian ini menarik untuk diteliti kembali. Selain itu, sesuai dengan paparan di atas, maka target dari riset ini untuk mengetahui bukti empiris efek keberagaman gender dan struktur kepemilikan saham terhadap kinerja perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Gender Diversity

Dalam *corporate boards*, berbagai macam tipe dari keberagaman dapat mewakili para top management termasuk usia, gender, etnis, budaya, agama, perwakilan konstitusi, latar balakang pendidikan, pengetahuan, keterampilan teknis dan keahlian, pengalaman industri dan perdagangan serta pengalaman hidup dan karir (Fan, 2004). Dalam artikelnya, Pasaribu (2017) mengemukakan adanya dua teori utama didalam keberagaman gender di posisi manajemen puncak. Teori pertama menjelaskan bahwa ada atau tidaknya perempuan dalam jabatan manajemen puncak, maka tidak secara penuh menjadi alasan utama yang dihubungkan dalam bisnis perusahaan tersebut. Jadi, terdapat tekanan substansi dari luar lingkungan perusahaan untuk melakukan rekrutmen dewan direksi ataupun dewan komisaris wanita. Teori kedua menyatakan bahwa sebagai akibat dari implikasi teori pertama, maka keberagaman gender terhadap komposisi dewan direktur ataupun dewan komisaris menjadi tidak optimal di dalam efektivitas dan kinerja perusahaan. *Gender diversity* dihitung dari prosentase keberadaan wanita di jajaran dewan direksi.

Kepemilikan Institusional

Kepemilikan dimiliki oleh badan institusi lembaga keuangan dan sejenisnya adalah definisi dari kepemilikan institusional. Dikutip dari Lestari dan Juliarto (2017), *institutional ownership* dapat digunakan untuk memangkas biaya agensi. Di sisi lain, lembaga institusi juga memiliki kepemilikan besar dalam struktur kepemilikan saham perusahaan. Petta dan Tarigan (2017) menambahkan bahwa keberadaan ini mampu mengawasi serta memonitor kinerja manajemen perusahaan. Kepemilikan institusional sendiri diformulasikan dari berapa persen saham dimiliki investor institusi dalam susunan pemegang saham perusahaan.

Kepemilikan Manajerial

Kepemilikan manajerial diartikan sebagai kepemilikan saham oleh pihak manajemen puncak. Dengan adanya kepemilikan manajerial diduga kapabel mengurangi konflik kepentingan. Hal ini dikarenakan baik manajemen puncak, tengah ataupun bawah merasa memiliki perusahaan tersebut sehingga akan lebih bekerja keras di dalam mengelola perusahaan. Sebagai tambahan Lestari dan Juliarto (2017) mengemukakan bahwa keberadaan kepemilikan manajerial membuktikan adanya hubungan baik antara kepentingan manajer dan pemegang saham. Ketika manajemen puncak memiliki saham di perusahaan tempatnya mengabdi, maka perasaan memiliki perusahaan tersebut akan semakin kuat. Oleh karena itu, maka laba yang didapatkan oleh perusahaan akan tinggi. Formula untuk mengukur kepemilikan saham yaitu prosentase kepemilikan saham manajemen dalam susunan pemegang saham perusahaan.

Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan ialah gambaran dari operasional dan keadaan finansial perusahaan. Selain itu, kinerja perusahaan juga mencerminkan tingkat kesehatan keuangan perusahaan

selama periode akuntansi (Noval et al., 2020). Di dalam riset ini, untuk menilai kinerja perusahaan maka digunakan rumus dari laba bersih dibagi dengan ekuitas perusahaan (ROE).

Hipotesis Penelitian

Fan (2004) menjelaskan tentang keberagaman dalam *corporate boards* manajemen puncak yang terdiri dari berbagai jenis seperti gender, usia, etnis, warga negara, budaya, agama, perwakilan konstitusi, *education background*, *knowledge*, keterampilan teknis dan *skill*, profesionalisme industri dan perdagangan, pengalaman hidup dan karir. Keberagaman gender manajemen puncak menurut teori dibagi menjadi dua, yakni (i) keberadaan wanita dalam anggota dewan tidak secara penuh menjadi alasan utama terkait bisnis perusahaan. Jadi, terdapat tekanan substansi dari luar lingkungan perusahaan untuk melakukan rekrutmen dewan direksi atau dewan komisaris wanita. (ii) sebagai akibat implikasi teori pertama, maka keberagaman gender dalam komposisi wanita di manajemen puncak menjadi tidak optimal dalam efektivitas dan kinerja perusahaan (Pasaribu, 2017). Terkait dengan penelitian terdahulu (Pasaribu, (2017); Fathonah, (2018); Khairani dan Harahap (2017); Raharjanti, (2019); dan Pasaribu et al. (2019), sehingga dirumuskan hipotesis kesatu:

H1: Terdapat dampak negatif keberagaman gender terhadap kinerja perusahaan.

Shareholdings yang dimiliki oleh lembaga keuangan merupakan definisi dari kepemilikan institusional. Dikutip dari Lestari dan Juliarto (2017), kepemilikan institusional dapat digunakan untuk mengurangi biaya agensi. Petta dan Tarigan (2017) menambahkan bahwa seluruh kinerja manajemen perusahaan dapat diawasi dan dimonitor karena keberadaan investor institusional. Kepemilikan institusional sendiri diukur dari prosentase kepemilikan institusional dalam struktur kepemilikan saham di perusahaan. Sesuai temuan hasil penelitian oleh Lestari dan Juliarto (2017); Petta dan Tarigan (2017); dan Gunawan dan Wijaya (2020), maka hipotesis dua dirumuskan sebagai berikut:

H2: Terdapat dampak positif kepemilikan institusional terhadap kinerja perusahaan.

Shareholdings yang dimiliki oleh manajemen puncak disebut sebagai *managerial ownership*. Keberadaan kepemilikan manajerial dianggap mampu mengurangi masalah agensi. Logikanya manajemen perusahaan merasa memiliki perusahaan tersebut sehingga akan lebih bekerja keras di dalam mengelola perusahaan. Sebagai tambahan Lestari dan Juliarto (2017) menyatakan keberadaan kepemilikan tersebut, maka biaya agensi akan berkurang dan kinerja perusahaan juga akan lebih bagus. Hal ini karena pihak manajemen merasa memiliki perusahaan tersebut. Sesuai penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lestari dan Juliarto (2017) serta Petta dan Tarigan (2017), maka dirumuskan hipotesis:

H3: Terdapat dampak positif kepemilikan manajerial terhadap kinerja perusahaan.

METODE

Dengan menggunakan data sekunder dan berupa angka, maka riset ini tergolong *quantitative research*. Data sekunder tersebut meliputi *annual report real estate companies* yang terdaftar di Indonesia Exchange. Metode pengumpulan data berupa dokumentasi dan studi pustaka.

Perusahaan subsektor *real estate* yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia dari tahun 2016-2020 digunakan sebagai populasi penelitian. Kriteria pemilihan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan pertimbangan *purposive sampling* yakni perusahaan subsektor *real estate* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2016-2020 dan perusahaan yang mempublikasikan laporan tahunan di *website* masing-masing perusahaan dan memiliki data yang diperlukan dalam penelitian ini. Sehingga didapatkan sampel perusahaan sebanyak 203 data. Untuk menguji hipotesis digunakan *multiple regression* dan alat analisisnya ialah SPSS versi 28.

Riset ini menggunakan empat variabel. Satu variabel dependen yakni kinerja perusahaan dan tiga variabel independen yaitu keberagaman gender, kepemilikan institusional dan kepemilikan manajerial.

Kinerja perusahaan didefinisikan sebagai cerminan operasional dan keadaan keuangan perusahaan. Noval et al. (2020) menambahkan bahwa kinerja perusahaan juga mencerminkan tingkat kesehatan keuangan perusahaan selama periode akuntansi. *Return on equity* (ROE) digunakan untuk menilai kinerja perusahaan. Formula yang digunakan yakni laba bersih dibagi dengan total ekuitas (Raharjanti, 2019). Adanya wanita dan pria dalam jajaran manajemen puncak disebut sebagai keberagaman gender. Keberagaman gender diukur dengan cara rasio antara dewan direksi wanita dibagi dengan total dewan direksi (Raharjanti, 2019; Pasaribu et al., 2019; Khairani dan Harahap, 2017; serta Fathonah (2018). Kepemilikan institusional diartikan sebagai *shareholdings* yang dimiliki oleh pihak institusi seperti perbankan, asuransi, koperasi dan lembaga keuangan lainnya. Prosentase *shareholdings* pihak institusional merupakan formula yang digunakan untuk mengukur kepemilikan institusional (Lestari dan Juliarto, 2017; Petta dan Tarigan, 2017; serta Gunawan dan Wijaya, 2020). Kepemilikan saham yang dimiliki oleh jajaran manajemen puncak disebut sebagai kepemilikan manajerial. Kepemilikan tersebut dihitung dengan mengukur besarnya prosentase *shareholdings* oleh *top management* (Lestari dan Juliarto, 2017 serta Gunawan dan Wijaya, 2020).

Dalam makalah ini, uji statistik yang dipakai berupa *statistic descriptive*, , kelayakan model dan uji asumsi klasik. *Multiple regression* dipakai dalam penelitian ini. Formula *multiple regression* dijabarkan sebagai berikut.

$$\text{Kinerja perusahaan} = a + \text{keberagaman gender} + \text{kepemilikan institusional} + \text{kepemilikan manajerial} + \text{eror}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan pemilihan sampel, maka dilakukan uji *descriptive statistic* untuk memahami deskripsi umum objek riset. Tabel 1 menunjukkan hasil *descriptive statistic test*.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	Min.	Maks.	Mean
Gender	0,000	0,67	0,19

Kepemilikan Institusional	0,000	98,83	28,17
Kepemilikan Manajerial	0,000	92,45	8,70
Kinerja Perusahaan	-24,45	41,21	2,06
Total sampel	203		

Sumber: Data sekunder diolah, 2022.

Berdasarkan keterangan dari tabel 1, dapat dilihat bahwa variabel gender pada perusahaan perumahan dan properti Indonesia menunjukkan nilai tengah sebesar 19 %. Maka dapat diartikan bahwa dalam perusahaan subsektor *real estate* di Indonesia, keberadaan wanita dalam jajaran anggota dewan direksi rerata sebesar 19 %. Pada variabel kepemilikan institusional, nilai *mean* sebesar 28,17%. Maka diartikan, rerata kepemilikan institusional di perusahaan subsektor *real estate* di Indonesia sebesar 28,17%. Nilai tengah pada variabel kepemilikan manajerial sebesar 8,7 %. Sehingga disimpulkan umumnya kepemilikan manajerial di perusahaan subsektor *real estate* sebesar 8,7 %. Pada variabel dependen kinerja perusahaan yang diprosksikan oleh *Return on Equity* (ROE) menunjukkan bahwa nilai rerata 2,06 %. Maka dapat disimpulkan bahwa secara umum kinerja perusahaan *real estate* di Indonesia sebesar 2,06 %.

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi. Tabel 2 menunjukkan ketiga uji tersebut.

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
1 (<i>Constant</i>)			
Gender	0,995	1,005	Bebas multikolinieritas
Kepemilikan Institusional	0,980	1,021	Bebas multikolinieritas
Kepemilikan Manajerial	0,975	1,026	Bebas multikolinieritas
<i>R Square White test</i>		0,092	
<i>R Square Lagrange Multiplier</i>		0,027	

Sumber: data sekunder diolah, 2022.

Sesuai tabel 2 diatas maka dapat ditarik kesimpulan terkait uji multikolinearitas, tidak terdapat multikolinearitas dikarenakan nilai tolerans tidak terdapat yang kurang dari 0,1 dan VIF tidak ada yang kurang dari 10 untuk semua variabel. Untuk uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *White* ditemukan tidak terdapat heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan nilai c^2 hitung < c^2 tabel ($18,676 < 233,99$). C^2 hitung didapat dari $c^2 = n \times R^2$ maka $c^2 = 203 \times 0,092 = 18,676$. Uji *Lagrange Multiplier* digunakan dalam makalah ini. Sesuai tabel 2, $n \times R^2 = 203 \times 0,027 = 5,481$. Maka nilai c^2 hitung < c^2 tabel ($5,481 < 233,99$) sehingga dapat ditarik kesimpulan apabila tidak terdapat autokorelasi di riset ini.

Selanjutnya dilakukan uji kelayakan model. Dalam penelitian ini digunakan uji koefisien determinasi dan uji t. Hasil uji kelayakan model dapat dilihat di tabel 3 berikut.

Tabel 3. *Goodness of Fit Test Model*

Variabel	Koefisien	t-statistik	Sig.	Hasil
Konstanta	1,942	2,003	0,047	
Gender	-7,212	-2,503	0,013	Signifikan
Kepemilikan Institusional	0,061	3,486	0,001	Signifikan
Kepemilikan Manajerial	-0,019	-0,682	0,496	Tidak signifikan
Nilai R ²		0,092		

Sumber: data sekunder yang diolah, 2022.

Dilihat dari tabel 3, maka nilai R² sebesar 0,092, dengan demikian berarti bahwa variabel independen dapat menjelaskan sebesar 9,2 % terhadap variabel dependen, sedang. Nilai R² yang rendah tetap dianggap memenuhi syarat karena tujuan risetnya untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh antarvariabel.

Sementara itu, sesuai hasil dari tabel 3 terkait dengan uji t, sehingga disimpulkan variabel gender dan kepemilikan institusional dinyatakan signifikan dikarenakan hasil signifikansi di bawah 0,05. Untuk *managerial ownership* ditemukan tidak signifikan karena hasil diatas 0,05.

Pengaruh Gender terhadap Kinerja Perusahaan

Di artikel ini, gender dihipotesiskan bahwa terdapat pengaruh negatif gender terhadap kinerja perusahaan. Temuan statistik menunjukkan bahwa gender berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dengan arah negatif (nilai t statistik -2,503). Nilai t statistik sebesar 2,503 > 1,653 dengan taraf signifikansi sebesar 0,013 maka hipotesis pertama diterima.

Temuan terkait gender di artikel ini selaras dengan temuan riset oleh Kusuma et al. (2021); Thoomaszen dan Hidayat (2020); Khairani dan Harahap (2017) serta Fathonah (2018). Arah pengaruh negatif mengindikasikan bahwa semakin tinggi keberadaan wanita di manajemen puncak maka justru kinerja suatu perusahaan rendah. Jadi, keberadaan wanita di *top management* bukan merupakan patokan bahwa kinerja perusahaan akan lebih baik. Selain itu, di Indonesia belum terdapat peraturan Pemerintah terkait aturan berapa persen wanita menduduki jabatan manajemen puncak (Thoomaszen dan Hidayat, 2020). Namun, temuan ini dapat terjadi dikarenakan beberapa hal. Pertama, tidak terlalu banyak perusahaan subsektor *real estate* yang memiliki anggota wanita dalam jajaran dewan direksi sehingga berdampak pada sedikitnya sampel yang didapatkan. Kedua, paham patrilineal yang kebanyakan masih dianut oleh orang Asia, sehingga walaupun seorang wanita bekerja, jarang mendapatkan kedudukan dan kesempatan setara dengan kaum pria. Selain itu, wanita Asia cenderung tidak terlalu mengejar karir dibandingkan pria Asia. Hal ini juga didukung oleh temuan dari Bloomberg Businessweek (2017) bahwa keberadaan wanita dalam *top management* di Indonesia tidak lebih dari dua puluh persen. Indonesia menempati urutan keempat di negara ASEAN terkait kedudukan wanita sebagai CEO. Vietnam, Malaysia dan Singapura merupakan tiga negara terbesar yang memiliki wanita dengan kedudukan sebagai CEO.

Pengaruh Kepemilikan Institusional terhadap Kinerja Perusahaan

Hipotesis selanjutnya dalam riset ini adalah pengaruh kepemilikan institusional dengan kinerja perusahaan. Dari hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,486 dengan taraf signifikasni sebesar 0,001. Perbandingan antara t tabel dan t hitung menunjukkan bahwa t tabel 1,653 kurang dari t hitung yakni 3,486 maka dapat ditarik kesimpulan jika hipotesis dua, diterima.

Hasil penelitian pada hipotesis kedua ini selaras dengan hasil temuan oleh Gunawan dan Wijaya (2020); Lestari dan Juliarto (2017); serta Petta dan Tarigan (2017). Kepemilikan institusional yang tinggi maka kinerja perusahaan bagus. Menurut teori agensi yang ditemukan oleh Jensen dan Meckling (1976) bahwa adanya informasi asimetris dapat mengakibatkan ketidakpercayaan antara prinsipal dan agen. Dengan demikian, adanya pihak institusional seperti perbankan memiliki saham di perusahaan, maka dapat mengurangi ketidakpercayaan terhadap hal tersebut. Gunawan dan Wijaya (2020) memaparkan bahwa kepemilikan institusional turut berperan dalam pengendalian perusahaan sehingga manajer akan mementingkan kepentingan bersama. Kepemilikan institusional sebagai perantara antara pemilik perusahaan dengan pihak manajemen. Selain itu, Petta dan Tarigan (2017) menambahkan bahwa keberadaan kepemilikan institusional juga sebagai pengawas perilaku serta kinerja manajemen yang berdampak pada proses pengambilan keputusan.

Pengaruh Kepemilikan Manajerial terhadap Kinerja Perusahaan

Hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah pengaruh kepemilikan manajerial terhadap kinerja perusahaan. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t statistik sebesar -0,682 dengan taraf signifikansi 0,496. Nilai t statistik 0,682 kurang dari nilai t tabel yakni 1,653 serta taraf signifikansi yang lebih dari 0,05. Dengan demikian maka hipotesis ketiga dinyatakan ditolak.

Penelitian ini sejalan dengan temuan Epi (2017); Hanani dan Aryani (2011); serta Tertius dan Christiawan (2015). Epi (2017) membuktikan bahwa hal tersebut terjadi dikarenakan perusahaan sampel yang memiliki kepemilikan manajerial hanya sedikit. Sehingga keberadaan *managerial ownership* bersifat netral terhadap kinerja perusahaan khususnya pada perusahaan *real estate*. Sehingga apabila dilihat dari teori agensi, maka tidak terdapat keselarasan kepentingan antara prinsipal dan agen. Menurut Tertius dan Christiawan (2015) bahwa kepemilikan manajerial yang rendah dapat berakibat kurang maksimalnya agen melaksanakan tugas yakni memaksimalkan kekayaan pemegang saham.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Setelah dilakukan uji-uji statististik ditemukan terdapat dua variabel independen yang terbukti berdampak yakni keberagaman gender dan kepemilikan institusional. Uniknya, variabel gender berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan. Artinya keberagaman wanita dalam jabatan manajemen atas justru membuat kinerja perusahaan melemah. Hal ini mungkin terjadi dikarenakan belum terdapat aturan yang baku di Indonesia dalam mengatur berapa persentase wanita boleh menempati jabatan atas. Selain itu, rata-rata di kawasan Asia, paham patrilineal masih melekat kental sehingga keinginan wanita untuk mengejar karir tidak terlalu diutamakan. Selanjutnya, terkait dampak kepemilikan institusional dengan kinerja perusahaan ditemukan berdampak positif. Dengan demikian, kepemilikan institusional selaras dengan kinerja perusahaan. Hal ini terjadi disebabkan pihak intitusi menjadi merasa memiliki perusahaan tersebut. Di lain sisi, kepemilikan manajerial justru tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Kemungkinan hal ini terjadi dikarenakan masih sedikitnya perusahaan-perusahaan

subsektor *real estate* yang melibatkan pihak manajemen puncaknya dalam kepemilikan saham di perusahaan.

Saran

Riset mendatang sebaiknya menambahkan variabel lain yang berhubungan dengan keberagaman dewan dan struktur kepemilikan seperti etnis, latar belakang pendidikan, kepemilikan keluarga, dan lain sebagainya. Menggunakan subsektor lain seperti farmasi, *food and beverage*, konstruksi, pertambangan, dan lainnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih disampaikan kepada Direktur Politeknik Negeri Semarang atas bantuan penelitian melalui pendanaan penelitian terapan pratama tahun anggaran 2022.

DAFTAR PUSTAKA

- Epi, Y. (2017). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Struktur Kepemilikan Manajerial dan Manajemen Laba Terhadap Kinerja Perusahaan Property dan Real Estate yang Terdaftar Pada Bursa Efek Indonesia. *Riset & Jurnal Akunta*, 1(1), 1–7.
- Fan, P. S. (2004). *Review of Literature & Empirical Research: Is Board Diversity Important for Corporate Governance and Firm Value?*
- Fathonah, A. N. (2018). Pengaruh Gender Diversity dan Age Diversity Terhadap Kinerja Keuangan The Effects of Gender Diversity and Age Diversity on Financial Performance. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 6(3), 373–380. <https://doi.org/10.17509/jurnal>
- Gunawan, J., & Wijaya, H. (2020). Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional dan Ukuran Perusahaan terhadap Kinerja Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Multiparadigma Akuntansi Tarumanegara*, 2, 1718–1727.
- Hanani, F., & Aryani, Y. A. (2011). Pengaruh Gender Dewan Komisaris, Gender Dewan Direksi dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Kinerja Perusahaan. *Wahana*, 14(1), 7–19.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory Of The Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3, 305–360.
- Juliarto, A., Tower, G., van der Zahn, M., & Rusmin, R. (2013). Managerial Ownership Influencing Tunnelling Behaviour. *AABFJ*, 7(2), 25–46.
- Khairani, N., & Harahap, D. Y. (2017). Firms Value: From The Board Diversity and Board Compensation Perspective. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1551–1564. <https://doi.org/10.17509/jrak.v5i3.9224>
- Kusuma, S. Y., Sudarman, & Arumsari, V. (2021). Can Board of Directors Diversity and Monitoring Intensity Improve Bank Profitability? *Performance*, 28(1), 26–40.
- Lestari, N. P., & Juliarto, A. (2017). Pengaruh Dimensi Struktur Kepemilikan Terhadap Kinerja Perusahaan Manufaktur. *Diponegoro Journal of Accounting*, 6(3), 1–10. <http://ejournals.s1.undip.ac.id/index.php/accounting>
- Noval, M., Raharjanti, R., & Ali, M. A. M. (2020). Ownership on Islamic Economic Perspective and Director Ownership on Sharia Companies with Moderation Roles of Independent Commissioners. *IKONOMIKA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 17–42. <https://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/ikonomika>
- Pasaribu, P. (2017). Female Directors and Firm Performance: Evidence from UK Listed Firms 0 Pananda Pasaribu. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 19(2), 145–166. <http://journal.ugm.ac.id/gamaijb>

- Pasaribu, P., Purba, M. B., & Masripah. (2019). Does Gender Diversity in the Boardroom Improve Firm Performance? Evidence from Indonesia. *Economics and Finance in Indonesia*, 65(1), 1–19. <https://doi.org/10.7454/efi.v65i1.597>
- Petta, B. C., & Tarigan, J. (2017). Pengaruh Kepemilikan Institusional Terhadap Kinerja Keuangan Melalui Struktur Modal Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar Dalam Bursa Efek Indonesia (BEI). *Business Accounting Review*, 5(2), 625–636.
- Raharjanti, R. (2019). Gender Diversity, Struktur Kepemilikan dan Kinerja Perusahaan: Studi pada Perusahaan Perbankan di Indonesia. *Jurnal Aktual Akuntansi Keuangan Bisnis Terapan*, 2(2), 133–142.
- Rantung, Y., Murni, S., & Maramis, J. B. (2019). Pengaruh Kepemilikan Institusional, Market Share, Corporate Governance Terhadap Profitabilitas Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2017. *Jurnal EMBA*, 7(3), 2681–2690.
- Royani, I. (2020). Pengaruh Kepemilikan Manajerial dan Leverage Terhadap Nilai Perusahaan dengan Kinerja Keuangan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi (JRMA)*, 8(2), 1–11.
- Tertius, M. A., & Christiawan, Y. J. (2015). Pengaruh Good Corporate Governance terhadap Kinerja Perusahaan pada Sektor Keuangan. *Business Accounting Review*, 3(1), 223–232.
- Thoomaszen, S. P., & Hidayat, W. (2020). Keberagaman Gender Dewan Komisaris dan Direksi terhadap Kinerja Perusahaan. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(8), 2040. <https://doi.org/10.24843/eja.2020.v30.i08.p11>