

Pengaruh Perubahan Chief Executive Officers (CEO) Keluarga terhadap Kinerja Perusahaan

Effect of Changes Chief Executive Officer (CEO) to Companies Performance

Dwijayanti Gita Saputri dan Harmadi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sebelas Maret
harmadi_fe@staff.uns.ac.id

ABSTRACT

Family company has poor corporate performance problems. Based on the results of the assessment indicate a family company in Indonesia received negative assessments of the company's performance related to the issue of transparency and responsibility of the board of commissioners. This was caused by the determination of the directors and commissioners in companies that often changes as well as the influence of gender in changing the company's CEO. This study aims to examine the effects of changes Chief Executive Officers (CEO) of the company's performance family. The sample in this study consisted of 94 family firms listed in Indonesia Stock Exchange and is consistently reported financial data, 2010-2015. Statistical methods in this study using a program views by the least squares method with the dependent variable of company performance measured by ROA (Return on Assets). The independent variables in this study is the CEO change and gender change. While the control variables are firm size, firm age, and leverage. The results showed that simultaneous independent variables proxied by the change of CEO and gender as well as control variables proxied by firm size, firm age and leverage significant effect on the company's performance. This is indicated by the F-test probability value 0.00000 smaller than 0.01 as a significant value. Variable CEO changes negatively affect the company's performance. This is shown by the results of the t test with significance 1.914099 0.0561 <0.10. While the variable gender change and significant positive effect on company performance. This is shown by the results of the t test with significance 3.093236 0.0021 <0.01, respectively.

Keyword: roa, ceo, gender, firm size, firm age, leverage

PENDAHULUAN

Bentuk kepemilikan dan kendali keluarga umum digunakan dalam perusahaan publik seluruh dunia (Burkart et al., 2003). Indonesia merupakan salah satu negara yang mayoritas perusahaan-perusahaan terbuka dikendalikan oleh keluarga, 82% perusahaan di Indonesia mayoritas adalah perusahaan keluarga. Penelitian yang ada adalah sangat bias terhadap perusahaan publik, sedangkan perusahaan keluarga hampir semuanya bersifat pribadi. Perusahaan keluarga merupakan bidang penelitian yang menarik, karena perbedaan mereka dari perusahaan lain. Utama (2005) mengatakan bahwa keberadaan perwakilan keluarga dapat mengurangi efek negatif dari masalah agensi karena secara tidak langsung anggota keluarga berperan sebagai pengawas yang juga cenderung patuh dan menyampaikan informasi perusahaan secara lengkap kepada pemegang saham mayoritas sehingga meminimalisasi kemungkinan terjadi konflik kepentingan dan asimetri informasi antara agen (manajemen) dan principal (pemegang saham mayoritas). Hal ini didasarkan pula pada kenyataan bahwa keluarga memiliki komitmen yang lebih tinggi pada perusahaannya karena ada keinginan mempertahankan perusahaan agar dapat diwariskan pada generasi berikutnya (Shleiver dan Vishny, 1997). Menyatunya kepemilikan dan kontrol ternyata membawa kelemahan ketika hal ini

menjadi peluang bagi pemegang saham mayoritas (keluarga) menggunakan laba perusahaan untuk kepentingan pribadi (Fama & Jensen, 1983).

Motivasi keluarga yang timbul dalam rangka melindungi usaha agar tetap eksis dan dapat diwariskan pada generasi berikutnya membuat keputusan yang diambil menjauhi resiko dan kemungkinan kegagalan perusahaan sehingga tidak memberikan nilai tambah bagi perusahaan (Shliefer & Vishny, 1997). Tidak maksimalnya profitabilitas perusahaan bisa juga dikarenakan konsentrasi kepemilikan mengurangi kesempatan orang lain yang lebih kompeten dalam menjalankan perusahaan. Hasil penilaian dari *Credit Lyonnais Securities Asia* (CLSA) pada tahun 2004 dalam Memili (2012) menunjukkan memiliki skor yang buruk di dalam profesionalitas masalah kinerja perusahaan keluarga. Fakta ini menunjukkan kinerja perusahaan berdasarkan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan sudah mengalami peningkatan tetapi masih memiliki kekurangan baik dari regulasi yang mengatur dan kepatuhan atas regulasi yang ada (*Asian Development Bank* 2014). Hasil penilaian tersebut juga menunjukkan banyak diantara perusahaan keluarga di Indonesia yang memperoleh penilaian negatif atas kinerja perusahaan terkait masalah transparansi dan tanggung jawab dewan komisaris.

Hampir 20% perusahaan yang dinilai oleh IICD (*Institute for Corporate Directorship*) tidak mengungkapkan kapan penetapan CEO atau pimpinan, komisaris independen dan juga banyak diantaranya yang telah menjabat lebih dari 9 tahun sehingga independensi komisaris menjadi diragukan. Selain itu kurang terbukanya proses penentuan komisaris serta CEO tersebut. Peran dan tanggung jawab dewan komisaris merupakan salah satu bagian penting untuk mendorong kualitas kinerja perusahaan. Di Indonesia ada sebanyak 30% perusahaan yang dinilai memiliki mekanisme struktur kepemilikan piramida. Hal ini memicu terjadinya pemasalahan keagenan yang lainnya yaitu ekspropriasi terhadap pemegang saham minoritas oleh pemegang saham pengendali/ mayoritas (Diyanty 2012).

Banyak faktor yang mempengaruhi implementasi tata kelola perusahaan misalkan penegakan hukum disuatu Negara, struktur kepemilikan perusahaan dan juga hubungan politik perusahaan. Haque, Arun, & Kirkpatrick (2011) menjelaskan semakin terkonsentrasi kepemilikan keluarga di dalam perusahaan berpengaruh positif terhadap penentuan direksi dan komisaris di perusahaan yang memiliki afiliasi dengan keluarga. Hal ini menyebabkan kinerja cenderung tidak dapat berjalan dengan baik dan kebijakan perusahaan yang diambil lebih cenderung mementingkan kepentingan pengendali perusahaan yaitu keluarga.

Perusahaan keluarga akan mencapai transfer generasi potensial selama dekade berikutnya, seperti saat *Chief Executive Officers* (CEO) mencapai usia pensiun. Bagaimana perusahaan akan makmur ketika dipegang oleh CEO baru. Selain itu, penelitian ini juga akan meneliti apakah ada perbedaan jenis kelamin untuk mengikuti suksesi pada perusahaan keluarga. Perubahan CEO memberikan dampak pada kapasitas perusahaan dan kinerja, yakni salah satunya terkait dengan omset CEO yang memberikan dampak resiko bagi perusahaan (He et al,2010). Beberapa ahli menjelaskan bahwa penghasilan omset perusahaan terutama perusahaan keluarga pada umumnya memiliki asumsi yang berbeda kepentingan antara pemilik perusahaan yakni pihak keluarga sebagai pendiri dan CEO yang memimpin serta mengelola perusahaan. Perbaikan serta peningkatan omset perusahaan merupakan tujuan adanya perubahan CEO sebuah perusahaan. Beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nelson (2003) menjelaskan bahwa peningkatan omset yang terjadi pada perubahan

CEO cenderung tidak konsisten dan tidak stabil.

Hal tersebut terjadi disebabkan oleh kesulitan menentukan omset yang jelas dalam perusahaan keluarga seperti beberapa pendiri perusahaan yang masih terlibat dalam hubungan keluarga sebagai pendiri perusahaan meninggalkan posisi manajemen penting dalam perusahaan untuk diserahkan pada pihak profesional namun di luar posisi para pendiri masih memiliki hak kontrol pemangku kepentingan untuk mengatur manajemen perusahaan. Pendiri diketahui menyerahkan sebagian kepemilikan namun kontrol manajemen perusahaan masih dipengaruhi berdasarkan pola kekerabatan (Dia et al, 2007). Hal ini berdampak pada sistem pengelolaan perusahaan yang berdampak pada omset dan kinerja perusahaan. Para pendiri perusahaan keluarga yang memiliki kekerabatan ini menyerahkan kepemilikan serta manajemen pengelolaan perusahaan namun sementara itu di sisi lain para pendiri ini bersedia menyerahkan pengelolaan manajemen dengan syarat sistem kendali masih dipengaruhi oleh keputusan keluarga pendiri perusahaan (Dia et al, 2007).

Sistem mekanisme pencapaian omset perusahaan, pengelolaan keuangan yang menggambarkan kinerja keuangan perusahaan cenderung sulit untuk ditetapkan dengan jelas sebab tujuan dari pengelolaan perusahaan cenderung berbeda antara CEO sebagai pengelola dan pendiri perusahaan keluarga (Polat & Wadhwa, 2008). Perubahan atau ketidakjelasan omset ini tentu akan berpengaruh pada kinerja perusahaan secara langsung. Posisi petinggi pengelola perusahaan dalam hal ini seperti manajer senior atau CEO yang kerap berubah dapat mempengaruhi kinerja perusahaan sebab perencanaan bisnis yang sudah disusun dan diproses tidak dapat dilanjutkan serta belum mencapai hasil maksimal.

Terkait gender dalam perubahan CEO memang menjadi pembahasan yang cukup menarik dalam perusahaan keluarga. Penelitian di Amerika menyebutkan bahwa CEO perempuan lebih baik dalam meningkatkan kinerja perusahaan dibandingkan CEO laki-laki. Hal ini disebabkan perempuan lebih fokus dalam melakukan perbaikan sistem kinerja perusahaan dan lebih konsisten dalam menerapkan aturan baru terkait peningkatan omset perusahaan (Asthana & Steven, 2010). Gender merupakan salah satu isu yang sering diperdebatkan dan menjadi salah satu hal penting yang dibahas terkait berbagai aspek selain ekonomi dan sosial serta berbagai kepentingan dalam hubungannya dengan perusahaan keluarga. Melihat uraian yang telah disampaikan bahwa motivasi CEO untuk mewariskan pada generasi berikutnya, hubungan antara keputusan suksesi dan efeknya pada kinerja perusahaan yang diukur dengan return on asset (ROA). Sehingga, mendorong peneliti untuk meneliti lebih lanjut dengan judul "Pengaruh Perubahan Chief Executive Officers (CEO) Keluarga Terhadap Kinerja Perusahaan (Perusahaan Keluarga yang Terdaftar di BEI tahun 2010-2015)"

LANDASAN TEORI

Tipe Kepemilikan Dalam Perusahaan

Teori klasik managerial Firm (Baumol, 1959; Galbraith 1967; Marris, 1964; Williamson, 1964) seperti yang dikutip oleh Gorriz dan Fumás (1996), secara umum tipe kepemilikan dan kontrol suatu perusahaan terbagi menjadi dua, (1) perusahaan dimiliki oleh banyak pemegang saham dan dikontrol oleh manajemen, (2) perusahaan dimiliki dan dikontrol oleh kedua tipe ini memiliki dampak yang berbeda terhadap kinerja dari masing-masing perusahaan. Kang dan Sorensen (1999) menyatakan bahwa tipe kepemilikan dan kontrol pada perusahaan tidak hanya terbagi menjadi dua, terdapat

beberapa tipe kepemilikan lain dalam perusahaan yang modern. Dalam perusahaan yang modern ini, terdapat para pemegang saham dalam jumlah saham yang besar dimana perilaku mereka berbeda satu sama lain. Para pemegang saham dalam jumlah besar ini memiliki dampak yang signifikan terhadap keputusan yang diambil oleh perusahaan sehingga pada akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kepemilikan oleh pegawai perusahaan terbukti meningkatkan produktivitas, efisiensi dan kinerja perusahaan (Blasi et al, 1996), sedangkan untuk kepemilikan oleh jajaran eksekutif perusahaan hanya ditemukan sedikit bukti bahwa tipe kepemilikan ini meningkatkan kinerja perusahaan (Loderer & Martin 1997, Bhagat & Black 1998) seperti yang dikutip oleh Kang dan Sorensen (1999). Masih dalam tulisan yang sama, tidak semua tipe kepemilikan bisa meningkatkan kinerja perusahaan hal ini terjadi pada tipe kepemilikan oleh pemasok dan pembeli (Porter 1992), sedangkan untuk hasil penelitian tipe kepemilikan investor berbentuk institusi terhadap kinerja perusahaan yang telah dilakukan belum berhasil menemukan hubungan yang signifikan diantara keduanya (Chagant & D manpour 1991, Black 1998).

Definisi Perusahaan Keluarga

Definisi perusahaan keluarga yang digunakan sangat berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Andres (2006) mengklasifikasikan perusahaan keluarga sebagai perusahaan yang sahamnya minimal 25% dimiliki oleh keluarga tertentu atau jika kurang dari 25% terdapat anggota keluarga yang mempunyai jabatan pada Dewan Direksi atau Dewan Komisaris perusahaan. Selain itu beberapa penelitian menggunakan persentase 5% sebagai jumlah saham yang harus dimiliki oleh keluarga (Miller et al, 2007; Villalonga dan Amit, 2006; Claessens et al, 2000; Allen dan Panian, 1982; Perez dan Gonzalez, 2006). Beberapa penelitian lain menggunakan kriteria tambahan dengan mensyaratkan minimal 2 orang anggota keluarga memiliki jabatan dalam Dewan Komisaris ataupun Dewan Direksi. Pada dasarnya penelitian-penelitian yang dilakukan dalam menganalisis pengaruh struktur kepemilikan keluarga yang terkonsentrasi pada keluarga menggunakan definisi perusahaan keluarga yang sama, yaitu menggunakan persentase kepemilikan tertentu dan terdapat perwakilan anggota keluarga dalam perusahaan. Perbedaan hanya terletak pada besarnya *cut-off* persentase kepemilikan yang digunakan.

Suksesi atau Generasi Keluarga

Pengertian suksesi adalah proses seumur hidup dalam keseluruhan proses bisnis untuk mempersiapkan pengalihan kekuasaan dan control dari generasi ke generasi (Aronoff, 2003). Generasi secara sederhana dapat diartikan sebagai suatu masa di mana kelompok manusia pada masa tersebut mempunyai keunikan yang dapat memberi ciri pada dirinya dan pada perubahan sejarah atau zaman. Cara pandang kita terhadap pengertian generasi, baik dari sisi fakta dan persepsinya tidak dapat dilakukan dengan terlalu sederhana. Dari generasi ke generasi selalu memunculkan permasalahan yang khusus dan pola penyelesaiannya akan khas pula tergantung faktor manusia dan kondisi yang ada pada zamannya.

Pada perusahaan keluarga, generasi selanjutnya (anak) merupakan sebagai penerus visi dan misi dari generasi pertama. Selain itu mempunyai peran sebagai ide-ide atau gagasan yang berperan sebagai perubahan pada perusahaan keluarga. Oleh karena itu, generasi selanjutnya harus mempunyai ilmu yang lebih tinggi. Jika dibandingkan dengan generasi sebelum dan generasi berikutnya, setiap generasi memiliki ciri khas atau watak pergerakan dan perubahan untuk perusahaan.

Teori Dasar Pengaruh Struktur Kepemilikan Terhadap Kinerja Perusahaan

Gorritz dan Fumás (1996) mengatakan Literatur dan penelitian empiris tentang pengaruh struktur kepemilikan terhadap kinerja perusahaan mulai menjadi topik yang banyak dibicarakan sejak Berle and Means (1932) mengeluarkan sebuah buku tentang spesialisasi di kepemilikan dan kontrol dalam perusahaan dengan mengambil sampel perusahaan yang berada di Amerika. Hingga saat ini sebagian besar penelitian empiris yang dilakukan terfokus pada masalah apakah konflik kepentingan yang terjadi diantara pemilik dan manajer perusahaan akan menghasilkan tingkat hasil yang lebih rendah dari aset yang diinvestasi. Untuk menjelaskan mengapa struktur kepemilikan perusahaan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan Gorritz dan Fumás (1996) menggunakan dua teori yaitu, *Classical Theory of Managerial Firm* dan *Agency Theory*. Teori ini menjelaskan bahwa untuk terjadinya perbedaan kinerja perusahaan yang dikontrol oleh manajemen jika dibandingkan dengan perusahaan yang dikontrol oleh pemilik perusahaan terjadi karena perbedaan kepentingan diantara keduanya.

Agency Theory

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Jensen dan Meckling (1976), menurut teori ini perusahaan adalah kumpulan kontrak yang terjadi antara pemilik perusahaan yang memiliki hak atas perusahaan dengan sumber daya yang ada dalam perusahaan. Jensen dan Meckling berpendapat bahwa struktur kepemilikan yang dimiliki oleh perusahaan adalah bagian dari fungsi produksi perusahaan bersama dengan sumber daya produksi dan teknologi. Dengan asumsi ini maka asumsi yang digunakan pada classical theory of managerial firm mengantakan bahwa perusahaan yang dikontrol oleh pemilik dan perusahaan yang dikontrol oleh manajemen akan memiliki kombinasi antara ukuran dan pengembalian hasil pada kurva yang sama adalah tidak tepat. Teori Keagenan ini berfokus pada penulisan dan menjalankan kontrak sebagai sebagai salah satu biaya yang penting dari perusahaan dan juga sebagai variabel yang relevan dalam menentukan efisiensi dan kelangsungan perusahaan (Fama dan Jensen, 1983).

Perusahaan yang pemegang saham yang tersebar akan memiliki masalah keagenan yang terjadi karena adanya perbedaan kepentingan antara manajemen dengan pemilik perusahaan. Untuk menghadapi masalah ini maka akan dibuat suatu sistem kontrol yang agar masalah keagenan yang muncul dapat diminimalisir. Biaya yang muncul dari pembuatan sistem kontrol inilah yang disebut sebagai biaya keagenan. Namun dalam pembuatan dan pelaksanaan sistem kontrol ini akan terdapat biaya yang harus dikeluarkan.

Pelaksanaanya bisa saja seluruh proses tersebut dialokasikan kepada salah satu agen, sekaligus membuat agen tersebut sebagai residual claimants (pihak yang menerima selisih dari sumber daya perusahaan yang digunakan dengan hasil yang dihasilkan). Dengan demikian biaya keagenan yang muncul akan dapat dikurangi atau bahkan dihilangkan. Perusahaan yang tidak memisahkan atau tidak melakukan spesialisasi antara residual claimants dan pembuat keputusan, dengan menggunakan asumsi diatas, akan memiliki tingkat efisiensi yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang melakukan spesialisasi atau pemisahan antara *residual claimants* dengan pembuat keputusan.

Implifikasi teori ini terhadap penelitian empiris adalah perbedaan dalam struktur kepemilikan akan menghasilkan tingkat efisiensi produksi yang berbeda, sehingga akan menyebabkan perbedaan tinggi atau rendahnya tingkat pengembalian

hasil (kinerja) yang dimiliki perusahaan jika ukuran dari perusahaan ini sama. Dalam kaitannya dengan penelitian ini, perusahaan yang memiliki struktur kepemilikan terkonsentrasi pada keluarga biasanya dikontrol oleh keluarga pemilik perusahaan, oleh karena itu menurut teori yang dibangun oleh Jensen dan Meckling (1976), perusahaan dengan struktur tersebut akan dapat meminimalkan atau menghilangkan adanya masalah dan biaya keagenan. Biaya dan masalah keagenan tidak akan muncul karena pemilik dan manajemen perusahaan adalah pihak yang sama dan tidak akan terjadi pertentangan kepentingan dan biaya keagenan yang muncul untuk monitoring akan sangat sedikit atau bahkan tidak ada.

Kinerja Perusahaan

Bernardin dan Russel (dalam Ruky, 2002) memberikan pengertian atau kinerja sebagai berikut : "performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak (2005) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Kinerja Keuangan

Kinerja merupakan gambaran prestasi yang dicapai perusahaan dalam kegiatan operasionalnya baik menyangkut aspek keuangan, aspek pemasaran, aspek penghimpunan dana dan penyaluran dana, aspek teknologi, maupun aspek sumber daya manusianya (Jumingan, 2006:239). Kinerja mencerminkan kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya maka kinerja menjadi hal penting yang harus dicapai setiap perusahaan. Lebih lanjut tentang definisi kinerja dapat dibaca di pengertian kinerja menurut para ahli. Pada tulisan ini kami akan berbagi pengertian kinerja keuangan menurut para ahli. Kinerja keuangan merupakan gambaran kondisi keuangan perusahaan pada suatu periode tertentu menyangkut aspek penghimpunan dana maupun penyaluran dana, yang biasanya diukur dengan indikator kecukupan modal, likuiditas, dan profitabilitas (Jumingan, 2006).

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Anshori dan Iswati (2009:13) penelitian kuantitatif merupakan penelitian terstruktur dan mengkuantifikasikan data untuk dapat digeneralisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antar variabel yang didasarkan pada hipotesis yang sebelumnya telah peneliti ungkapkan. Hubungan antar variabel akan diketahui dengan menggunakan alat yaitu statistik.

Hubungan antar variabel yang dimaksud dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara signifikan negatif maupun positif variabel independen perubahan CEO dan gender serta variabel kontrol ukuran perusahaan, usia perusahaan dan leverage terhadap kinerja perusahaan keluarga yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2010-2015. Teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel menggunakan regresi linier berganda. Adapun program statistik yang digunakan dalam pengolahan data menggunakan program Eviews versi 8.

Berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah salah satu jenis penelitian yang lebih spesifik dan sistematis. Penelitian kuantitatif lebih menekankan pada penggunaan angka-angka yang membuatnya menjadi lebih spesifik. Penelitian kuantitatif cenderung lebih singkat menggunakan hasil regresi dalam menguji pengaruh serta besar keeratan atau keterkaitan.

Variabel Dependen

Variabel Dependen (Variabel Terikat) adalah variabel yang dipengaruhi, akibat dari adanya variabel bebas. Dikatakan sebagai variabel terikat karena variabel terikat dipengaruhi oleh variabel independen (variabel bebas). Variabel Dependen disebut juga dengan variabel terikat, variabel tergantung, variabel terpengaruh, dan variabel efek. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA.

Variable Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau sebab perubahan timbulnya variabel terikat (dependen). Variabel Independen disebut juga dengan variabel perlakuan, variabel pengaruh, dan variabel bebas. Terdapat 3 variabel independen utama yang diuji dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan variabel independen berupa perubahan CEO keluarga. Variabel perubahan CEO diukur dengan menggunakan variabel yang bersifat *dummy*. Nilai 1 jika terjadi perubahan CEO dan bernilai 0 jika tidak terjadi perubahan CEO selama periode penelitian (Asthana & Steven, 2010). Variable *dummy* adalah variabel yang digunakan untuk mengklasifikasikan variabel bersifat kualitatif (misalnya: jenis kelamin, kepemilikan keluarga, ras, agama, dll) (Sugiyono, 2012).

Variabel independen kedua yakni gender. Variabel perubahan gender CEO diukur dengan menggunakan variabel yang bersifat *dummy*. Nilai 1 jika terjadi perubahan CEO perempuan dan bernilai 0 jika terjadi perubahan CEO laki-laki selama periode penelitian (Asthana & Steven, 2010).

Ukuran Perusahaan

Ukuran perusahaan adalah pengelompokan perusahaan ke dalam beberapa kelompok, diantaranya perusahaan besar, sedang dan kecil. Pada penelitian, ukuran perusahaan dapat menggunakan tolak ukur aset. Karena total aset perusahaan bernilai besar maka hal ini dapat disederhanakan dengan mentransformasikan ke dalam logaritma natural (Ghozali, 2015). Definisi usia perusahaan adalah perusahaan yang berusia lebih tua dan memiliki pengalaman lebih banyak dalam mempublikasikan laporan keuangan tahunan. Leverage merupakan bagian sumber pendanaan untuk operasional maupun investasi yang berasal dari luar perusahaan. Tujuan perusahaan dalam mengambil kebijakan *leverage* adalah untuk meningkatkan dan memaksimalkan kekayaan dari pemilik perusahaan.

Metode Penelitian

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan bantuan program *views* metode least squares. Rancangan uji hipotesis dalam penelitian ini melalui beberapa tahap seperti, mengumpulkan data laporan keuangan perusahaan yang diterbitkan oleh Bursa Efek Indonesia. Entri data merupakan memasukkan data yang diperoleh ke dalam *microsoft excel* untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam eviews digunakan untuk menguji model regresi melalui data residual yang dibentuk agar terdistribusi normal. Hal ini tidak terkait dengan variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian terhadap residual terdistribusi normal menggunakan *Jarque Bera Test*. Keputusan terkait uji normalitas diambil secara sederhana dengan membandingkan nilai probabilitas dengan tingkat alpha 0,05 (5%). Jika prob JB lebih besar dari 0,05 maka residual terdistribusi normal dan sebaliknya jika prob JB kurang dari 0,05 maka residual tidak terdistribusi normal (Ajija & Shochrul,2011).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2013). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antara sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Hasil uji multikolinearitas dengan nilai VIF kurang dari 10 maka model tersebut bebas dari adanya multikolinearitas (Ajija & Shochrul,2011).

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya (Ghozali, 2013). Keputusan uji autokorelasi diperoleh dari nilai prob F dimana lebih besar dari tingkat alpha 0,05 (5%) maka tidak terjadi autokorelasi (Ajija & Shochrul,2011).

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Keputusan terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas pada model regresi linier adalah dengan melihat Nilai Prob. F-statistic (F hitung). Apabila nilai Prob. F hitung lebih besar dari tingkat alpha 0,05 (5%) maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan apabila nilai Prob. F hitung lebih kecil dari tingkat alpha 0,05 (5%) maka artinya terjadi heteroskedastisitas (Ajija & Shochrul,2011).

Uji Regresi Model Least Square

Model regresi Least Square merupakan metode analisis yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen lebih dari 1 kategori dengan model data time series. Model least squares adalah model respon kualitatif yang didasarkan pada fungsi probabilitas normal (*normal distribution function*). Model regresi yakni terkait pengaruh perubahan CEO terhadap kinerja perusahaan yang menggunakan data sampel seluruh perusahaan keluarga dan pengaruh perbedaan gender terhadap kinerja perusahaan dengan data sampel hanya perusahaan keluarga

yang mengalami perubahan CEO.

Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu perubahan CEO dan gender serta variabel kontrol yang terdiri dari ukuran perusahaan, usia perusahaan dan leverage terhadap kinerja perusahaan. Pengujian signifikansi pengaruh variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y) baik secara parsial maupun simultan melalui beberapa tahap sebagai berikut :

Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F merupakan uji yang digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh bersama-sama terhadap variabel independen (Ghozali, 2005). Pengujian model probit untuk uji F dapat dilihat pada LR statistik. Pengujian ini menggunakan tingkat keyakinan analisis kesalahan sebesar 5%. Apabila nilai prob. F hitung lebih kecil dari tingkat kesalahan/error (alpha) 0,05 (yang telah ditentukan) maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi layak. Apabila nilai prob. F hitung lebih besar dari tingkat kesalahan/error (alpha) 0,05 (yang telah ditentukan) maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi tidak layak.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) merupakan hubungan yang menunjukkan keterkaitan antara dua variabel atau lebih. Hasil korelasi positif menandakan bahwa semakin besar nilai X menyebabkan semakin besar pula variabel Y. Korelasi negatif menandakan bahwa semakin besar variabel X maka menurunkan variabel Y. Sedangkan korelasi nol menyatakan bahwa tidak ada keterkaitan atau hubungan antara kedua variabel tersebut.

Semakin kecil nilai R^2 bahkan mendekati nol maka semakin kecil pula hubungan antar variabel tersebut. Namun ketika nilai R^2 semakin mendekati satu maka semakin kuat dan besar hubungan antar kedua variabel tersebut. Terdapat ukuran lain yang disebut dengan *Pseudo* yakni menilai kemampuan model dalam menjelaskan variasi perubahan variabel regressor. Pengujian model probit nilai *Pseudo* dalam *Eviews* berbentuk *Mc Fadden* yang bernilai antara 0-1.

Uji Parsial (Uji t)

Uji T statistik merupakan suatu pengujian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing koefisien regresi signifikan atau tidak terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lainnya konstan. Penentuan penerimaan atau penolakan hipotesis apabila nilai prob. t hitung (ditunjukkan pada Prob.) lebih kecil dari tingkat kesalahan (alpha) 0,05 (yang telah ditentukan) maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya dan apabila nilai prob. t hitung (ditunjukkan pada Prob.) lebih besar dari tingkat kesalahan(alpha) 0,05 (yang telah ditentukan) maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Subjek Penelitian

Subyek penelitian adalah perusahaan keluarga yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2010-2015 dan berjumlah 94 perusahaan. Kriteria yang digunakan adalah perusahaan keluarga yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dan konsisten melaporkan Laporan Keuangan dan kelengkapan data serta data publikasi laporan

keuangan perusahaan tahun 2010-2015. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tahun 2010-2015 terdapat 94 perusahaan keluarga yang terdaftar di direktori Bank Indonesia dan konsisten melaporkan laporan keuangan secara berkala. Laporan tersebut memuat laporan posisi keuangan (neraca), laporan laba rugi dan laporan tahunan.

Deskriptif Statistik

Statistik deskriptif merupakan salah satu cara pengumpulan, penyusunan dan penyajian data yang diringkas dalam nilai rata-rata, standar deviasi, nilai maksimum dan minimum pada masing-masing variabel yang digunakan dalam sebuah penelitian. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja perusahaan. Kinerja Perusahaan dalam penelitian ini menggunakan indikator ROA (*return on asset*). Variabel independen dalam penelitian ini yakni perubahan CEO dan Gender. Penilaian variabel ini menggunakan *dummy* yakni Perusahaan yang mengalami perubahan CEO tersebut mendapatkan nilai 1 sedangkan perusahaan yang tidak mengalami perubahan CEO mendapatkan nilai 0. Variabel dependen berikutnya yakni gender. Penilaian variabel ini menggunakan *dummy* yakni perusahaan yang memiliki CEO perempuan tersebut mendapatkan nilai 1 sedangkan perusahaan yang memiliki CEO laki-laki mendapatkan nilai 0. Variabel kontrol Ukuran Perusahaan, Usia Perusahaan dan Leverage. Pengujian ini menggunakan sampel 94 perusahaan. Periode penelitian ini difokuskan pada tahun 2010-2015 sebab pada tahun 2010-2015 dari 94 perusahaan mengalami perubahan atau perubahan CEO baik CEO laki-laki maupun CEO perempuan. Tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata laporan kinerja perusahaan sebesar 0,084897. Kinerja perusahaan keluarga terendah sebesar 0,000115 dan tertinggi 0,919415.

Pengujian statistik deskriptif atas perubahan CEO perusahaan keluarga menunjukkan bahwa rata-rata dalam penelitian ini yakni 0,2057 dengan tingkat minimum 0,00 dan maximum 1,00. Tabel tersebut juga menunjukkan nilai minimum dari gender atas perubahan CEO tersebut yakni 0,00, nilai maksimum 1,00 dengan nilai rata-rata 0,1525 serta standar deviasi 0,35981. Selain variabel independen terdapat pula variabel kontrol yakni variabel kontrol pertama adalah ukuran perusahaan dengan nilai minimum 4,97, nilai maksimum 12,92, rata-rata 9,6138 dan standar deviasi 2,31393. Variabel kontrol kedua yakni usia perusahaan dengan nilai minimum 1,00, nilai maksimum 102,00, rata-rata 37,1259 dan standar deviasi 16,84851. Variabel kontrol berikutnya yakni leverage yang menunjukkan nilai minimum 0,002584, nilai maksimum 0,975829 dengan rata-rata 0,455237 dan standar deviasi 0,213617.

Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan residual yang dibentuk model regresi linear terdistribusi normal. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen, variabel independen dan variabel kontrol yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Pengujian terhadap residual terdistribusi normal menggunakan Jarque-Bera *Test* sebab hasil probabilitas angka yang dihasilkan lebih akurat dibandingkan hasil analisa gambar .

Keputusan terdistribusi normal tidaknya residual secara sederhana dengan membandingkan nilai Probabilitas JB (Jarque-Bera) hitung dengan tingkat alpha 0,05 (5%). Apabila Prob. JB hitung lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi normal dan sebaliknya, apabila nilainya lebih kecil maka tidak cukup bukti untuk menyatakan bahwa residual terdistribusi normal. Nilai Prob. JB hitung sebesar $0,054476 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi normal yang artinya asumsi klasik tentang kenormalan telah dipenuhi.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik tidak terdapat korelasi diantara variabel independen, apabila terdapat korelasi berarti terjadi masalah multikolinieritas. Uji Multikolinieritas menggunakan VIF (Variance Inflation Factors). Nilai VIF untuk variabel perubahan CEO sebesar 1.398977, VIF untuk variabel gender sebesar 1.393500, VIF untuk variabel ukuran perusahaan sebesar 1.005511, VIF untuk variabel usia perusahaan sebesar 1.005077 dan VIF untuk variabel leverage sebesar 1.009269. Karena nilai VIF dari kelima variabel tidak ada yang lebih besar dari 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada kelima variabel bebas tersebut. Berdasarkan syarat asumsi klasik regresi linier maka model regresi linier yang baik adalah yang terbebas dari adanya multikolinieritas. Dengan demikian, model di atas telah terbebas dari adanya multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Data yang digunakan untuk mengestimasi model regresi linier diperlukan asumsi bebas autokorelasi. Guna memastikan apakah model regresi linier terbebas dari autokorelasi, dapat menggunakan metode Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test sebab data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data *time series*. Nilai Prob. F (2,556) sebesar 0,0557 dapat juga disebut sebagai nilai probabilitas F hitung. Nilai Prob. F hitung lebih besar dari tingkat alpha 0,05 (5%). Sehingga, model regresi diterima yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi pada saat residual dan nilai prediksi memiliki korelasi atau pola hubungan. Terdapat beberapa metode uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam *eviews* dan dalam penelitian ini menggunakan metode White sebab hasil pada uji pada data mendekati probabilitas 0,05. Berdasarkan hasil regresi nilai prob F statistik sebesar 0,0348. Kurang dari tingkat alpha 0,05. Maka dalam model regresi ini terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Model Least Squares

Uji regresi model least squares merupakan metode analisis yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen lebih dari 1 kategori dengan model *time series*. Berikut hasil regresi *eviews* metode least square

Tabel 1 Penjelasan Hasil Regresi

Uji	Nilai	Keterangan
R-Squared	0.104165	Menunjukkan kemampuan model regresi bahwa variabel independen yakni perubahan CEO dan gender serta variabel kontrol mampu menjelaskan pengaruh sebesar 10,41% terhadap variabel kinerja perusahaan.
S.D dependen Var	0.109958	Standar deviasi variabel kinerja perusahaan
Schwarz criterion	-0.576652	SIC digunakan untuk menguji kelayakan model. Semakin SIC semakin baik modelnya (mendekati 0)

statistic (F)	12.97655	Uji bersama-sama atau simultan semua variabel independen maupun variabel kontrol terhadap variabel dependen
Prob (F Statistik)	0.000000	Probabilitas nilai uji F statistik
Mean dependent var	0.084897	Nilai rata-rata variabel dependen
S.E of Regression	0.176292	Standar error dari persamaan regresi
Sum Squared Resid	17.34199	Jumlah nilai residual kuadrat
Log likelihood	181.6210	Nilai log likelihood yang dihitung dari nilai koefisien estimasi

Sumber : Data Diolah

Uji F Statistik

Uji F merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur ketepatan model regresi yang digunakan dalam menilai hubungan secara simultan atau bersama-sama keseluruhan variabel independen dan variabel kontrol terhadap variabel dependen.

Tabel 2 Hasil Uji F

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
Perubahan CEO	-0.041579	0.021722	-1.914099	0.0561
Gender	0.075401	0.024376	3.093236	0.0021
Ukuran Perusahaan	0.004850	0.003220	1.506404	0.1325
Usia Perusahaan	0.002723	0.000442	6.160367	0.0000
Leverage	-0.140644	0.034942	-4.025096	0.0001
C	0.005563	0.040215	0.138340	0.8900
F-statistic	11.55080			
Prob(F-statistic)	0.000000			

Sumber : Data Diolah

Hasil uji F di atas menunjukkan bahwa secara keseluruhan atau bersama-sama variabel independen perubahan CEO dan gender serta variabel kontrol yaitu ukuran perusahaan, usia perusahaan dan leverage mempengaruhi kinerja perusahaan secara signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi F sebesar $0.0000 < 0.01$. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan untuk memprediksi pengaruh variabel independen dan variabel kontrol yang ada terhadap variabel dependen secara bersama-sama atau simultan.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar variasi total pada variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas dalam model regresi tersebut. Nilai dari koefisien determinasi antara 0-1. Nilai R^2 mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel dalam model tersebut dapat mewakili permasalahan yang diteliti sebab dapat

menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependennya.

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
Perubahan CEO	-0.041579	0.021722	-1.914099	0.0561
Gender	0.075401	0.024376	3.093236	0.0021
Ukuran Perusahaan	0.004850	0.003220	1.506404	0.1325
Usia Perusahaan	0.002723	0.000442	6.160367	0.0000
Leverage	-0.140644	0.034942	-4.025096	0.0001
C	0.005563	0.040215	0.138340	0.8900
R-squared	0.104165	Mean dependent var	0.084897	R-squared
Adjusted R-squared	0.085813	S.D. dependent var	0.109958	Adjusted R-squared

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil analisis program *evIEWS* dapat diketahui bahwa nilai R-Squared sebesar 0.104165 menjelaskan bahwa 10,41% kinerja perusahaan mampu dijelaskan secara serentak oleh variabel independen perubahan CEO dan gender serta variabel kontrol yang terdiri dari ukuran perusahaan, usia perusahaan dan leverage. Sedangkan sisanya 89,59% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk di dalam model.

Uji t Statistik

Uji T merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur ketepatan model regresi yang digunakan dalam menilai hubungan secara parsial, uji ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing koefisien regresi signifikan atau tidak terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lainnya konstan.

Tabel 4 Hasil Uji t

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
Perubahan CEO	-0.041579	0.021722	-1.914099	0.0561
Gender	0.075401	0.024376	3.093236	0.0021
Ukuran Perusahaan	0.004850	0.003220	1.506404	0.1325
Usia Perusahaan	0.002723	0.000442	6.160367	0.0000
Leverage	-0.140644	0.034942	-4.025096	0.0001
C	0.005563	0.040215	0.138340	0.8900

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil uji t *evIEWS* menunjukkan bahwa hasil dari uji t untuk variabel perubahan CEO sebesar -1.914099 dengan signifikansi 0.0561 < 0.10 pada variabel gender nilai sebesar 3.093236 dengan signifikansi 0.0021 < 0.01. Variabel kontrol menunjukkan hasil ukuran perusahaan memperoleh nilai sebesar 1.506404 dengan signifikansi 0.1325 > 0.10, variabel kontrol usia perusahaan sebesar 6.160367 dengan

signifikansi $0.0000 < 0.01$, variabel kontrol leverage sebesar -4.025096 dengan signifikansi $0.0001 < 0.01$.

Berdasarkan hasil uji t tersebut dapat dijelaskan bahwa secara parsial variabel perubahan CEO berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan dengan nilai negatif yang ditunjukkan pada t-statistic dengan angka -1.914099 . Variabel gender menunjukkan hasil uji t yang bernilai positif yakni 3.093236 yang mengindikasikan bahwa gender berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil uji t tersebut diketahui bahwa hasil uji t sesuai dengan hipotesis, yaitu:

H_1 : Perubahan CEO berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan.

H_2 : Gender berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Variabel kontrol yang dijelaskan pada tabel tersebut diketahui bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan namun tidak signifikan. Variabel Usia Perusahaan menunjukkan hasil positif signifikan terhadap kinerja perusahaan sedangkan variabel kontrol berikutnya yakni leverage berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan. Nilai signifikansi yang ditunjukkan variabel independen dan variabel kontrol tersebut dapat dijelaskan bahwa yang memenuhi tingkat signifikansi di bawah 1%, 5% atau 10%.

Pengaruh secara Simultan Variabel Independen dan Variabel Kontrol terhadap Kinerja Perusahaan

Keberadaan variabel independen yakni perubahan CEO dan gender serta variabel kontrol dalam penelitian ini yang terdiri dari tiga variabel yakni ukuran perusahaan, usia perusahaan dan leverage menunjukkan hasil signifikan untuk pengaruh secara simultan terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa nilai probabilitas menunjukkan nilai 0.00000 yang lebih kecil dari 0.01 sebagai salah satu nilai signifikan.

Hasil secara simultan pengaruh variabel kontrol terhadap kinerja perusahaan menunjukkan bahwa semakin besar ukuran perusahaan, usia perusahaan dan leverage mempengaruhi baik tidaknya kinerja perusahaan. Variabel kontrol leverage mempengaruhi secara negatif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Haque et al (2011) yang menyatakan bahwa dalam meningkatkan kinerja perusahaan yang baik harus senantiasa memperhatikan berbagai faktor yang terkait rasio yang berhubungan dengan keuangan yang menunjukkan kinerja perusahaan.

Pengaruh secara Parsial Variabel Perubahan CEO terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil uji t untuk variabel perubahan CEO berdasarkan t statistik sebesar -1.914099 dengan signifikansi $0.0561 < 0.10$ dan bernilai signifikan sebab probabilitas lebih kecil dari nilai signifikansi sebesar 10%. Angka tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima artinya perubahan CEO memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan. Perubahan CEO merupakan pergantian kepemimpinan dalam sebuah perusahaan. Hal tersebut dapat memberikan perubahan pada sistem manajemen, sistem operasional bahkan kinerja perusahaan.

Pada umumnya perubahan CEO dilakukan bertujuan untuk peningkatan dan perbaikan tata kelola perusahaan atau pergantian generasi pada perusahaan keluarga. Peran keluarga dalam sebuah perusahaan dan dapat mempengaruhi efektivitas

perusahaan dalam menghasilkan keuntungan dengan memanfaatkan aset yang dimiliki melalui manajemen dan tata kelola perusahaan tersebut. Perubahan CEO berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja perusahaan hal ini menunjukkan semakin besar intensitas perubahan CEO dalam perusahaan keluarga, maka semakin buruk kinerja perusahaan.

Perubahan CEO berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan di negara berkembang terdapat banyak penelitian yang menunjukkan bahwa perusahaan yang didominasi kepemilikan keluarga dengan intensitas perubahan CEO yang tinggi cenderung memiliki kebudayaan kerja yang kurang profesional dan disiplin berbeda dengan negara maju yang memiliki tingkat profesionalitas dan kedisiplinan tinggi sebagai budaya kehidupan sehari-hari (He et al, 2010). Asthana dan Steven (2010) menjelaskan bahwa perubahan CEO berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Penelitian ini dijelaskan bahwa perubahan ceo dapat menurunkan atau berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan, sebab perubahan CEO dinilai merubah sistem yang dapat merubah tatanan atau sistem kerja yang telah diterapkan dengan baik sebelumnya atau misal ada perbaikan pasti membutuhkan waktu penyesuaian sehingga kerap terjadi kekeliruan dalam proses pembelajaran sistem tersebut. Penelitian lain yakni He (2010) menjelaskan hal yang sama yakni perubahan CEO menyebabkan penurunan omzet sebagai bentuk perwujudan kinerja perusahaan sebab perusahaan cenderung berganti sistem untuk mengikuti metode CEO yang baru. Kinerja perusahaan yang baik harus memenuhi beragam kriteria dan untuk mencapai hal tersebut seperti ukuran perusahaan, aset perusahaan dengan pendapatan yang terus meningkat dan tingkat hutang yang stabil. Hal ini diperkuat data penelitian Kusumaningrum (2015) yang menunjukkan bahwa 68% perusahaan di BEI yang merupakan perusahaan keluarga cenderung membutuhkan waktu lama untuk melakukan go public disebabkan tingginya intensitas perubahan CEO sehingga berdampak pada perubahan sistem manajemen serta sistem kelola perusahaan. Kesimpulan Penelitian He, et al (2010) mengungkapkan bahwa perubahan CEO dengan intensitas tinggi cenderung lebih dominan untuk menjaga kepentingan tertentu dan belum transparan serta akuntabilitas masih diragukan sehingga belum mampu menunjukkan kinerja perusahaan yang baik.

Pengaruh secara Parsial Variabel Gender terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil uji t untuk variabel gender memperoleh nilai sebesar 3.093236 dengan signifikansi $0.0021 < 0.01$ dan nilainya signifikan sebab angka probabilitas kurang dari nilai signifikansi 1%. Angka tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima artinya gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Gender dalam suatu perusahaan dinilai dengan adanya posisi perempuan sebagai CEO sebagai salah satu pemegang posisi penting dalam sebuah perusahaan yang berperan untuk memudahkan berbagai kebijakan terkait kelancaran kepentingan perusahaan.

Hasil yang sama dalam penelitian ini terkait pengaruh gender terhadap kinerja perusahaan tertera pada penelitian sebelumnya. Gender berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan ditunjukkan berdasarkan penelitian Kotiranta, Kovalainen dan Rouvinen (2007) menemukan hasil yang sama dalam studi Finlandia mereka. Mereka menyarankan bahwa suatu perusahaan dapat memperoleh keunggulan kompetitif atas rekan-rekan dengan meningkatkan jumlah eksekutif puncak perempuan, sebagai hasil

mereka menunjukkan bahwa CEO perempuan terhadap profitabilitas meningkat perusahaan rata-rata sekitar satu persen dibandingkan dengan CEO laki-laki. Gender dalam hal ini CEO perempuan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan menurut Asthana & Steven (2010) perempuan cenderung lebih mudah fokus dalam bekerja dan tekun memperbaiki sistem yang kurang baik di perusahaan. Perempuan dengan sikap leadership yang baik lebih mudah mengatur sebuah organisasi.

Pengaruh secara Parsial Variabel Kontrol Ukuran Perusahaan terhadap Kinerja Perusahaan

Berdasarkan data hasil uji statistik diketahui bahwa variabel kontrol ukuran perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t statistik hasil uji t *t*-views variabel ukuran perusahaan bernilai 1.506404 dengan nilai probabilitas yang ditunjukkan sebesar 0.1325 bernilai lebih dari level signifikan 0.10 atau 10% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kontrol ukuran perusahaan berpengaruh positif namun tidak signifikan yang memiliki makna bahwa jika ukuran perusahaan meningkat maka kinerja perusahaan menjadi lebih baik namun tidak berpengaruh secara signifikan.

Ukuran perusahaan dalam penelitian ini diukur melalui log dari total aset. Perusahaan yang memiliki aset semakin meningkat maka semakin besar ukuran perusahaan, pendapatan dan tanggung jawab pengelolaan perusahaan tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian Nelson (2003) yang menjelaskan bahwa perusahaan dengan tingkat pengelolaan yang semakin besar maka kualitas pengelolaan harus semakin baik dan ditingkatkan untuk meningkatkan aset perusahaan yang berpengaruh pada kapitalisasi pasar sebagai salah satu indikator kinerja sebuah perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kontrol ukuran perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan maka semakin besar ukuran perusahaan, maka semakin baik kinerja perusahaan tersebut.

Pengaruh secara Parsial Variabel Kontrol Usia Perusahaan terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil uji t statistik *t*-views untuk variabel kontrol usia perusahaan yang bernilai 6.160367 dengan probabilitas 0.0000 yang bernilai lebih kecil dari nilai signifikan 0.01 atau 1%. Nilai tersebut menunjukkan hubungan bahwa usia perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan dan signifikan.

Asthana & Steven (2010) dan Rachpradit (2016) menggunakan ukuran perusahaan dan usia perusahaan sebagai variabel kontrol untuk mengukur pengaruh intensitas perubahan CEO terhadap kinerja perusahaan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa usia perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Usia perusahaan dalam penelitian ini dihitung berdasarkan tahun didirikan perusahaan tersebut. Semakin lama usia perusahaan menunjukkan ketahanan perusahaan tersebut dalam menghadapi berbagai persoalan ekonomi. Perusahaan dengan usia yang cukup lama memiliki pengalaman lebih dalam mengelola perusahaan dengan aset yang lebih besar. Perusahaan yang memiliki usia lama pada umumnya merupakan perusahaan besar dengan aset perusahaan yang sangat besar sehingga membutuhkan sistem pengelolaan yang baik dan berkualitas untuk menunjukkan kinerja perusahaan yang lebih baik.

Pengaruh secara Parsial Variabel Kontrol Leverage terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil uji t statistik *t*-views dengan hasil yang ditunjukkan untuk variabel kontrol

leverage bernilai -4.025096 dengan probabilitas 0.0001 dimana kurang dari nilai signifikan 0.01 atau 1%. Nilai tersebut menunjukkan hubungan bahwa leverage berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Leverage dalam penelitian ini dihitung dengan rasio total hutang dan total aset. Berdasarkan hasil regresi dan analisis data diketahui variabel kontrol leverage berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja perusahaan maka semakin besar hutang maka beban financial perusahaan juga akan semakin besar, maka kemakmuran pemegang saham dan pemilik perusahaan akan semakin rendah.

Hasil penelitian menunjukkan variabel *leverage* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan. *Leverage* merupakan rasio yang menunjukkan besar tingkat aset yang dibiayai dengan hutang. Hutang yang dimiliki perusahaan harus dapat dikelola dengan baik untuk mendukung operasional perusahaan guna meningkatkan kinerja perusahaan. Semakin besar hutang perusahaan yang mengakibatkan ketidakseimbangan pada struktur modal sehingga mengganggu pendapatan perusahaan. Semakin kecil tingkat hutang perusahaan maka pendapatan perusahaan meningkat sehingga mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian Kusumaningrum (2015) yang menunjukkan *leverage* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan. Ketika komposisi total hutang dan total aset meningkat maka menunjukkan bahwa hutang yang dimiliki perusahaan tersebut cukup besar.

Ketika komposisi total hutang dan total aset meningkat maka menunjukkan bahwa hutang yang dimiliki perusahaan tersebut cukup besar. Padahal perusahaan harus mampu menyeimbangkan harta yang dimiliki yakni struktur modal dalam berbagai bentuk antara aset yang dimiliki dan hutang yang akan mempengaruhi pendapatan perusahaan. Hutang yang dimiliki perusahaan harus dapat dikelola dengan baik untuk mendukung operasional perusahaan guna meningkatkan kinerja serta kapitalisasi perusahaan. Semakin besar hutang perusahaan yang mengakibatkan ketidakseimbangan pada struktur modal sehingga mengganggu pendapatan perusahaan. Semakin kecil tingkat hutang perusahaan maka pendapatan perusahaan meningkat sehingga mempengaruhi kapitalisasi pasar yang menggambarkan kinerja perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara simultan variabel independen yang terdiri dari perubahan CEO serta gender dan variabel kontrol yang terdiri dari ukuran perusahaan, usia perusahaan dan leverage menunjukkan hasil signifikan untuk pengaruh secara simultan terhadap kinerja perusahaan. Perubahan CEO berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Variabel kontrol ukuran perusahaan berpengaruh positif namun tidak signifikan yang memiliki makna bahwa jika ukuran perusahaan meningkat maka kinerja perusahaan menjadi lebih baik. Variabel kontrol usia perusahaan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Sedangkan variabel kontrol leverage menunjukkan pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Keterbatasan

Tahun yang diteliti masih terbatas tahun 2010-2015 untuk mengetahui seberapa besar dan bagaimana kinerja perusahaan keluarga terutama ketika terjadi perubahan

CEO dan terkait gender yakni peran CEO perempuan dibandingkan laki-laki. Variabel yang diteliti masih terbatas untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja perusahaan pada perusahaan besar terutama perusahaan keluarga. Penilaian perusahaan keluarga hanya dilihat dari struktur kepemilikan bukan berdasarkan struktur kepemilikan sahamnya.

Saran

Diharapkan akan banyak perusahaan keluarga yang meningkatkan kinerja serta profesionalitas agar mampu mengembangkan perusahaan keluarga menjadi lebih besar dan *go public* dengan memperhatikan berbagai aspek variabel kontrol lain seperti ukuran perusahaan atau total aset, komposisi aset, profitabilitas, leverage dan usia perusahaan. Terkait perubahan CEO dan gender diketahui bahwa kedua faktor ini menyebabkan pengaruh terhadap kinerja perusahaan, maka diharapkan perusahaan keluarga mampu mengekspansi perusahaan agar lebih besar dan *go public* agar profesionalitas manajemen perusahaan transparan dan tidak mementingkan kelompok tertentu atau kelompok dominan keluarga.

Perusahaan keluarga maupun non keluarga disarankan untuk tidak menghubungkan kepentingan perusahaan dan gender. Tetap menjaga kinerja, kredibilitas serta profesionalitas perusahaan sebab pada umumnya hal-hal terkait dominan keluarga kerap berhubungan dengan korupsi, kolusi dan nepotisme yang dapat memperburuk kinerja serta citra perusahaan. Penilaian perusahaan keluarga tidak hanya dilihat dari struktur kepemilikan namun lebih dari itu dapat dinilai berdasarkan struktur kepemilikan saham.

Investor sebagai penanam modal hendaknya lebih teliti dan jeli melihat perkembangan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan tidak hanya terkait profitabilitas, aset maupun ukuran perusahaan namun lebih dari itu. Kesehatan perusahaan terkait faktor lain mengenai kejelasan manajemen, pemilik perusahaan, hubungan perusahaan terkait dengan profesionalitas manajemen juga perlu dicermati oleh investor sebab faktor tersebut akan mempengaruhi keberlangsungan dan operasional perusahaan. Diharapkan akan ada penelitian selanjutnya dengan indikator atau variabel lebih banyak seperti nilai perusahaan, independensi komite audit, pertumbuhan perusahaan dan klasifikasi industri sesuai jurnal penelitian terdahulu dengan rentang waktu yang lebih panjang agar diketahui seberapa penting dan bagaimana kinerja perusahaan yang dibangun dan dikelola sebuah perusahaan besar terutama perusahaan keluarga di Indonesia

DAFTAR PUSTAKA

- Ajija & Sochrul. 2011. Cara Cerdas Menguasai Eviews. Jakarta: Salemba Empat
- Anshori & Sri Iswati. 2009. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Surabaya: Airlangga University Press
- Asian Development Bank (ADB). 2014. ASEAN CG scorecard, country reports and assessment 2013-2014. Thailand
- Asthana & Steven. 2010. The Impact of Changes in Firm Performance and Risk on Director Turnover. *Review of Accounting and Finance, Vol 9 No.3 2010*.
- Burkart, M., Panunzi, F., & Shleifer, A. 2003. Family Firms. *Journal of Finance*, 58(5), 2167-2201.
- Dia et al. 2007. When Should You Fire the Founder?. *Journal of Commercial Biotechnology, Vol 13*

- Diyanty,V. 2012. Pengaruh kepemilikan pengendali akhir terhadap transaksi pihak berelasi dan kualitas laba. Disertasi., Program Pascasarjana Akuntansi, Universitas Indonesia.
- Esra Memili, K. M. 2012. Family Involvement and the Use of Corporate Governance Provisions Protecting Controlling versus Non-controlling Owners. *Journal of leadership, accountability and ethics* , vol 9 (3)
- Fama, Eugene.F and Michael C.Jensen. 1983. Agency Problems and Residual Claims, *Journal of Law and Economics*, Vol. 26, No. 2, Corporation and Private Property: A Conference by the Hoover Institution, University of Chicago Press, pp. 327-349. <http://www.jstor.org/stable/725105>.
- Ghozali,Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Haque, F., T. Arun, dan C. Kirkpatrick. 2011. The political economy of corporate governance in developing economies: The case of Bangladesh. *Research in International Business and Finance* 25 (2): 169-182.
- He, et al. 2010. The Impact of Founder Turnover on Firm Performance : An Empirical Study in China. *Journal of Chinese Entrepreneurship Vol 2 No.2 2010*.
- Indonesian Institute for Corporat Directorship IICD. 2014. The Result of top 50 PLCs, ASEAN CG scorecard assessment. iicd.or.id.
- Kusumaningrum, Dezy Dwi. 2015. Pengaruh Good Corporate Governance dan Leverage Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2012-2013). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unversitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nelson.T. 2003. The Persistence of Founder Influence Management, Ownership and Performance Effects at Initial Public Offering. *Strategic Management Journal Vol 24 No.8*
- Polat B dan Wadhwa A. 2008. Can Successfull Founders Hold on to Their Seats After Going Public? The Impact of Venture Capitalists on Founder Turnover. *Working Paper, Ecole Polytechnique Federals de Lausanne*.
- Rachpradit et al. 2016. CEO Turnover and Firm Performance Evidence from Thailand. *Corporate Governance : The International Journal of Business in Society*.
- Shleifer, A dan R.W. Vishny. 1997. A survey of corporate governance. *Journal of Finance*, Vol. 52, pp. 737-783.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Utama Siregar, Silvia Veronica N.P, dan Siddharta Utama. 2005. Pengaruh Struktur Kepemilikan, Ukuran Perusahaan dan Praktik Corporate Governance terhadap Pengelolaan Laba, Simposium Nasional Akuntansi (VIII) Solo.