

Pengaruh Tax Avoidance dan Board Diversity terhadap Kinerja Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance

Ely Kartikaningdyah^{a*}, Resty Natalia Putri^b

^aJurusan Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Batam, ely@polibatam.ac.id, Indonesia

^bJurusan Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Batam, resty.nataliaputri@gmail.com, Indonesia

Abstract. The purpose of this research is to analyze the impact of tax avoidance and board diversity on corporate performance in the perspective of corporate governance. The research was conducted for non-financial firms listed on the Indonesia Stock Exchange period 2010 to 2013. In this research, tax avoidance is measured by Cash Effective Tax Rate (CETR), board diversity is measured by 3 proxies, i.e. age, educational background and tenure of the board of directors, and the performance of the company is measured by the Tobin's Q ratio. Analysis of panel data with fixed effects model was used to analyze the influence of independent variables and the dependent variable. The results of this study indicate that the tax avoidance negatively affects the corporate performance and board diversity not affects the corporate performance.

Keywords: tax avoidance, board diversity, corporate governance, corporate performance

Pendahuluan

Pajak merupakan kontribusi wajib kepada negara yang terutang oleh orang pribadi atau badan sebagai wajib pajak yang bersifat memaksa dengan tidak mendapatkan timbal balik secara langsung dan digunakan untuk keperluan negara bagi kemakmuran rakyat (Undang-Undang No. 28 Tahun 2007). Sumber utama pendapatan negara yang terbesar diperoleh dari sektor perpajakan. Dari segi ekonomi, pajak berperan penting sebagai indikator dalam meningkatkan laju pertumbuhan dan pelaksanaan pembangunan negara. Dalam melakukan pengelolaan beban pajak, perusahaan akan melakukan berbagai upaya untuk meminimalisasikan jumlah pajak yang akan dikeluarkan dengan tujuan peningkatan laba bersih setelah pajak yang akan meningkatkan kinerja perusahaan. Perencanaan pajak yang masih dalam ketentuan peraturan undang-undang yang disebut *tax avoidance* dapat dilihat dengan dua perspektif. Pertama, apabila dilihat dari perspektif teori tradisional, bahwa *tax avoidance* sebagai aktivitas

untuk mentransfer sumber daya dari negara kepada pemegang saham. Kedua, apabila dilihat dari perspektif *agency theory*, bahwa keputusan penghindaran pajak perusahaan menjadi peluang bagi manajer untuk bersikap oportunistik dengan melakukan penghindaran pajak yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan (Desai & Dharmapala, 2009). Salah satu isu yang berkaitan dengan *corporate governance* yang memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan yaitu adanya keberagaman dewan (*board diversity*). *Board diversity* dalam tata kelola perusahaan dapat memberikan dampak yang positif. Semakin tinggi keberagaman dari struktur dewan akan menambah keyakinan bahwa keputusan yang diambil perusahaan akan memaksimalkan kinerja perusahaan (Hanani & Aryani, 2011). Penelitian terkait pengaruh *tax avoidance* dan *board diversity* terhadap kinerja perusahaan masih sangat terbatas dan menunjukkan hasil yang belum konsisten. Penelitian ini memiliki beberapa tujuan. Pertama untuk mengetahui bagaimana pengaruh *tax avoidance* terhadap kinerja

*Corresponding author. E-mail: ely@polibatam.ac.id

perusahaan. Kedua, untuk mengetahui bagaimana pengaruh *board diversity* terhadap kinerja perusahaan dalam perspektif *corporate governance*.

Kajian Literatur

Teori Keagenan (Agency Theory)

Teori keagenan atau yang lebih dikenal dengan *Agency Theory* oleh Jensen dan Meckling (1976) adalah teori yang menjelaskan hubungan kontrak antara pihak yang memberi wewenang (*principal*) dengan pihak yang menerima wewenang (*agen*) untuk melakukan sejumlah jasa dan pemberian wewenang dalam pengambilan keputusan. Adanya pemisahan fungsi antara pemilik dengan manajemen sebagai pengelola perusahaan dapat menimbulkan konflik. Yang disebut dengan *agency problem* atau masalah. Konflik tersebut muncul karena adanya perbedaan kepentingan dari kedua belah pihak. Dari pihak pemegang saham (*principal*) menginginkan pada peningkatan nilai sahamnya sedangkan pihak manajemen menginginkan keuntungan pada pemenuhan kepentingan pribadi. Hubungan antara *principal* dan *agent* ini merupakan hal mendasar bagi praktek penerapan *corporate governance* yang baik.

Tax Avoidance

Penghindaran pajak (*tax avoidance*) merupakan salah satu cara perusahaan dalam mengelola beban pajaknya secara *legal*. Tujuan perencanaan pajak adalah merencanakan agar beban pajak (*tax burden*) dapat ditekan serendah mungkin dengan memanfaatkan peraturan yang ada tetapi berbeda dengan tujuan pembuat Undang-Undang, maka perencanaan disini sama dengan *tax avoidance* karena secara hakikat ekonomis keduanya berusaha untuk memaksimalkan penghasilan setelah pajak (*after tax return*) karena pajak merupakan unsur pengurang laba yang tersedia, baik yang dibagikan kepada pemegang saham maupun untuk diinvestasikan kembali (Suandy, 2011).

Corporate Governance dan Board Diversity

Menurut Komite Nasional Kebijakan *Corporate Governance*-KNKG (2006), Konsep *Good Corporate Governance* (GCG) dapat didefinisikan sebagai serangkaian mekanisme untuk mengarahkan dan mengendalikan suatu perusahaan agar operasional

perusahaan berjalan sesuai dengan harapan para pemangku kepentingan (*shareholders*). Prinsip-prinsip umum GCG dalam pedoman KNKG terdiri dari lima prinsip dasar yaitu: keterbukaan (*transparency*), akuntabilitas (*accountability*), pertanggungjawaban (*responsibility*), independensi (*independency*), kewajaran dan kesetaraan (*fairness*). *Board diversity* atau keberagaman dewan dalam struktur organisasi dapat diukur dengan dua cara yaitu demografi dan kognitif (Amar *et al.*, 2013). Keragaman demografis yang meliputi keragaman gender, kebangsaan dan jabatan direktur; dan keragaman status yang meliputi independensi, status kepemimpinan, dan kepemilikan. *Board diversity* dapat dilihat dari keragaman demografis dan keragaman kognitif meliputi pengetahuan, pendidikan, nilai, persepsi, karakteristik dan sifat personal (Marimuthu, 2008). Adanya keberagaman pada susunan struktur dewan memiliki dampak terhadap kinerja perusahaan dalam menghasilkan keputusan yang inovatif.

Kinerja Perusahaan

Salah satu indikator keberhasilan dari implementasi *corporate governance* adalah kinerja perusahaan. Dari sisi pajak perusahaan yang memiliki profitabilitas tinggi memiliki kesempatan untuk memposisikan diri dalam *tax planning* yang mengurangi jumlah beban kewajiban perpajakan (Chen *et al.*, 2010). Dengan demikian perusahaan cenderung lebih memilih perencanaan pajak optimal yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan dari pada melakukan penghindaran pajak.

Hipotesis

Pengaruh Tax Avoidance terhadap Kinerja Perusahaan

Tujuan utama dari para pemegang saham yaitu menginginkan agar perusahaan memiliki nilai perusahaan yang maksimal. Jika dilihat dari perspektif teori tradisional, bahwa *tax avoidance* sebagai aktivitas untuk mentransfer sumber daya dari Negara kepada pemegang saham (Desai & Dharmapala, 2009). Dengan memanfaatkan peraturan yang berlaku, aktivitas perencanaan pajak bertujuan untuk memperoleh peningkatan laba setelah pajak yang akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan. Jika dilihat dari perspektif *agency theory*, bahwa keputusan penghindaran pajak perusahaan dibuat oleh manajer

sehingga penghindaran pajak perusahaan membuka peluang bagi manajer untuk bersikap oportunistik dengan melakukan penghindaran pajak yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan (Desai & Dharmapala, 2009). Penelitian yang menemukan pengaruh positif *tax avoidance* terhadap kinerja perusahaan diantaranya Wilson (2009), Wang (2010) dan Chasbiandani & Martani (2012). Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1: *Tax Avoidance* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh Usia Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan

Hurlock (1999) sebagaimana dikutip oleh Kusumastuti *et al.* (2007) menjabarkan bahwa ada tiga tahap masa dewasa seseorang, yaitu masa dewasa dini (dewasa awal) yang dimulai dari usia 18-40 tahun, dewasa madya (dewasa tengah) yang dimulai pada usia 40-60 tahun, dan dewasa lanjut (dewasa akhir) yang dimulai pada usia 60 hingga saat kematian. Ketika memasuki usia 40-45 tahun, seseorang telah menapaki jenjang karir sesuai kemampuannya dan telah mencapai tempat yang stabil dalam karirnya pada usia 40 tahun. Semakin bertambah usia, maka semakin bijaksana seseorang. Kematangan cara berpikir dan kebijaksanaan yang dimiliki akan membantu mereka dalam proses pembuatan keputusan. Hambrick dan Mason (1984) mengemukakan bahwa perusahaan dengan manajer muda mengalami pertumbuhan yang lebih tinggi dibandingkan perusahaan dengan manajer yang lebih tua.

Penelitian empiris terdahulu terkait pengaruh usia dewan direksi terhadap kinerja perusahaan menunjukkan hasil yang bervariasi. Ararat *et al.* (2010) menemukan bahwa usia dewan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan menggunakan ROE dalam konteks perusahaan di Turki. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Darmadi (2011) dalam konteks perusahaan di Indonesia menemukan bahwa keberadaan anggota dewan (usia di bawah 50 tahun) yang diukur dengan Tobin's Q, dan penelitian yang dilakukan oleh Dagsson & Larsson (2011) yang diukur dengan ROA pada konteks perusahaan di Swedia berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa usia dapat mempengaruhi kinerja seseorang yang juga akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Usia dewan direksi <50 tahun berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi terhadap Kinerja Perusahaan

Latar belakang pendidikan dari seorang dewan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerjanya dalam mengoperasikan perusahaan. Meskipun bukan suatu keharusan bagi seorang dewan direksi yang akan masuk dunia bisnis untuk berpendidikan bisnis, namun jika memiliki pengetahuan bisnis dan ekonomi, anggota dewan diharapkan mampu lebih baik untuk mengelola bisnis dan mengambil keputusan bisnis yang akan meningkatkan kinerja perusahaan (Kusumastuti *et al.*, 2007). Menurut Bray dan Howard serta Golan sebagaimana dikutip oleh Kusumastuti *et al.* (2007) menyatakan bahwa pendidikan universitas membantu seseorang dalam kemajuan karirnya, dimana seseorang berpendidikan tinggi akan memiliki jenjang karir lebih tinggi dan lebih cepat. Hipotesis yang diajukan adalah:

H3: Latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan

Pengaruh Masa Jabatan Dewan Direksi terhadap Kinerja Perusahaan

Beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa semakin lama masa jabatan pada anggota dewan dapat memberikan pengalaman, kompetensi serta komitmen yang lebih besar pada perusahaan karena memiliki lebih banyak pengetahuan mengenai perusahaan dan lingkungan bisnis. Penelitian Raymond *et al.* (2010) menemukan bahwa rata-rata masa jabatan anggota dewan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan dalam konteks perusahaan di Amerika. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Dagsson & Larsson (2011). Menurut Kesner (1988), para peneliti menyimpulkan bahwa seorang dewan direksi baru membutuhkan waktu berkisar antara tiga dan lima tahun untuk memperoleh pemahaman yang memadai mengenai perusahaan. Hipotesis yang diajukan adalah:

H4: Masa jabatan dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan

Metode Penelitian

Operasional Variabel

Kinerja perusahaan menjadi indikator dari berhasil atau tidaknya pengimplementasian dari *good corporate governance*. Berdasarkan penelitian Kusumastuti *et al.* (2007) dan Darmadi (2011) kinerja perusahaan pada penelitian ini ukur menggunakan rasio *Tobin's Q*.

Tax Avoidance; yang diukur dengan menggunakan *Cash Effective Tax Rate (CETR)* sesuai dengan model yang digunakan penelitian sebelumnya yaitu Huseynov & Klamm (2012), Sabli & Noor (2012) dan Minnick & Noga (2010).

Board Diversity; diukur dengan tiga proksi yaitu usia dewan direksi, latar belakang pendidikan dewan direksi dan masa jabatan dewan direksi sesuai penelitian Raymond *et al.* (2010), Darmadi (2011) dan Kusumastuti *et al.* (2007).

Size; ukuran perusahaan adalah suatu skala yang dikategorikan berdasarkan besar kecilnya ukuran perusahaan. Variabel ini diukur dengan menggunakan nilai log total aset perusahaan pada akhir tahun.

Leverage adalah kemampuan perusahaan atas penggunaan utang untuk membiayai investasi. Variabel ini diukur dengan menggunakan rasio total hutang terhadap total aktiva.

Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan sektor non keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2010-2013. Jumlah sampel adalah sebanyak 284 perusahaan yang diperoleh dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria: (1) perusahaan non-keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode tahun 2010-2013, (2) mempublikasikan laporan tahunan dan laporan keuangan selama 4 tahun (2010-2013) yang dapat diakses melalui situs (www.idx.co.id) atau dari situs perusahaan, (3) tahun buku dalam laporan keuangan tahunan berakhir tanggal 31 Desember, (4) perusahaan menyajikan laporan keuangan tahunan dalam mata uang Rupiah, dan (5) perusahaan tidak mengalami rugi selama periode penelitian (2010-2013).

Analisis Data

Data dianalisis dengan menggunakan Eviews. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk

menganalisis bagaimana pengaruh *tax avoidance* dan *board diversity* terhadap kinerja perusahaan dalam perspektif *corporate governance*. Model persamaan regresi dinyatakan sebagai berikut:

$$KP = \alpha + \beta_1 TA_{it} + \beta_2 AGE_{it} + \beta_3 BSTUDY_{it} + \beta_4 TENURE_{it} + \beta_5 SIZE_{it} + \beta_6 LEV_{it} + \varepsilon$$

Keterangan:

KP = Kinerja Perusahaan

TA = *Tax Avoidance*

AGE = Usia dewan direksi

BSTUDY=Latar belakang pendidikan dewan direksi

TENURE= Masa jabatan dewan direksi

SIZE = Ukuran perusahaan

LEV = *Leverage*

it = Untuk tiap perusahaan *i* pada tahun *t*

α = Konstanta

β = Koefisien regresi

ε = *Error Term*

Tabel 1
Definisi Variabel

Var	Ket	Pengukuran
KP	Kinerja Perusahaan	TOBIN'S Q = (MVE + DEBT)/TA
TA	<i>Tax Avoidance</i>	$CETR = \frac{\sum Income Tax}{\sum Pre tax income - \sum special items}$
AGE	Usia/Umur	Proporsi anggota dewan direksi berusia <50 tahun
BSTUDY	Latar Belakang Pendidikan	Proporsi anggota dewan direksi memiliki latar belakang pendidikan bisnis dan ekonomi
TENURE	Masa Jabatan	Proporsi anggota dewan direksi masa jabatannya > 5 tahun
SIZE	Ukuran Perusahaan	Logaritma natural dari total aset perusahaan
LEV	<i>Leverage</i>	Total Hutang/Total Aset
<i>it</i>		Untuk tiap perusahaan <i>i</i> pada tahun <i>t</i>
α		Konstanta
β		Koefisien regresi
ε		<i>Error term</i>

Hasil dan Pembahasan

Statistik deskriptif dilakukan dengan tujuan untuk memberikan gambaran tentang suatu data yang dilihat dari nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi yang dihasilkan dari variabel penelitian. Total sampel yang diperoleh adalah 71 perusahaan sehingga keseluruhan terdapat 284 obyek

pengamatan. Penentuan sampel perusahaan yang akan diolah dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2
Sampel Perusahaan

Indikasi Perusahaan	Jumlah
Perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2013	507
Perusahaan yang bergerak dalam sektor keuangan	(87)
Perusahaan yang bergerak dalam sektor pertambangan	(39)
Perusahaan yang bergerak dalam sektor property & real estate	(55)
Perusahaan yang tidak lengkap menyajikan laporan keuangan dan tahunan	(115)
Perusahaan yang mengalami kerugian	(59)
Perusahaan yang pencatatan laporan keuangannya selain berakhir tanggal 31 Desember	(2)
Perusahaan yang menyajikan laporan keuangan tidak dalam bentuk rupiah	(29)
Tidak memiliki data lengkap sesuai variabel yang dibutuhkan dalam penelitian, yaitu:	(50)
• Usia dewan direksi : 25 perusahaan	
• Latar belakang pendidikan dewan direksi: 10 perusahaan	
• Masa Jabatan dewan direksi: 15 perusahaan	
Perusahaan yang terpilih menjadi sampel per tahun	71
Total sampel 2010-2013	284

Sumber: data yang diolah sendiri

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif pada Tabel 2, maka dapat dilihat rata-rata *Tobin's Q* bernilai 1,4022 yang berarti rata-rata perusahaan sampel memiliki nilai pasar yang lebih besar dibandingkan dengan nilai tercatat yang dilihat dari aktiva perusahaan. Variabel independen CETR memiliki nilai rata-rata 25,60% nilai ini lebih tinggi dari tarif pajak yang berlaku mulai tahun fiskal 2010 yaitu 25%. Untuk variabel usia (AGE) menunjukkan bahwa rata-rata 53,24% pada perusahaan terdiri dari dewan direksi yang berusia kurang dari 50 tahun. Jika dilihat dari latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis (BSTUDY), ada 52,36% anggota dewan dalam perusahaan sampel yang memiliki latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa anggota dewan direksi yang latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis menjadi hal yang cukup penting dalam perusahaan. Masa jabatan dewan direksi berdasarkan sampel menunjukkan terdapat 50,65% perusahaan sampel mempunyai anggota dewan direksi yang masa jabatannya lebih dari 5 tahun. Variabel kontrol penelitian ini ada dua yaitu *size* dan *leverage* (LEV). Rata-rata ukuran perusahaan (SIZE) perusahaan sampel memiliki ukuran perusahaan yang tidak jauh berbeda, hal ini terlihat dari standar deviasi yang sebesar 0,7126. Nilai rata-rata *leverage* adalah 0,4340

ini menunjukkan pengembalian utang jangka panjang terhadap total aset perusahaan adalah 43,40%.

Tabel 3
Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variable	Mean	Max	Min	Std. Dev.
TOBINSQ	1,4022	9,3280	0,0478	1,3449
CETR	0,2559	0,8703	0,0018	0,1178
AGE	0,5324	1,0000	0,0000	0,2871
STUDY	0,5236	1,0000	0,0000	0,2781
TENURE	0,5065	1,0000	0,0000	0,3467
SIZE	12,1679	14,1070	10,5362	0,7126
LEV	0,4340	1,9021	0,0372	0,2022

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menyatakan bahwa seluruh variabel penelitian tidak terdapat multikolinearitas karena nilai VIF seluruh variabel penelitian kurang dari 10.

Tabel 4
Uji Multikolinearitas

Variabel	CETR	Age	Study	Tenure	Size	Lev
VIF	1,0572	1,1048	1,1730	1,1105	1,0903	1,0942

Sumber: Data diolah dengan Eviews

Uji Heterokedasitas

Hasil uji heteroskedasitas dengan menggunakan metode *white heteroskedasticity* menyatakan, bahwa seluruh variabel penelitian bebas heteroskedasitas karena nilai prob. Chi-Square Obs*R-Squared 0,0746 > 0,05.

Tabel 5
Uji Heteroskedasitas

Heteroskedasticity Test: White			
F-statistic	1,945069	Prob. F(6,277)	0,0737
Obs*R-squared	11,48160	Prob. Chi-Square(6)	0,0746
Scaled explained SS	58,31292	Prob. Chi-Square(6)	0,0000

Sumber: Data diolah dengan Eviews

Pengaruh Tax Avoidance Terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil pengujian pengaruh *tax avoidance* terhadap kinerja perusahaan dengan sampel sebanyak 284 perusahaan non keuangan disajikan dalam Tabel 6. Berdasarkan hasil uji chow dan hausman, Hipotesis 1 ini menggunakan metode efek tetap (*fixed effect model*). Hasil uji multikolinearitas menyatakan bahwa hipotesis 1 ini tidak terdapat multikolinearitas karena nilai VIF kurang dari 10. Hasil uji heteroskedasitas dengan menggunakan metode *white heteroskedasticity*

menyatakan, bahwa hipotesis 1 ini bebas heteroskedasitas karena nilai prob > 0,05.

Tabel 6
Pengaruh Tax Avoidance Terhadap Kinerja Perusahaan

	Eks tanda	Coeff	P-Value	Std. Error	t-Stat
		10,6892	0,00965	4,5318	2,3587
CETR?	+	-0,8843	0,0418	0,5086	-1,7387
SIZE?	+/-	-0,7407	0,0239	0,3720	-1,9912
LEV?	+/-	-0,1099	0,4033	0,4482	-0,2451
R-Squared			0,8143		
Adjusted R-Squared			0,7498		
F-test Sign (F-Statistic)			1,2616		
N			284		
Hasil Uji Chow Test		Fixed			
Signifikan pada level 5%					

Keterangan: Tabel ini mempresentasikan hasil pengujian hipotesis 1, dengan metode fixed effect setelah dilakukan uji Chow Test. Variabel Dependen yaitu kinerja perusahaan yang diukur dengan menggunakan TOBINSQ dan variabel Independennya adalah tax avoidance yang diukur dengan menggunakan CETR. Untuk variabel kontrolnya diukur menggunakan SIZE & LEV.

Hipotesis 1 menyatakan bahwa *tax avoidance* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Dalam penelitian ini penulis menemukan bahwa *tax avoidance* berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan. Variabel *tax avoidance* mempunyai nilai sig sebesar 0,0418 < 0,05 dan memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,8843. Dari hasil tersebut H₁ tidak dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa keputusan untuk melakukan penghindaran pajak perusahaan menjadi peluang bagi manajer untuk bersikap oportunistis, sehingga menurunkan transparansi perusahaan yang berakibat menurunkan kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanlon dan Slamrod (2009) serta Wahab *et al.* (2012) bahwa *tax avoidance* berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan.

Variabel kontrol *size* mempunyai nilai sig sebesar 0,0239 < 0,05 dan memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,7407. Hal ini menunjukkan bahwa *size* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan yang menandakan bahwa semakin besar ukuran perusahaan maka akan menurunkan kinerja perusahaan. Variabel kontrol *leverage* mempunyai nilai sig sebesar 0,4033 > 0,05 dan memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,1099. Hal ini menunjukkan bahwa *leverage* tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh Usia Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil pengujian pengaruh usia dewan direksi terhadap kinerja perusahaan dengan sampel sebanyak

284 perusahaan non keuangan disajikan dalam Tabel 4.6. Berdasarkan hasil uji chow dan hausman, Hipotesis 2 ini menggunakan metode efek tetap (*fixed effect model*). Hasil uji multikolinearitas menyatakan bahwa hipotesis 2 ini tidak terdapat multikolinearitas karena nilai VIF kurang dari 10. Hasil uji heteroskedasitas dengan menggunakan metode *white heteroskedasticity* menyatakan, bahwa hipotesis 2 ini bebas heteroskedasitas karena nilai prob > 0,05.

Tabel 7
Pengaruh Usia Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan

	Eks tanda	Coeff	P-Value	Std. Error	t-Stat
C		11,7329	0,0054	4,5623	2,5717
CETR?	+	-0,5492	0,0722	0,3749	-1,4650
SIZE?	+/-	-0,8177	0,0147	0,3728	-2,1935
LEV?	+/-	-0,2048	0,3222	0,4431	-0,4622
R-Squared			0,8135		
Adjusted R-Squared			0,7487		
F-test Sign (F-Statistic)			12,5519		
N			284		
Hasil Uji Chow Test		Fixed			
Signifikan pada level 5%					

Keterangan: Tabel ini mempresentasikan hasil pengujian hipotesis 2, dengan metode fixed effect setelah dilakukan uji Chow Test. Variabel Dependen yaitu kinerja perusahaan yang diukur dengan menggunakan TOBINSQ dan variabel Independennya adalah Board diversity yang diukur dengan menggunakan usia dewan direksi. Untuk variabel kontrolnya diukur menggunakan SIZE & LEV.

Hipotesis 2 menyatakan bahwa usia dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Dalam penelitian ini penulis menemukan bahwa usia dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Variabel *board diversity* yang diukur dengan proxy usia dewan direksi ini mempunyai nilai sig sebesar 0,0722 > 0,05 dan memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,5492. Dari hasil tersebut H₂ tidak dapat diterima. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusumastuti *et. al* (2007) dan Dagsson & Larsson (2011) yang menemukan bahwa usia dewan direksi tidak mempengaruhi kinerja perusahaan. Tidak adanya pengaruh usia terhadap kinerja perusahaan diduga semakin tua seseorang dewan direksi, maka semakin banyak masalah kesehatan yang dihadapi dan akhirnya akan menyebabkan penurunan kemampuan intelektualnya dan kinerja perusahaan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Darmadi (2011) menemukan bahwa keberadaan anggota dewan (usia di bawah 50 tahun) berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Variabel kontrol *size* mempunyai nilai sig sebesar 0,0147 < 0,05 dan memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,8177. Hal ini menunjukkan bahwa *size*

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, yang menandakan bahwa semakin besar ukuran perusahaan maka akan menurunkan kinerja perusahaan. Variabel kontrol *leverage* mempunyai nilai sig sebesar $0,3222 > 0,05$ dan memiliki nilai koefisien regresi sebesar $-0,2048$. Hal ini menunjukkan bahwa *leverage* tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi terhadap kinerja Perusahaan

Hasil pengujian pengaruh latar belakang pendidikan dewan direksi terhadap kinerja perusahaan dengan sampel sebanyak 284 perusahaan non keuangan disajikan dalam Tabel 8. Berdasarkan hasil uji chow dan hausman, Hipotesis 3 ini menggunakan metode efek tetap (*fixed effect model*). Hasil uji multikolinearitas menyatakan bahwa hipotesis 3 ini tidak terdapat multikolinearitas karena nilai VIF kurang dari 10. Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode *white heteroskedasticity* menyatakan, bahwa hipotesis 3 ini bebas heteroskedastisitas karena nilai prob $> 0,05$.

Tabel 8
Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Perusahaan

	Eks tanda	Coeff	P-Value	Std.Error	t-Stat
C		11,0339	0,00795	4,5390	2,4309
STUDY?	+	-0,6020	0,0818	0,4306	-1,3980
SIZE?	+/-	-0,7575	0,0217	0,3726	-2,0331
LEV?	+/-	-0,2290	0,3027	0,4426	-0,5174
R-Squared			0,8134		
Adjusted R-Squared			0,7485		
F-test Sign (F-Statistic)			12,5379		
N			284		
Hasil Uji Chow Test		Fixed			
Signifikan pada level 5%					

Keterangan: Tabel ini mempresentasikan hasil pengujian hipotesis 3, dengan metode fixed effect setelah dilakukan uji *Chow Test*. Variabel Dependen yaitu kinerja perusahaan yang diukur dengan menggunakan TOBINSQ dan variabel Independennya adalah *Board diversity* yang diukur dengan menggunakan latar belakang dewan direksi. Untuk variabel kontrolnya diukur menggunakan SIZE & LEV.

Hipotesis 3 menyatakan bahwa latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Dalam penelitian ini penulis menemukan bahwa latar belakang pendidikan dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Variabel ini mempunyai nilai sig sebesar $0,0818 > 0,05$ dan memiliki nilai koefisien regresi sebesar $-0,6020$. Dari hasil tersebut H_2 tidak dapat diterima. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kusumastuti *et. al* (2007) yang

menunjukkan bahwa ada kemungkinan latar belakang pendidikan anggota dewan direksi harus disesuaikan dengan jenis usaha perusahaan yang dapat menunjang kelangsungan bisnis perusahaan.

Variabel kontrol *size* mempunyai nilai sig sebesar $0,0217 < 0,05$ dan memiliki nilai koefisien regresi sebesar $-0,7575$. Hal ini menunjukkan bahwa *size* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan yang menandakan bahwa semakin besar ukuran perusahaan maka akan menurunkan kinerja perusahaan. Variabel kontrol *leverage* mempunyai nilai sig sebesar $0,3027 > 0,05$ dan memiliki nilai koefisien regresi sebesar $-0,2290$. Hal ini menunjukkan bahwa *leverage* tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh Masa Jabatan dewan direksi terhadap kinerja perusahaan

Hasil pengujian pengaruh masa jabatan dewan direksi terhadap kinerja perusahaan dengan sampel sebanyak 284 perusahaan non keuangan disajikan dalam Tabel 9.

Tabel 9
Pengaruh Jabatan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan

	Eks tanda	Coeff	P-Value	Std.Error	t-Stat
C		10,0861	0,01395	4,5557	2,2139
TENURE?	+	-0,4443	0,0737	0,2472	-1,7972
SIZE?	+/-	-0,6879	0,0339	0,3747	-1,8357
LEV?	+/-	-0,2034	0,3228	0,4417	-0,4605
R-Squared			0,8145		
Adjusted R-Squared			0,7500		
F-test Sign (F-Statistic)			12,6307		
N			284		
Hasil Uji Chow Test		Fixed			
Signifikan pada level 5%					

Keterangan: Tabel ini mempresentasikan hasil pengujian hipotesis 4, dengan metode fixed effect setelah dilakukan uji *Chow Test*. Variabel Dependen yaitu kinerja perusahaan yang diukur dengan menggunakan TOBINSQ dan variabel Independennya adalah *tax Board diversity* yang diukur dengan menggunakan masa jabatan dewan direksi. Untuk variabel kontrolnya diukur menggunakan SIZE & LEV.

Berdasarkan hasil uji chow dan hausman, Hipotesis 4 ini menggunakan metode efek tetap (*fixed effect model*). Hasil uji multikolinearitas menyatakan bahwa hipotesis 4 ini tidak terdapat multikolinearitas karena nilai VIF kurang dari 10. Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode *white heteroskedasticity* menyatakan, bahwa hipotesis 4 ini bebas heteroskedastisitas karena nilai prob $> 0,05$.

Hipotesis 4 menyatakan bahwa masa jabatan dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Dalam penelitian ini penulis menemukan

bahwa masa jabatan dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Variabel ini mempunyai nilai sig sebesar $0,0737 > 0,05$ dan memiliki nilai koefisien regresi sebesar $-0,4443$. Dari hasil tersebut H_2 tidak dapat diterima sesuai dengan penelitian Dagsson & Larsson (2011). Hal ini menunjukkan bahwa lamanya masa jabatan seorang dewan direksi belum tentu dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian anggota dewan yang masa jabatannya lama dan masih baru mempunyai posisi yang seimbang dalam hubungannya dengan level kinerja perusahaan.

Variabel kontrol *size* mempunyai nilai sig sebesar $0,0339 < 0,05$ dan memiliki nilai koefisien regresi sebesar $-0,6879$. Hal ini menunjukkan bahwa *size* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, yang menandakan bahwa semakin besar ukuran perusahaan maka akan menurunkan kinerja perusahaan. Variabel kontrol *leverage* mempunyai nilai sig sebesar $0,3228 > 0,05$ dan memiliki nilai koefisien regresi sebesar $-0,2034$. Hal ini menunjukkan bahwa *leverage* tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Simpulan, Keterbatasan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian tentang pengaruh *tax avoidance* dan *board diversity* terhadap kinerja perusahaan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Aktivitas *tax avoidance* berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan. Hasil ini mendukung perspektif *agency theory* (Desai & Dharmapala, 2009) yang menyatakan bahwa bahwa keputusan untuk melakukan penghindaran pajak perusahaan menjadi peluang bagi manajer untuk bersikap oportunistik, sehingga menurunkan transparansi perusahaan yang berakibat menurunkan kinerja perusahaan.
2. Usia dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh usia terhadap kinerja perusahaan diduga semakin tua seseorang dewan direksi, maka semakin banyak masalah kesehatan yang dihadapi dan akhirnya akan menyebabkan penurunan kemampuan intelektualnya dan kinerja perusahaan.
3. Latar belakang pendidikan dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa ada kemungkinan latar

belakang pendidikan anggota dewan direksi harus disesuaikan dengan jenis usaha perusahaan yang dapat menunjang kelangsungan bisnis perusahaan.

4. Masa jabatan dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa lamanya masa jabatan seorang dewan direksi belum tentu dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian anggota dewan yang masa jabatannya lama dan masih baru mempunyai posisi yang seimbang dalam hubungannya dengan level kinerja perusahaan.

Keterbatasan dan Saran

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yaitu, pengukuran kinerja perusahaan dalam penelitian ini hanya mengukur berbasis pasar yaitu menggunakan rasio Tobins Q. Oleh karena itu untuk pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini belum menangkap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pengukuran variabel *board diversity* hanya diukur berdasarkan usia dewan direksi, latar belakang pendidikan dewan direksi, dan masa jabatan dewan direksi. Periode penelitian dalam penelitian ini hanya selama 4 tahun dari tahun 2010-2013. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengukur variabel kinerja perusahaan menggunakan proksi kinerja keuangan berbasis akuntansi dan berbasis pasar lebih dari satu rasio seperti ROA, ROE, EPS, dan rasio lainnya. Untuk penelitian selanjutnya disarankan menambahkan jenis dari karakteristik variabel *board diversity* menggunakan proksi lainnya seperti, gender, nationality, jumlah rapat dewan, dan lainnya. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah periode penelitian, supaya hasilnya dapat digeneralisasi untuk tahun sebelum maupun sesudahnya.

References

- Amar, W. B., Francoeur, C., Taieb, H., & Labelle, R. (2013). What Makes Better Boards?. A Closer Look at Diversity and Ownership. *British Journal of Management*, 85-101.
- Chen, S., Chen, X., Cheng, Q., & Shevlin, T. J. (2010). Are Family Firms More Tax Aggressive Than Non-Family Firms? <http://ssrn.com/abstract=1014280> diakses 10 Februari 2015
- Desai, M. A., & Dharmapala, D. (2009). Corporate Tax Avoidance and Firm Value. *The Review of Economics and Statistics* (3), 537-546.
- Hambrick, D. C., & Phyllis, M. A. (1984). Upper Echelons: The organizations as a reflection of its top managers. *The Academy of Management Review*, 9(2).

- Hanani, F., & Aryani, Y. A. (2011). Pengaruh Gender Dewan Komisaris, Gender Dewan Direksi, dan Kepemilikan Manajerial terhadap Kinerja Perusahaan. *Wahana*, 14(1).
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305-306.
- Komite Nasional Kebijakan Corporate Governance (KNKG). (2006). *Pedoman Tentang Corporate Governance*.
- Kusumastuti, S., Supatmi, & Sastra, P. (2007). Pengaruh Board Diversity terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 9(2), 88-98.
- Marimuthu, M. (2008). Ethnic Diversity on Boards of Directors and Its Implications on Firm Financial. *The Journal of International Social Research*, 1(4).
- Republik Indonesia, Undang-Undang Perpajakan No. 28 tahun 2007 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan.
- Suandy, E. (2011). Perencanaan Pajak. *Edisi 5. Salemba Empat*.