

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh keragaman gender dan jumlah dewan direksi terhadap kinerja perusahaan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh keragaman gender terhadap kinerja perusahaan

Hasil pengujian dengan menggunakan uji t diperoleh hasil bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara keragaman gender terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menandakan bahwa dewan direksi pria dan dewan direksi wanita tidak mempengaruhi kinerja perusahaan. Hasil ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Talmud dan Izraeli (1993), Rasdi,et.al (2000), dan Bilimoria dan Piderit (1994) yang menyatakan bahwa keragaman gender berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

2. Pengaruh jumlah dewan direksi terhadap kinerja perusahaan

Hasil pengujian dengan menggunakan uji t (t-test) diperoleh hasil bahwa jumlah dewan direksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hasil tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Flamholtz (1986) dalam Canback,et.al (2006), Jensen,et.al (1993), dan Coleman dan Biekpe

(2006) yang menyimpulkan bahwa besar kecilnya jumlah anggota dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Dengan hasil penelitian yang diperoleh terdapat keterbatasan yang muncul dalam penelitian ini yaitu model persamaan regresi mengandung unsur multikolinieritas. Unsur multikolinieritas ini dapat diabaikan karena estimatornya masih dapat bersifat BLUE. Sifat BLUE tidak terpengaruh oleh ada tidaknya korelasi antar variabel independen.

5.3. Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian ini, maka perlu dilakukan penyempurnaan terhadap penelitian yang akan dilakukan selanjutnya. Adapun saran untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Pada penelitian selanjutnya diharapkan lebih memperbanyak jumlah sampel perusahaan, tidak hanya perusahaan manufaktur saja tetapi perusahaan jasa, perbankan dan perusahaan sektor lain. Hal ini dikarenakan pada kenyataannya pengaruh keragaman gender dan jumlah dewan direksi terhadap kinerja perusahaan tidak hanya terjadi pada perusahaan manufaktur saja tetapi terjadi pula pada sektor perusahaan lain.

2. Perlu dipertimbangkan lagi untuk menggunakan jangka waktu penelitian yang lebih panjang supaya hasil penelitian dapat lebih mewakili suatu bukti pengaruh dari keragaman gender dan jumlah dewan direksi terhadap kinerja perusahaan.
3. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain yang memiliki pengaruh yang relevan pula terhadap kinerja perusahaan.
4. Pada para pengambil keputusan diharapkan tidak membedakan kinerja direksi pria dan wanita karena pria dan wanita memiliki pengaruh yang sama terhadap kinerja perusahaan.