

**PENGARUH *BOARD CHARACTERISTICS*
TERHADAP *ESG PERFORMANCE* DENGAN
FAMILY OWNERSHIP SEBAGAI VARIABEL
MODERASI**

**(Studi Empiris pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia
Periode Tahun 2021-2023)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh:

DIMAS FARIZKI

12030118140215

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO SEMARANG**

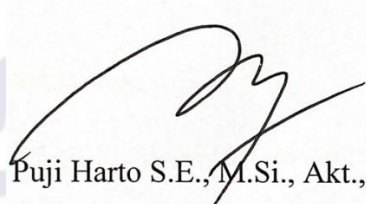
2025

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Dimas Farizki
Nomor Induk Mahasiswa : 12030118140215
Fakultas / Program Studi : Ekonomika dan Bisnis / S – 1 Akuntansi
Judul Skripsi : **PENGARUH *BOARD CHARACTERISTICS*
TERHADAP *ESG PERFORMANCE* DENGAN
FAMILY OWNERSHIP SEBAGAI VARIABEL
MODERASI**
Dosen Pembimbing : Puji Harto S.E., M.Si., Akt., Ph.D.

Semarang,

Dosen Pembimbing


Puji Harto S.E., M.Si., Akt., Ph.D.

NIP.197505272000121001

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Dimas Farizki
Nomor Induk Mahasiswa : 12030118140215
Fakultas / Program Studi : Ekonomika dan Bisnis / S – 1 Akuntansi
Judul Skripsi : **PENGARUH *BOARD CHARACTERISTICS*
TERHADAP *ESG PERFORMANCE* DENGAN
FAMILY OWNERSHIP SEBAGAI VARIABEL
MODERASI**

Telah dipertahankan di depan Dosen Penguji pada tanggal 4 Juni 2025 dan telah
dinyatakan **LULUS**

Ketua Tim Penguji : Puji Harto S.E., M.Si., Akt., Ph.D.

Anggota : 1. Prof. Dr. Indira Januarti, S.E., M.Si.
2. Andrian Budi Prasetyo S.E., Akt., M.Si.

Semarang, 24 Juni 2025

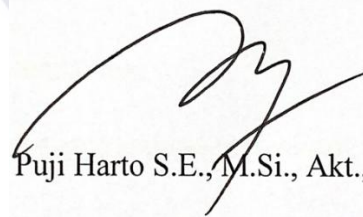
Ketua Program Studi S1 Akuntansi

Ketua Tim Penguji



Agung Juliarto S.E., M.Si., Akt., Ph.D.

NIP. 197307222002121002



Puji Harto S.E., M.Si., Akt., Ph.D.

NIP.197505272000121001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Dimas farizki, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **PENGARUH BOARD CHARACTERISTICS TERHADAP ESG PERFORMANCE DENGAN FAMILY OWNERSHIP SEBAGAI VARIABEL MODERASI** (Studi Empiris Pada Perusahaan yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode Tahun 2021-2023), adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang,

Yang membuat pernyataan



(Dimas Farizki)

NIM. 12030118140215

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Pendidikan adalah senjata paling ampuh yang dapat digunakan untuk mengubah dunia”.

Nelson Mandela

”Cara satu - satunya untuk melakukan pekerjaan dengan baik adalah mencintai pekerjaan itu sendiri”.

Steve Jobs

” Keberhasilan bukanlah akhir, kegagalan bukanlah hal yang fatal: Yang terpenting adalah keberanian untuk melanjutkan”.

Winston Churchill

” Cara terbaik untuk memprediksi masa depan adalah dengan menciptakannya”.

Peter Drucker

FEB UNDIP

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of managerial ability, CEO tenure, and board diversity on ESG (Environmental, Social, and Governance) performance, with family ownership as a moderating variable. As control variables, this study also considers firm size, ROA (Return on Assets), and leverage. The study uses a moderated regression analysis approach to examine the relationships between these variables. Data were collected using a purposive sampling technique, with a sample of 58 companies listed on the Indonesia Stock Exchange during the period of 2021-2023. The results show that managerial ability, CEO tenure, and board diversity do not have a significant effect on ESG performance. Furthermore, family ownership was found to moderate the relationship between board characteristics and ESG performance. These findings contribute to the understanding of the factors influencing ESG performance in Indonesian companies and have implications for board governance policies and corporate sustainability strategies.

Keywords: Managerial Ability, CEO Tenure, Board Diversity, ESG Performance, Family Ownership.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *managerial ability*, *CEO tenure*, dan *board diversity* terhadap kinerja *ESG* (*Environmental, Social, and Governance*) dengan *family ownership* sebagai variabel pemoderasi. Sebagai variabel kontrol, penelitian ini juga mempertimbangkan *firm size*, *ROA* (*Return on Assets*), dan *leverage*. Penelitian ini menggunakan pendekatan *moderated regression analysis* untuk menguji hubungan antara variabel-variabel tersebut. Data penelitian diperoleh melalui teknik purposive sampling dengan sampel sebanyak 58 perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2021-2023. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *managerial ability*, *CEO tenure*, dan *board diversity* memiliki tidak berpengaruh signifikan terhadap *ESG performance*. Selain itu, keberadaan *family ownership* terbukti memoderasi hubungan antara *board characteristics* dan kinerja *ESG*. Temuan ini memberikan kontribusi penting bagi pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja *ESG* di perusahaan Indonesia, serta implikasinya bagi kebijakan pengelolaan dewan dan strategi keberlanjutan perusahaan.

Kata Kunci: Kemampuan Manajerial, Masa Jabatan *CEO*, Keberagaman Dewan, Kinerja *ESG*, Kepemilikan Keluarga.



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT sehingga penulis dapat menulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul ” (Studi Empiris Pada Perusahaan yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode Tahun 2021–2023)” dengan lancar. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat disusun dengan bantuan, nasihat, dan semangat yang tak henti-hentinya diberikan oleh berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan kali ini, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Faisal S.E., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Prof. Dr. Harjum Muharam, S.E., M.E. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
3. Dr. Wahyu Meiranto, S.E., M.Si., Akt. selaku Wakil Dekan Bidang Sumberdaya Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro sekaligus Dosen Wali yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama perkuliahan.
4. Agung Juliarto, S.E., M.Si., Akt., Ph.D selaku Ketua Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

5. Puji Harto S.E., M.Si., Akt., Ph.D. Selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan, semangat, saran, arahan, dan nasehat selama proses penyusunan skripsi.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan ilmu kehidupan kepada penulis selama masa perkuliahan.
7. Orang tua penulis yang selalu mendukung dan mendoakan penulis.
8. Arista Aulia Bagaskara, Muhammad Raja Syuza, Gilang Ragil Saputra, Febri Fitri Ananto, Dimas Farizki, Muhammad Resha Bahtiar, Vicky Prasetyo, Eristo Chesa, Sakaweda Senajati, Made Indra Astrawan, Afif Imaddudin, Malvin Valerian selaku Pakbhe fam kesayangan ukhti gas elpiji.
9. Teman-teman Akundip 2018 yang telah berhubungan baik selama saya berada dibangku perkuliahan.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRACT.....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
1.3.1 Tujuan Penelitian	9
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	9
1.4 Sistematika Penulisan	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
2.1 Tinjauan Pustaka	12
2.1.1 <i>Agency Theory</i>	12
2.1.2 <i>Legitimacy Theory</i>	14
2.1.3 <i>Upper Echelon Theory</i>	15
2.1.4 <i>ESG Performance</i>	16
2.1.5 <i>Board Characteristics</i>	18
2.1.6 <i>Family Ownership</i>	21
2.1.7 <i>Firm Size</i>	24
2.1.8 <i>Leverage</i>	25
2.1.9 <i>Return on Assets</i>	26
2.2 Penelitian Terdahulu	26
2.3 Kerangka Pemikiran	33
2.4 Hipotesis.....	34

2.4.1	Pengaruh <i>Managerial Ability</i> terhadap <i>ESG Performance</i>	34
2.4.2	Pengaruh <i>Board Diversity</i> terhadap <i>ESG Performance</i>	35
2.4.3	Pengaruh <i>CEO Tenure</i> terhadap <i>ESG Performance</i>	37
2.4.4	Pengaruh <i>Family Ownership</i> dalam Memoderasi Pengaruh <i>Managerial Ability</i> terhadap <i>ESG Performance</i>	38
2.4.5	Pengaruh <i>Family Ownership</i> dalam Memoderasi Pengaruh <i>Board Diversity</i> terhadap <i>ESG Performance</i>	41
2.4.6	Pengaruh <i>Family Ownership</i> dalam Memoderasi Pengaruh <i>CEO Tenure</i> terhadap <i>ESG Performance</i>	42
BAB III METODE PENELITIAN		45
3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	45
3.1.1	Variabel Penelitian	45
3.2	Populasi dan Sampel	49
3.3	Jenis dan Sumber Data	50
3.4	Metode Pengumpulan Data	50
3.5	Metode Analisis	50
3.5.1	Moderated Regression Analysis	50
3.5.2	Statistik Deskriptif	51
3.5.3	Uji Asumsi Klasik	52
3.5.4	Goodness Fit Model	54
3.5.5	Pengujian Hipotesis	55
BAB IV HASIL DAN ANALISIS		57
4.1	Deskripsi dan Objek Penelitian	57
4.2	Hasil Analisis Data	58
4.2.1	Hasil Analisis Statistik Deskriptif	58
4.2.2	Hasil Uji Asumsi Klasik	59
4.3	Hasil <i>Goodness fit Model</i>	62
4.3.1	Hasil Uji R ² dengan Moderated Regression Analysis	63
4.3.2	Hasil Uji F dengan Moderated Regression Analysis	63
4.4	Hasil Uji Hipotesis	64
4.4.1	Hasil Uji t dengan Moderated Regression analysis	64
4.5	Interpretasi Hasil	70
4.5.1	<i>Managerial Ability</i> berpengaruh positif terhadap <i>ESG Performance</i>	70
4.5.2	<i>Board Diversity</i> berpengaruh positif terhadap <i>ESG Performance</i>	71

4.5.3	<i>CEO Tenure</i> berpengaruh negatif terhadap <i>ESG Performance</i>	73
4.5.4	Pengaruh <i>Family Ownership</i> Memoderasi Pengaruh <i>Managerial Ability</i> terhadap <i>ESG Performance</i>	74
4.5.5	Pengaruh <i>Family Ownership</i> memoderasi pengaruh <i>board diversity</i> terhadap <i>ESG Performance</i>	75
4.5.6	Pengaruh <i>Family Ownership</i> Memoderasi Pengaruh <i>CEO Tenure</i> terhadap <i>ESG Performance</i>	76
BAB V PENUTUP		79
5.1	Kesimpulan	79
5.2	Keterbatasan	79
5.3	Saran	80
DAFTAR PUSTAKA		81
DAFTAR LAMPIRAN		85

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 4. 1 Sampel Penelitian.....	57
Tabel 4. 2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	58
Tabel 4. 3 Tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	59
Tabel 4. 4 Hasil Uji Autokorelasi	60
Tabel 4. 5 Uji Glejser	61
Tabel 4. 6 Uji Multikolinearitas	62
Tabel 4. 7 Uji Koefisien Determinasi	63
Tabel 4. 8 Uji Statistik F dengan MRA	63
Tabel 4. 9 Hasil Uji t dengan Moderated Regression Analysis	64
Tabel 4. 10 Ringkasan asumsi tabel MRA.....	69

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan berkelanjutan menjadi isu global yang mendesak dalam menghadapi berbagai tantangan, seperti perubahan iklim, kesenjangan sosial, dan kelangkaan sumber daya. Dalam upaya mengatasi permasalahan tersebut, Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) mengadopsi *Sustainable Development Goals* (SDGs) pada tahun 2015 sebagai agenda pembangunan global hingga tahun 2030. SDGs mencakup 17 tujuan dan 169 target yang dirancang untuk menciptakan keseimbangan antara dimensi ekonomi, sosial, dan lingkungan. Dengan prinsip "*no one left behind*," (United Nations, 2015).

Tujuan *Sustainable Development Goals* (SDGs) adalah untuk menciptakan pembangunan yang inklusif, berkeadilan, dan berkelanjutan dengan mengedepankan prinsip hak asasi manusia dan kesetaraan. SDGs dirancang untuk mendorong kemajuan dalam tiga pilar utama pembangunan (Jeanice & Kim, 2023).

Sebagai bentuk nyata dalam mewujudkan SDGs, lahirlah konsep *Environmental, Social, and Governance* (ESG), yang berfungsi sebagai kerangka kerja bagi perusahaan untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan ke dalam operasional bisnis mereka (Jeanice & Kim, 2023).

ESG memiliki keterkaitan yang erat untuk mendorong praktek bisnis yang berkelanjutan dan bertanggung jawab. ESG merupakan istilah yang umumnya digunakan untuk mengevaluasi praktik-praktik yang termasuk dalam indikator-

indikatornya, melibatkan aspek lingkungan (E), sosial (S), dan tata kelola perusahaan (G) (Jeanice & Kim, 2023).

ESG membantu perusahaan dalam membangun hubungan yang solid dengan pemangku kepentingan kunci dan mengurangi potensi risiko dalam menghadapi prioritas pada isu lingkungan, sosial, dan tata kelola. Tindakan ini juga menciptakan peluang bagi perusahaan untuk meraih keunggulan kompetitif, meningkatkan kinerja operasional dan keuangan, serta meningkatkan nilai merek perusahaan (Güngör & Şeker, 2022).

ESG menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dari bisnis. Paradigma bisnis di era ketidakpastian ekonomi yang tinggi, perubahan teknologi yang pesat dan meningkatnya permasalahan hidup global sudah berubah dari profit kepada keseimbangan tiga aspek ESG.

Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Republik Indonesia No 40 Tahun 2007 tentang Perseroan terbatas, pada pasal 74 disebutkan bahwa Perseroan yang bergerak dibidang sumber daya alam memiliki kewajiban untuk melaksanakan tanggungjawab sosial dan lingkungannya. Namun, indeks ESG pasar modal di Indonesia masih tergolong rendah dibandingkan sejumlah bursa negara tetangga, dengan tingkat pengungkapan masih di bawah 50 persen (Ramadhani, 2022).

Industri pertambangan di Indonesia berkontribusi signifikan terhadap kerusakan lingkungan, menjadikan tingkat deforestasi di Indonesia yang tertinggi di dunia. Aktivitas pertambangan menyumbang sebesar 58,2 persen terhadap kerusakan hutan tropis, yang tidak hanya mengancam keberlanjutan ekosistem,

tetapi juga memperburuk dampak perubahan iklim dan hilangnya keanekaragaman hayati. (Arif, 2022).

Dari aspek tata kelola, sektor pertambangan menghadapi tantangan serius, seperti kasus dugaan korupsi di sektor nikel yang melibatkan sepuluh tersangka di WIUP PT Aneka Tambang Tbk, Blok Mandiodo, Konawe Utara (Rizky, 2023). Kasus ini menegaskan pentingnya penerapan prinsip lingkungan, sosial, dan tata kelola (ESG) untuk memastikan keberlanjutan perusahaan.

Keberlanjutan perusahaan adalah pendekatan bisnis yang bertujuan menciptakan nilai jangka panjang dengan mempertimbangkan dampak ekonomi, sosial, dan lingkungan dalam operasionalnya. Menurut *World Business Council for Sustainable Development* (WBCSD), keberlanjutan perusahaan melibatkan "komitmen untuk berkontribusi pada pembangunan berkelanjutan dengan menciptakan manfaat bagi masyarakat, lingkungan, dan ekonomi secara seimbang" (WBCSD, 2010). Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan, perusahaan tidak hanya menjaga kelangsungan operasionalnya tetapi juga memenuhi tanggung jawab kepada para pemangku kepentingan.

Keberlanjutan perusahaan pada dasarnya terkait dengan peran dewan direksi sebagai pelaksana fungsi manajemen perusahaan, karena dewan direksi memiliki tanggung jawab untuk menyetujui dan mengawasi implementasi tujuan strategis, sistem pengelolaan perusahaan, serta membentuk budaya perusahaan. (OECD, 2015; Clarke, 2017). Hal ini juga mencakup tentang kinerja ESG pada perusahaan. Terdapat beberapa faktor pada perusahaan yang dapat memengaruhi kinerja ESG, dimana hal tersebut berhubungan dengan karakteristik direksi atau

manajemen. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja ESG diantara frekuensi rapat dewan jumlah dewan, pendidikan dewan, *CEO duality*, *managerial ability* dan *gender diversity* (Birindelli et al., 2018; M. K. Khan et al., 2022; Sentosa et al., 2021).

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja ESG adalah *managerial ability*. Kemampuan manajerial mengacu pada kumpulan keterampilan, pengetahuan, dan kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang manajer dalam mengelola dan memimpin tim atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Stoner, Freeman, dan Gilbert, 1995). Perusahaan yang memiliki direksi atau CEO dengan kemampuan manajerial yang unggul dapat memanfaatkan sumber daya perusahaan dengan sebaik-baiknya. Direksi juga bisa lebih unggul untuk menunjukkan pengetahuan mendalam mengenai bisnis, sehingga menghasilkan penilaian dan perkiraan yang lebih baik dan mampu mengarah pada kualitas dan serta transparansi pelaporan yang lebih baik (M. K. Khan et al., 2022).

Kinerja ESG selain dipengaruhi manajerial ability juga dipengaruhi oleh kriteria lain, seperti *board diversity*. Perempuan bisa lebih responsif terhadap dimensi kinerja non-keuangan lainnya, seperti isu lingkungan dan sosial (Disli et al., 2022). Hal ini dimungkinkan karena perempuan lebih memiliki karakteristik komunal, penuh perhatian, simpatik, baik hati, kooperatif, peduli terhadap kesejahteraan orang lain, mengasuh dan sensitif secara interpersonal. Faktor lain, yaitu *CEO Tenure* juga menjadi aspek yang dapat memengaruhi pengungkapan ESG. *CEO tenure* yang panjang dapat menghasilkan anggota dewan yang memiliki pengalaman dan pengetahuan yang lebih mendalam tentang isu-isu

lingkungan, sosial, dan tata kelola perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan kemampuan dewan untuk memahami, mengawasi, dan mengelola faktor-faktor ESG secara efektif.

Penelitian ini akan menggunakan variabel *family ownership* menjadi variabel moderasi. Hal ini didasari oleh penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa struktur kepemilikan keluarga dapat memengaruhi dinamika pengambilan keputusan, prioritas strategis, dan pendekatan perusahaan terhadap keberlanjutan (Anderson & Reeb, 2003; Barontini & Caprio, 2006). *Family ownership* atau kepemilikan keluarga mengacu kepada kepemilikan saham atau kontrol perusahaan yang dominan dimiliki oleh satu keluarga atau beberapa keluarga. Adanya *family ownership* dalam posisi kekuasaan umumnya menjadi anggota dewan, hal ini memungkinkan membawa pengaruh pada proses pengambilan keputusan di perusahaan-perusahaan, terutama berkaitan dengan ESG. Sehingga, *family ownership* dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh *board characteristics* terhadap *ESG Performance*. Penelitian ini juga akan menggunakan 3 variabel kontrol, yaitu *Firm size*, *ROA* dan *Leverage*.

Meskipun kajian mengenai pengaruh tata kelola perusahaan terhadap *ESG performance* telah banyak dilakukan, namun masih terdapat beberapa celah penelitian yang belum banyak dieksplorasi secara mendalam, khususnya di konteks negara berkembang seperti Indonesia. Pertama, variabel *managerial ability* sebagai bagian dari karakteristik dewan belum banyak digunakan dalam menguji *ESG performance*, padahal kemampuan manajerial dapat mencerminkan efektivitas pengambilan keputusan strategis termasuk dalam aspek keberlanjutan

(Demerjian et al., 2012). Kedua, penelitian sebelumnya mengenai *board diversity*, terutama yang berfokus pada keberagaman gender, menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Beberapa studi menunjukkan bahwa keberagaman gender berdampak positif terhadap ESG disclosure (Sial et al., 2018), namun studi lain menyatakan bahwa pengaruh tersebut hanya signifikan apabila jumlah anggota perempuan di dewan mencapai batas *critical mass* (Torchia et al., 2011), penelitian yang dilakukan oleh (Arayssi et al., 2020; Birindelli et al., 2018; Disli et al., 2022; Güngör & Şeker, 2022; Lewellyn & Muller-Kahle, 2023; Miranda et al., 2023) menyebutkan bahwa *gender diversity* memiliki pengaruh terhadap *ESG Performance*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Lavin & Pearce (2021) menyebutkan bahwa *board gender* tidak memiliki pengaruh terhadap *ESG Performance*.

Ketiga, *CEO tenure* atau lama jabatan CEO juga menghasilkan temuan yang kontradiktif dalam hubungannya dengan ESG. Beberapa penelitian menyatakan bahwa masa jabatan yang panjang memperkuat akumulasi pengalaman dan stabilitas, namun di sisi lain dapat mengurangi inovasi dan kepekaan terhadap isu lingkungan dan sosial (Huang, 2013). Keempat, meskipun *family ownership* merupakan karakteristik penting dalam struktur kepemilikan perusahaan di Indonesia, peranannya sebagai *variabel moderasi* dalam hubungan antara karakteristik dewan dan ESG performance belum banyak diteliti. Padahal, perusahaan keluarga cenderung memiliki nilai sosial-emosional yang tinggi dan pendekatan jangka panjang, yang dapat mempengaruhi arah kebijakan keberlanjutan (Gómez-Mejía et al., 2007).

Selain itu, pendekatan konfigurasi yang menggabungkan beberapa karakteristik dewan (seperti managerial ability, board diversity, dan CEO tenure) dan menguji interaksinya dengan kepemilikan keluarga, juga belum banyak dilakukan, terutama menggunakan pendekatan empiris di perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan mengkaji secara simultan pengaruh karakteristik dewan terhadap kinerja ESG, serta melihat bagaimana kepemilikan keluarga memoderasi hubungan tersebut pada perusahaan-perusahaan yang terdaftar di BEI selama periode 2021–2023. Berdasarkan penjabaran latar belakang diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Board Characteristics* terhadap *ESG Performance* dengan *Family Ownership* sebagai variabel moderasi (Studi Empiris pada Perusahaan Publik di Indonesia)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Peran dewan direksi dalam penerapan prinsip-prinsip *Environmental, Social, and Governance* (ESG) semakin penting seiring dengan meningkatnya perhatian terhadap keberlanjutan perusahaan. *Board characteristics*, seperti komposisi, pengalaman, dan independensi dewan direksi, dapat memengaruhi kemampuan perusahaan untuk mengintegrasikan aspek ESG dalam strategi dan operasionalnya. Namun, pengaruh karakteristik dewan ini terhadap kinerja ESG belum sepenuhnya dipahami, khususnya dalam konteks perusahaan yang dimiliki oleh keluarga. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk menganalisis

bagaimana pengaruh karakteristik dewan direksi terhadap kinerja ESG, serta bagaimana kepemilikan keluarga memoderasi hubungan tersebut.

Kepemilikan keluarga dapat berperan penting dalam pengambilan keputusan perusahaan, terutama dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan keberlanjutan dan tanggung jawab sosial perusahaan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perusahaan dengan kepemilikan keluarga cenderung memiliki perspektif jangka panjang yang lebih kuat, yang dapat memperkuat implementasi prinsip ESG (Anderson & Reeb, 2003). Namun, meskipun ada banyak studi tentang masing-masing variabel ini, sedikit yang mengeksplorasi interaksi antara karakteristik dewan direksi dan kepemilikan keluarga dalam memengaruhi kinerja ESG perusahaan. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana karakteristik dewan direksi memengaruhi kinerja ESG, dan bagaimana kepemilikan keluarga memoderasi pengaruh tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat disusun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah *managerial ability* berpengaruh terhadap *ESG performance*?
2. Apakah *board diversity* berpengaruh terhadap *ESG performance*?
3. Apakah *CEO tenure* berpengaruh terhadap *ESG performance*?
4. Apakah *family ownership* dapat memoderasi pengaruh antara *managerial ability* terhadap *ESG performance*?
5. Apakah *family ownership* dapat memoderasi pengaruh antara *board diversity* terhadap *ESG performance*?

6. Apakah *family ownership* dapat memoderasi pengaruh antara *CEO tenure* terhadap *ESG performance*?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Bagian tujuan penelitian memaparkan hasil yang diinginkan dari penelitian ini dilakukan untuk dapat menjawab permasalahan dari penelitian. Selanjutnya, pada bagian manfaat penelitian menjelaskan mengenai kegunaan penelitian dari segi teoritis maupun praktiknya serta untuk menyelesaikan permasalahan penelitian baik secara operasional maupun kebijakannya.

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Menganalisis pengaruh *managerial ability* terhadap *ESG performance*.
2. Menganalisis pengaruh *board diversity* terhadap *ESG performance*.
3. Menganalisis pengaruh *CEO tenure* terhadap *ESG performance*
4. Menganalisis pengaruh *family ownership* dalam memoderasi pengaruh antara *managerial ability* terhadap *ESG performance*.
5. Menganalisis pengaruh *family ownership* dalam memoderasi pengaruh antara *board diversity* terhadap *ESG performance*.
6. Menganalisis pengaruh *family ownership* dalam memoderasi pengaruh antara *CEO tenure* terhadap *ESG performance*.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Kegunaan atau manfaat yang dapat diperoleh dari dilakukannya penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah literatur sumbangan pemeriksaan, referensi dan teori terkait pembahasan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja ESG, yang meliputi *board characteristics* serta *family ownership*.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan yang diteliti yaitu *public listed company* pada seluruh sektor dapat digunakan dalam meningkatkan kinerja ESG melalui *board characteristics* serta *family ownership*. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi investor untuk memberikan informasi tambahan terkait kondisi *ESG Performance* di *public listed company* pada seluruh sektor.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian diharapkan memudahkan pembaca memahami susunan penelitian. Sistematika penulisan dalam skripsi ini terbagi menjadi 5 bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pertama merupakan pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab kedua merupakan landasan teori, definisi-definisi dari variabel yang digunakan, hubungan antar variabel, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ketiga merupakan metode penelitian yang berisi variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, jenis data dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab keempat merupakan hasil dan analisis yang berisi hasil dari data yang didapatkan kemudian diolah, berupa deskripsi objek penelitian, analisis data, dan juga interpretasi hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab kelima merupakan penutupan yang berisi kesimpulan, implikasi teoritis, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan juga saran untuk penelitian yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada studi ini akan digunakan beberapa teori yang menjadi acuan penelitian. Teori yang digunakan adalah *agency theory*, *legitimacy theory*, dan *Upper Echelon Theory*.

2.1.1 Agency Theory

Teori Agensi pertama kali dikemukakan oleh Jensen dan Meckling yang menyatakan hubungan agen merupakan perjanjian antara manajerial (agen) dengan investor (prinsipal). Pihak manajemen sebagai agen mempunyai tugas untuk mengoptimalkan kepentingan pemilik dalam hal ini adalah investor atau pemegang saham. Teori agensi menggambarkan situasi di mana manajerial sebagai agen memiliki informasi yang lebih mendalam tentang perusahaan dan proyeksi masa depan daripada investor sebagai prinsipal. Perbedaan informasi ini membawa manajemen dan investor memiliki kepentingan yang berbeda.

Adanya kepentingan yang berbeda antara manajemen perusahaan dengan investor ini akan menimbulkan konflik yang biasa disebut dengan *agency conflict*. Konflik agensi ini mendorong manajer untuk mengutamakan kepentingan pribadi mereka dan mengabaikan kepentingan investor. Manajer memiliki informasi lebih mendalam tentang operasional bisnis perusahaan dibandingkan dengan investor dan dalam beberapa situasi, manajer mungkin lebih cenderung memprioritaskan

kepentingan pribadi mereka daripada kepentingan organisasi karena kurangnya pengawasan yang konstan (Güngör & Şeker, 2022).

Sebagai konsekuensi dari adanya perbedaan informasi yang menyebabkan adanya konflik agensi ini akan meningkatkan *agency cost*. *Agency cost* terdiri dari 3 jenis biaya, yaitu:

- a. Biaya Pengawasan (*Monitoring Costs*): Biaya-biaya yang timbul ketika prinsipal harus melakukan pengawasan terhadap agen untuk memastikan bahwa agen tersebut melakukan tugasnya sesuai dengan kepentingan prinsipal. Contohnya adalah biaya untuk menyusun laporan keuangan, biaya audit, atau sistem pengendalian internal.
- b. Biaya Penjaminan (*Bonding Costs*): Biaya-biaya yang diperlukan untuk mengurangi konflik agensi dengan membatasi kebebasan agen atau mengikatnya pada perilaku tertentu.
- c. Biaya Residu (*Residual Losses*): Biaya-biaya yang timbul akibat ketidaksempurnaan dalam sistem insentif dan kendala peran. Meskipun prinsipal telah melakukan pengawasan dan memberikan insentif kepada agen, masih mungkin terdapat kegagalan dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh prinsipal. Biaya ini disebut sebagai biaya residu karena merupakan hasil dari residu konflik antara prinsipal dan agen yang tidak dapat dieliminasi sepenuhnya melalui pengawasan dan insentif.

Permasalahan seperti ini dapat menjadi pendorong bagi stakeholder untuk meningkatkan pengawasannya terhadap aktivitas operasional manajemen atas saham investasinya. Disinilah *Good Corporate Governance* (GCG) dianggap sebagai respons terhadap tantangan yang muncul dari konflik keagenan yang diidentifikasi oleh teori agensi. Tujuan GCG adalah memastikan bahwa perusahaan dijalankan dengan transparan, akuntabel, adil, dan sesuai dengan hukum, sehingga dapat menciptakan nilai jangka panjang bagi pemegang saham dan semua pihak terkait. Sehingga dapat mengurangi dan mencegah adanya konflik kepentingan. GCG dapat dianggap sebagai aplikasi praktis dari konsep-konsep yang diidentifikasi oleh teori agensi, dengan tujuan menciptakan sistem pengelolaan perusahaan yang efektif dan menjaga keseimbangan kepentingan antara pemilik dan manajer.

2.1.2 *Legitimacy Theory*

Teori legitimasi adalah kebijakan tata kelola perusahaan yang bertujuan pada keberpihakan terhadap masyarakat, pemerintah, individu, dan kelompok masyarakat (Gray et al, 1996). Fokus utama pada teori legitimasi adalah hubungan antara perusahaan dengan masyarakat. Deegan (2004) menjelaskan bahwa legitimasi perusahaan diperoleh jika terdapat kesamaan antara hasil dengan harapan masyarakat terhadap perusahaan. Teori legitimasi menyarankan perusahaan dalam menjalankan kinerja perusahaan yang dapat diterima oleh masyarakat. Laporan tahunan dan laporan keberlanjutan digunakan untuk menggambarkan tanggung jawab perusahaan terhadap lingkungan, sosial, dan ekonomi, sehingga dapat diterima oleh masyarakat.

Berdasarkan perspektif *legitimacy theory*, dapat ditegaskan bahwa manajer perusahaan dapat meningkatkan *Environmental, Social, dan Governance (ESG)* untuk melegitimasi operasi bisnis dan dapat menggunakan pengungkapan ESG sebagai batasan perusahaan untuk menghindari pengawasan. Adanya peran sistem pengendalian internal organisasi menjadi penting untuk meminimalkan perilaku oportunistik dari manajer perusahaan yang mungkin muncul saat pembuatan keputusan mengenai ESG. Dari semua sistem pengendalian organisasi, dewan komisaris menjadi penting dan diandalkan dalam memainkan peran krusial yang menjembatani kesenjangan antara motif bertentangan dari pengungkapan ESG (Shafique & Gabriel, 2022). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ESG dapat menjadi alat legitimasi bagi manajemen perusahaan.

2.1.3 Upper Echelon Theory

Teori *Upper Echelon (Upper Echelon Theory)* adalah kerangka konseptual yang digunakan dalam studi manajemen untuk menjelaskan bagaimana karakteristik individu di "*echelon*" atas suatu organisasi, seperti CEO dan tim eksekutif, memengaruhi pengambilan keputusan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Teori ini pertama kali diperkenalkan oleh Donald Hambrick dan Phyllis Mason pada tahun 1984. Prinsip utama dari teori "*Upper Echelon*" adalah bahwa keputusan dan strategi organisasi tercermin dari karakteristik, nilai-nilai, pengalaman, dan orientasi kognitif individu-individu di "*echelon*" atas organisasi.

Teori ini mengungkapkan bahwa strategi dan keputusan organisasi mencerminkan karakter, nilai-nilai, pengalaman, dan cara pandang kognitif individu-individu yang menduduki posisi puncak di dalam organisasi. Latar

belakang manajer puncak menjadi faktor yang signifikan memengaruhi keputusan dan kinerja perusahaan. Anggota dewan direksi atau manajemen perusahaan yang memiliki nilai-nilai yang kuat terkait dengan tanggung jawab sosial dan lingkungan cenderung memperhatikan isu-isu ESG dalam pengambilan keputusan dan pembentukan strategi perusahaan.

2.1.4 ESG Performance

ESG performance merujuk pada kinerja suatu perusahaan dalam hal faktor lingkungan, sosial, dan tata kelola perusahaan. Pengukuran terhadap *ESG performance* bertujuan untuk mengukur sejauh mana perusahaan memperhatikan dan mengintegrasikan aspek-aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola dalam operasional dan pengelolaannya. Kinerja ESG diukur melalui skor ESG yang tersedia di *Refinitiv* basis data (Miranda et al., 2023). Penting dalam menganalisis *ESG performance* dengan menggunakan ESG skor akibat adanya kebutuhan untuk memilih proxy efektivitas, komitmen, serta kinerja yang berkaitan dengan beberapa permasalahan perusahaan yang terdiri dari pilar lingkungan, sosial, dan tata kelola (Pozzoli et al., 2022).

Menurut Güngör & Şeker (2022), ESG merupakan sarana penilaian yang digunakan untuk mengukur keberlanjutan perusahaan. Umumnya, ESG disebut sebagai praktik yang berkaitan dengan lingkungan, sosial, dan tata kelola perusahaan. Pertumbuhan cepat dalam dinamika iklim global dan risiko-risiko sosial yang beragam telah mendorong kesadaran yang tinggi baik di kalangan pemegang saham maupun perusahaan terkait pentingnya keberlanjutan. ESG

memiliki kepentingan, aspek keberlanjutan, serta tanggung jawab masing-masing sesuai dengan cakupannya. Cakupan ESG tersebut meliputi:

a. *Environmental* atau Lingkungan

ESG pada *environmental* mencakup aspek positif dan negatif pada dampak adanya proyek dan aktivitas yang dilakukan perusahaan terhadap lingkungan. Dalam artian, aspek ini mengungkapkan bagaimana perusahaan menangani dan menggunakan SDA untuk aktivitas perusahaan. Selain itu, cakupan ESG ini juga melibatkan upaya perusahaan untuk mengelola dampak operasionalnya terhadap lingkungan, seperti pengelolaan dan pengurangan limbah (gas, air, tanah), efisiensi energi, dan penanganan kebijakan yang mendukung keberlanjutan lingkungan termasuk penggunaan energi berkelanjutan dll.

b. *Social* atau Sosial

ESG pada *social* mencakup hubungan atau komunikasi perusahaan dengan karyawan, pelanggan/konsumen, masyarakat lokal, pemasok, dan dampak sosial dari kegiatan operasionalnya. Hal ini mencakup isu-isu seperti keamanan kerja, hak asasi manusia, keragaman, dan kontribusi terhadap masyarakat. Aspek ini juga termasuk pendekatan perusahaan terhadap karyawannya meliputi pemenuhan hak, keamanan, dan kesehatan. Selain itu, aspek sosial menunjukkan perusahaan berusaha untuk memenuhi peningkatan HAM, tanggung jawab, dan loyalitas perusahaan terhadap masyarakat, serta pemasaran yang bertanggung jawab.

c. Governance atau Tata Kelola Perusahaan

ESG pada *governance* melibatkan struktur dan proses pengambilan keputusan perusahaan. Faktor-faktor ini mencakup transparansi audit dan informasi, kebijakan anti-korupsi, kebijakan hirarki organisasi, kebijakan pajak, keterlibatan pemangku kebijakan, hubungan dengan pemilik dan pemegang saham, serta pemenuhan hak-hak pemegang saham. Selain itu, aspek ESG ini juga mencakup pada etika, tanggung jawab, hak perwakilan, diversifikasi dewan direksi (Güngör & Şeker, 2022).

2.1.5 Board Characteristics

2.1.5.1 Definisi Board Characteristics

Board characteristics terdiri dari dua konsep yaitu *board* dan *characteristics*. *Board of directors* atau yang biasa dirujuk sebagai *board*, memiliki peran dalam merekrut manajer perusahaan dan mengadministrasi berbagai aktivitas yang ada di perusahaan (Aifuwa & Embele, 2019). Selain itu *board* dapat diartikan sebagai tipikal atau kualitas yang diketahui dari seseorang atau sesuatu. Maka dari itu *board characteristics* merupakan satu mekanisme internal korporasi pemerintah, yang mana melekat pada fitur yang ada dalam *board*.

Indikator karakteristik dalam *board characteristics* penelitian ini adalah *managerial ability*, dan *board diversity*. Aktivitas administrasi yang dilakukan *board* meliputi kewajiban mengawasi dan memonitor pelaporan proses finansial perusahaan (Aifuwa & Embele, 2019). Pihak perusahaan akan melakukan penjadwalan dengan akuntan dan *auditor* eksternal untuk melakukan *review*

laporan keuangan perusahaan, prosedur audit, dan sistem kontrol internal yang bertujuan untuk meningkatkan performa perusahaan. *Board* dapat dilihat sebagai solusi pasar yang membantu memitigasi masalah *agency* yang dapat menimpa perusahaan. Tanggungjawab *board* terhadap sistem kontrol internal perusahaan dan tanggungjawab pada aktivitas operasi perusahaan. *Board* membahas mengenai aturan untuk *chief executive officer* atau direksi dalam merekrut atau memecat karyawan, rencana kompensasi, dan memfasilitasi *high-level device*.

2.1.5.2 Indikator *Board Characteristicss*

Terdapat indikator karakteristik mengenai *board characteristicss*, yaitu :

a. *Managerial Ability*

Definisi awal mengenai *managerial ability* ditandai oleh variasi yang tinggi dan makna yang luas. Menurut (Anggraini & Sholihin, 2023), *managerial ability* adalah kumpulan keterampilan yang dapat menyelesaikan masalah untuk menghadapi situasi kompleks. *Managerial ability* dianggap sebagai seperangkat keterampilan untuk keputusan operasional dan strategis yang unggul.

Managerial ability didefinisikan menjadi sebagai kemampuan berwirausaha, yang terdiri dari kemampuan merekrut karyawan terampil dan kemampuan untuk membangkitkan semangat karyawan. *Managerial ability* merupakan kombinasi antara kemampuan bawaan (bakat) dan pembelajaran berpengalaman (keterampilan). Terdapat tiga tipe (yaitu umum, spesifik industri, dan spesifik perusahaan) dan dua sumber (yaitu keahlian domain dan keahlian sumber daya) dari *managerial ability*.

b. *Board Diversity*

Board diversity memberi direksi perspektif mengenai *national diversity* sebagai salah satu faktor ESG. Menurut Aifuwa & Embele, (2019), sejumlah perusahaan menekankan pengaruh positif dari keragaman nasional dalam dewan direksi terhadap tingkat tanggung jawab sosial perusahaan. Efek ini mungkin disebabkan oleh fakta bahwa perusahaan-perusahaan tersebut dapat menampung kepentingan dari berbagai *stakeholder* (*stakeholder theory*). Menurut Popov & Makeeva, (2022), terdapat pengaruh positif dari direktur asing terhadap efisiensi perlindungan lingkungan dan hubungan dengan masyarakat setempat.

Dalam konteks teori berbasis sumber daya, hal ini dapat terjadi disebabkan oleh visi baru, ide, pengetahuan, pengalaman, dan hubungan sosial yang dibawa oleh direktur asing. Sebagian besar orang asing di dewan direksi memberikan keragaman budaya, maka akibatnya mengurangi kemungkinan dampak negatif dari berbagai prasangka dan prasangka dari anggota dewan lain. Dengan kata lain, *board diversity* merujuk pada konsep memiliki keberagaman dalam komposisi dewan direksi suatu organisasi atau perusahaan. Sementara itu, pada penelitian ini adanya keberagaman *board diversity* di dewan direksi mencakup pada faktor *gender* atau jenis kelamin (Aifuwa & Embele, 2019).

c. *CEO Tenure*

CEO tenure adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan durasi atau lamanya seorang individu menjalani masa jabatan atau memberikan pengabdian sebagai CEO atau direksi utama suatu perusahaan atau organisasi.

Pada dasarnya, konsep *CEO tenure* berfokus pada pengukuran berapa lama seseorang telah aktif sebagai CEO atau direksi utama, mencerminkan tingkat keberlanjutan dan pengalaman mereka dalam posisi tersebut. Jadi, *CEO tenure* memberikan gambaran mengenai sejauh mana individu telah berkontribusi dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan di tingkat dewan direks. Lamanya masa jabatan ini dapat bervariasi dari individu ke individu dan dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya (Sun & Bhuiyan, 2020).

Direktur dengan masa jabatan yang lebih panjang lebih memahami operasional perusahaan. Periode pengabdian dewan yang lebih lama memiliki potensi untuk memberikan dukungan kepada manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja lingkungan suatu perusahaan. Hal ini terutama berlaku pada perusahaan keluarga, di mana pandangan keberlanjutan jangka panjang dapat menjadi suatu nilai tambah (Gavana et al., 2023). Dengan memiliki dewan yang memiliki pengalaman dan keterlibatan jangka panjang, perusahaan dapat lebih efektif mengelola tantangan dan peluang yang timbul dalam konteks keberlanjutan bisnis. Keberadaan perspektif jangka panjang ini dapat memberikan kontribusi positif terhadap keputusan manajemen dan strategi perusahaan, memastikan bahwa langkah-langkah yang diambil mencapai tujuan jangka panjang dan mendukung kesinambungan perusahaan.

2.1.6 *Family Ownership*

2.1.6.1 Definisi *Family Ownership*

Kepemilikan keluarga (*family ownership*) yaitu keseluruhan jumlah yang memiliki hak aliran kas (saham) yang dimiliki oleh sebuah keluarga. Dari

perspektif tata kelola dan pemegang saham, *family ownership* berdekatan dengan perspektif *ownership* non-keluarga atau koalisi besar dalam mengelola perusahaannya, dan biasanya terjadi pada perusahaan keluarga yang telah mencapai generasi *ownership* ketiga atau lebih. Pada konsep *family ownership*, keluarga lebih memilih untuk menjaga investasi keuangan mereka dan kepemilikan lintas generasi, daripada harus mengendalikan operasi dan strategi perusahaan secara langsung (Brundin et al., 2008).

Ownership keluarga dapat mengarah pada pendekatan manajemen yang lebih rasional, seperti perekrutan direktur independen, pengadopsian tim manajemen puncak profesional serta pemberian banyak informasi terhadap pemangku kepentingan. Pada konsep *family ownership* juga menyadari pentingnya masalah reputasi dan model tata kelola yang tepat dalam memastikan keberlanjutan perusahaan ke depannya. Ringkasnya, keterlibatan dengan kinerja ESG dari *family ownership* sebagian besar berorientasi eksternal dan mayoritas pemangku kepentingan dan pemegang saham harus merasa puas sepanjang rantai *ownership*. Lebih banyak profesional direkrut dalam tim manajemen puncak untuk melengkapi keterampilan anggota keluarga. Beberapa perusahaan keluarga dapat melibatkan pemilik langsung dalam operasional sehari-hari. Keterlibatan ini dapat memengaruhi cara perusahaan menanggapi isu-isu ESG (Brundin et al., 2008).

Menurut Matzler et al. (2015), *family ownership* berdefinisi sebagai perusahaan yang mayoritas dimiliki oleh suatu keluarga, di mana dapat diidentifikasi dari proporsi anggota keluarga yang menempati posisi manajemen

puncak dan jumlah anggota keluarga yang berada dalam dewan pengawas perusahaan. *Family ownership* sering kali dihubungkan dengan kontrol yang lebih kuat atas perusahaan. Keputusan yang dibuat oleh pemilik keluarga dapat memengaruhi keberlanjutan kebijakan ESG, terutama jika mereka memiliki kesadaran lingkungan dan sosial yang tinggi (Matzler et al., 2015).

Menurut Sun et al. (2023) *family ownership*, atau *ownership* keluarga, mengacu pada situasi di mana sebuah keluarga atau sekelompok individu yang terkait secara kekeluargaan memiliki saham *ownership* yang signifikan dalam sebuah bisnis atau perusahaan. Dalam kasus seperti ini, *ownership* dan kontrol bisnis seringkali diwariskan melalui generasi dalam keluarga. Bisnis yang dimiliki keluarga dapat ditemui dalam berbagai industri dan dapat berkisar dari usaha kecil setempat hingga perusahaan multinasional yang besar (J. Sun et al., 2023).

2.1.6.2 Dimensi *Family Ownership*

Ownership biasanya memiliki konotasi yuridis dan keuangan. Interpretasi ini telah mendapatkan perhatian yang banyak dalam teori prinsip-agens tradisional maupun dalam teori pasar modal. Maka, ketika sistem *ownership* bisnis keluarga, manajemen, dan dewan direksi berinteraksi, bentuk *ownership law* menjadi lebih terfokuskan. Menurut Brundin (2008), *ownership* dapat dipahami dari beberapa perspektif dimensi seperti sebagai berikut.

a. Dimensi Personal atau Psikologis

Dimensi personal atau psikologis melibatkan sebuah tujuan, ambisi, motivasi, komitmen, tanggung jawab, dan hal-hal lain dalam pikiran seorang pemilik yang menghubungkan dengan tujuan *ownership*.

Ownership psikologis erat kaitannya dengan perasaan memiliki terhadap objek yang bersifat konkret atau abstrak seperti untuk *ownership* formal atau informal. Orang memiliki perasaan *ownership* terhadap apa yang mereka ciptakan atau temukan. Menginvestasikan energi dan emosi ke dalam proses kreasi mengembangkan perasaan *ownership* yang akhirnya membentuk dan menjadi bagian dari identitas individu.

b. Dimensi Sosial

Dimensi *ownership* sosial terjadi dalam interaksi sosial, melibatkan negosiasi tentang kepemilikan, dan menghasilkan kesepakatan bersama tentang kepemilikan. Dimensi tindakan/pengaruh menambahkan elemen kekuasaan. Oleh karena itu, aspek yuridis dari kepemilikan tidak selalu menjadi syarat untuk terlibat dalam tiga konsep kepemilikan lainnya. Saat merujuk pada bisnis yang dikendalikan oleh keluarga, umumnya kepemilikan hanya didasarkan secara hukum dengan merujuk pada kontrol mayoritas kepemilikan saham.

c. Sosio-Simbolik

Dimensi *ownership* sosio-simbolik merupakan proses interaksi sosial dan simbolik yang memiliki atribut lain selain *law ownership* dan *structural*.

2.1.7 *Firm Size*

Besarnya suatu bisnis yang ditunjukkan oleh nilai ekuitas, nilai asset, dan nilai penjualan menjadi acuan ukuran suatu perusahaan (Amalia, 2018). Tingkat besar atau kecilnya suatu perusahaan dapat ditentukan oleh ketiga parameter tersebut. Ukuran suatu perusahaan terkadang disebut sebagai penentu struktur

keuangannya. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai ekuitas, nilai penjualan, dan nilai aset, seperti total aset, merupakan tiga faktor yang dimanfaatkan dalam mengukur besar atau kecil organisasi. Seberapa besar suatu perusahaan ditentukan oleh jumlah aset, total penjualan, mean tingkat penjualan, dan mean jumlah aset. Ini dikenal sebagai ukuran perusahaan. Dibandingkan dengan usaha kecil, usaha besar akan lebih mudah memperoleh pembiayaan. Prospek perusahaan yang besar memiliki lebih besar pula prospek pertumbuhan daripada perusahaan yang lebih kecil, sehingga menghasilkan tingkat pengembalian saham yang lebih tinggi bagi bisnis yang lebih besar.

2.1.8 Leverage

Leverage adalah atau *debt ratio* adalah kemampuan dunia usaha dalam mengetahui persentase utang yang digunakan untuk mendanai investasi (Khafa, 2015). Manajer perusahaan mengawasi uang dari kreditor serta uang dari pemegang saham, termasuk bank, pemegang obligasi, dan pihak lain (Sayidah & Pujiati, 2008). Ketika manajemen mengambil inisiatif yang memiliki risiko lebih besar daripada yang diantisipasi kreditor, maka akan timbul konflik kepentingan. Kreditor dalam situasi ini tidak ingin kehilangan uang jika uangnya diinvestasikan pada proyek yang lebih berdampak karena dapat menaikkan kemungkinan bangkrutnya suatu perusahaan, yang dapat merendahkan nilai jual dari pinjaman atau obligasi perusahaan yang belum tenggat waktu. Penggunaan tata kelola perusahaan yang baik diharapkan dapat mengurangi perselisihan antar pemangku kepentingan dalam organisasi.

Karena perusahaan yang memiliki struktur modal seperti itu memiliki biaya

yang lebih besar dalam keagenan. Teori keagenan memperkirakan perusahaan yang memiliki rasio leverage besar dapat memunculkan informasi yang lebih (Jensen & Meckling, 1976). Menggunakan sumber keuangan dengan beban yang ditetapkan dengan harapan menghasilkan keuntungan ekstra yang lebih tinggi dari beban tetap dan mengembangkan keuntungan pemegang saham dikenal dengan istilah leverage (Rawi & Muchlish, 2017).

2.1.9 Return on Assets

Ardimas dan Wardoyo (2014) menyatakan bahwa *Return on Asset* (ROA) adalah salah satu bentuk rasio profitabilitas yang dimaksudkan untuk mengukur kemampuan perusahaan atas keseluruhan dana yang ditanamkan dalam aktivitas operasi perusahaan dengan tujuan menghasilkan laba dengan memanfaatkan aktiva yang dimiliki. Sedangkan (Sugiyono dan Untung, 2016) menyatakan bahwa “*Return on Asset (ROA)* adalah rasio yang mengukur tingkat pengembalian dari bisnis atas seluruh asset yang ada, atau rasio ini menggambarkan efisiensi pada dana yang digunakan dalam perusahaan”. Return on Asset (ROA) diperoleh dengan cara membandingkan net income terhadap total asset.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1.	<i>The impact of board composition the level of ESG disclosures in GCC countries</i> (Arayssi et al., 2020)	Variabel dependen: ESG performance Variabel independen: - Board independence - Diversity gender boards	Multiple panel data regresi	1. Board independence berpengaruh positif terhadap ESG performance. 2. Diversity gender boards berpengaruh positif terhadap ESG performance. 3. CEO berpengaruh

No.	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
		- CEO		negatif terhadap ESG performance.
2.	<i>The impact of audit committee characteristics on ESG performance in the European Union member states: Empirical evidence before and during the COVID-19 pandemic</i> (Pozzoli et al. 2022)	Variabel Dependen: <i>ESG Performance</i> Variabel Independen: 1. Independensi komite audit 2. Keahlian komite audit 3. Masa jabatan komite audit	Regresi Data Panel	Hasilnya menunjukkan independensi dan keahlian komite audit berpengaruh positif signifikan terhadap <i>ESG performance</i> . Selain itu, masa jabatan komite audit ditemukan berhubungan negatif dengan <i>ESG performance</i>
3.	<i>Role of Managerial Ability in Environmental, Social, and Economics Sustainability: An Empirical Evidence from China</i> (M. K. Khan et al., 2022)	Variabel Dependen: <i>Environmental, Social, and Economics Sustainability</i> Variabel Independen: 1. Managerial Ability	Regresi Data Panel	Kemampuan <i>managerial ability</i> berdampak positif terhadap praktik keberlanjutan perusahaan secara keseluruhan
4.	<i>Family ownership and control as drivers for environmental, social, and governance in family firms</i> (J. Sun et al., 2023)	Variabel dependen: <i>ESG Score</i> Variabel Independen: 1. Family ownership 2. Family control Variabel moderasi: 1. Market competition 2. Institutionalization	Model regresi OLS	2. <i>Family ownership</i> berpengaruh positif terhadap <i>ESG score</i> 3. <i>Family control</i> berpengaruh positif terhadap <i>ESG score</i> 4. <i>Market competition</i> memoderasi negatif antara <i>family ownership</i> dengan <i>ESG score</i> . 5. <i>Market competition</i> memoderasi negatif antara <i>family control</i> dengan <i>ESG score</i> . 6. <i>Institutionalization</i> tidak memoderasi secara signifikan antara <i>family ownership</i>

No.	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
				dengan <i>ESG score</i> . 7. <i>Institutionalization</i> memoderasi negatif antara <i>family control</i> dengan <i>ESG score</i> .
5.	<i>Board characteristicss and sustainability performance: empirical evidence from emerging markets</i> (Disli et al., 2022)	Variabel dependen: <i>Sustainability Perfomance</i> Variabel Independen: 1.Board Independence 2.Gender diversity 3.Board Size 4.Board Activity	Regresi Data Panel	Dewan yang lebih kecil, beragam gender, dan independen yang bersidang sering kali mencapai kinerja keberlanjutan yang lebih baik
6.	<i>ESG Disclosure in an Emerging Market: An Empirical Analysis of the Influence of Board Characteristicss and Ownership Structure</i> (Lavin & Pearce, 2021)	Variabel dependen: ESG Variabel independen: - Ownership - Board independence - Gender diversity - Participation of institutional investors in the ownership	Tobit panel data	5. Ownership berpengaruh terhadap ESG. 6. Board independence berpengaruh positif dan signifikan terhadap ESG. 7. Gender diversity tidak berpengaruh terhadap ESG. 8. Participation of institutional investors in the ownership tidak berpengaruh terhadap ESG.
7.	<i>Composition and Activity of the Board of Directors: Impact on ESG Performance in the Banking System</i> (Birindelli et al., 2018)	Variabel Dependen: ESG Performance Variabel Independen: 1. Banyaknya perempuan di dewan direksi 2. Independensi dewan 3. Jumlah dewan direksi 4. Jumlah pertemuan rapat dewan 5. Pembentukan komite keberlanjutan CSR	Regresi Data Panel	1. Keberagaman gender berdampak positif terhadap <i>ESG Performance</i> suatu bank hanya jika jumlah perempuan yang duduk di dewan direksi bank mencapai batas tertentu. 2. Karakteristik dewan lainnya seperti ukuran dewan direksi dan komite CSR juga sangat penting untuk meningkatkan <i>ESG Performance</i> suatu bank. 3. Hubungan Independensi dewan berpengaruh negatif

No.	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
				terhadap <i>ESG Performance</i> .
8.	<i>The Ownership Structure, and the Environmental, Social, and Governance (ESG) Disclosure, Firm Value and Firm Performance: The Audit Committee as Moderating Variable</i> (Fuadah et al., 2022)	Variabel dependen: - ESG - Firm value - Firm performance Variabel independen: - Foreign ownership - Public ownership - State ownership - Family ownership Variabel moderasi: <i>Audit committee</i>	SEM-PLS	1. <i>Foreign ownership</i> dan <i>public ownership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap ESG. 2. <i>State ownership</i> dan <i>family ownership</i> tidak berpengaruh terhadap ESG. 3. ESG berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>firm value</i>. 4. ESG tidak berpengaruh terhadap <i>firm performance</i>. 5. <i>Audit committee</i> memoderasi pengaruh antara ESG terhadap <i>firm value</i>. 6. <i>Audit committee</i> tidak memoderasi pengaruh antara ESG terhadap <i>firm performance</i>.
9.	<i>The impact of audit committee attributes on the quality and quantity of environmental, social and governance (ESG) disclosures</i> (M. Arif et al., 2020)	Variabel dependen: - Quality ESG reporting (GRI framework) - Quantity of ESG reporting (ESG disclosures) Variabel independen: - AC meetings - AC independence	OLS (Ordinary Least Square)	1. Ada hubungan positif antara AC meetings dengan <i>quality of ESG reporting</i>. 2. Ada pengaruh positif antara AC meetings dengan <i>quantity of ESG reporting</i>. 3. Ada pengaruh positif antara AC independence dengan <i>quality of ESG disclosures</i>. 4. Ada pengaruh positif antara AC independence dengan <i>quantity of ESG disclosures</i>.
10.	<i>The influence of Italian board characteristics on environmental, social and governance</i>	Variabel dependen: <i>ESG performance</i> Variabel independen: - Board size	FEM (Fixed Effect Model)	1. <i>Board age</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap ESG performance. 2. <i>Board size</i> berpengaruh positif

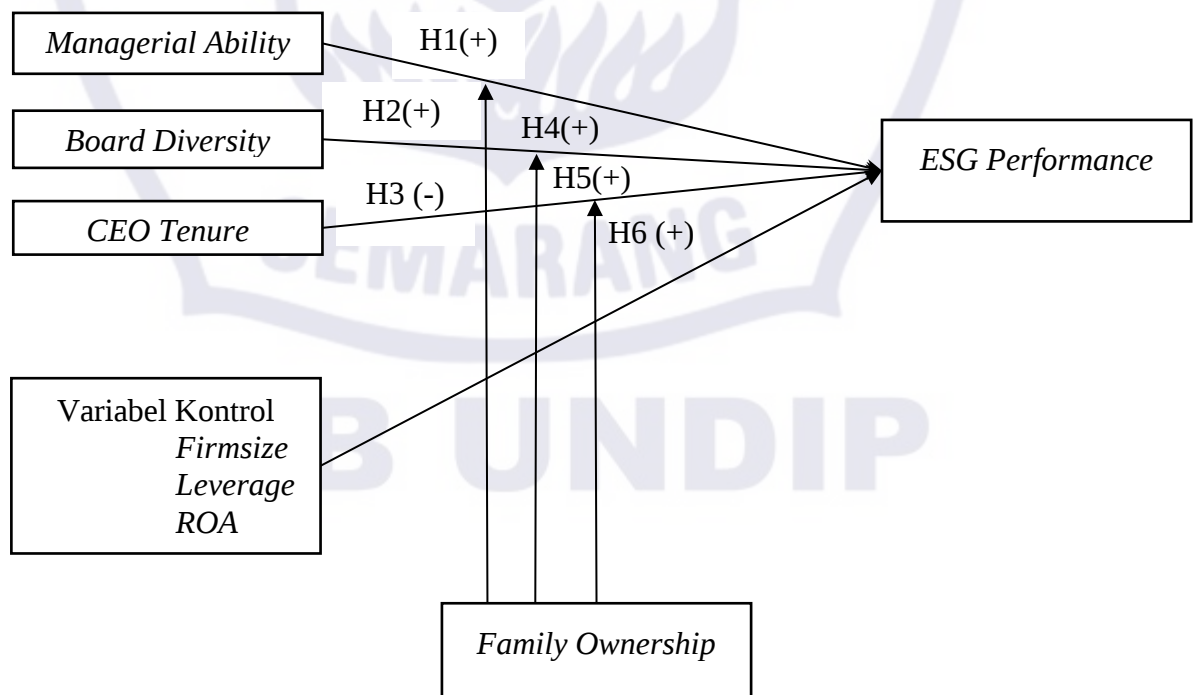
No.	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
	<i>dimensions</i> (Menicucci & Paolucci 2023)	- <i>Board age</i> - <i>Board independence</i> - <i>CSR/sustainability</i>		signifikan terhadap <i>ESG performance</i>. 3. <i>Board independence</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>ESG performance</i>. 4. <i>CSR/sustainability</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>ESG performance</i>.
11.	Board Characteristics, Social Trust and ESG Performance in the European Banking Sector (Miranda et al., 2023)	Variabel dependen: ESG performance Variabel independen: - Proportion of women on the board - Independence board - Board size - Country-level social trust	Data panel regression	1. Proportion of women on the board berpengaruh positif terhadap ESG performance 2. Independence board berpengaruh positif terhadap ESG performance 3. Board size berpengaruh negatif terhadap ESG performance 4. Country-level social trust berpengaruh negatif terhadap ESG performance
12.	The Effect of Board Characteristics on Firm Environmental Performance (de Villiers et al., 2011)	Variabel dependen: Firm Environmental Performance Variabel independen: Board governance	Logistic regression	Board governance berpengaruh terhadap firm environmental performance
13.	Board Characteristics And ESG Performance Of Food And Beverage Companies (Sentosa et al., 2021)	Variabel Dependen: <i>ESG Performance</i> Variabel Independen: 1. Jaringan dewan komisaris 2. Dewan Komisaris Independen 3. Pendidikan Dewan Komisaris	Analisis multivariat, misalnya analisis regresi berganda	Jaringan dewan komisaris, dan latar belakang pendidikan dewan pengurus berpengaruh positif kinerja ESG. Independensi dewan komisaris berpengaruh negatif terhadap kinerja ESG

No.	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
14.	<i>ESG Leaders or Laggards? A Configurational Analysis of ESG Performance</i> (Lewellyn & Muller-Kahle, 2023)	Variabel Dependen: <i>ESG Performance</i> Variabel Independen: 1. Board Size 2. Non-Executive Directors 3. Interlocking directors 4. Female Directors 5. Regulative: ESG rules 6. Normative: Corruption 7. Cultural-cognitive: SSC	Analisi regresi linier berganda	Non-Executive Directors, Interlocking directors, Female Directors, ESG rules dan Corruption berpengaruh positif terhadap <i>ESG Performance</i>
15.	<i>The Relationship Between Board Characteristics And ESG Performance: Evidence From The Oil, Gas And Coal Sector</i> (Güngör & Şeker, 2022)	Variabel Dependen: <i>ESG Performance</i> Variabel Independen: 1. Board Size 2. Gender diversity of the board of directors 3. The experience and skills of the board of directors (BoardBS) 4. Independence of the board of directors (BoardInd) 5. Audit committee expertise (ACExp) 6. CEO Duality 7. The existence of CSR committees (CSRcommitte) 8. Firm size – Kontrol	Regresi data panel	Bsize berpengaruh terhadap ESG Performance Gdiversity berpengaruh terhadap ESG Performance BoardBS tidak berpengaruh terhadap ESG Performance BoardInd berpengaruh terhadap ESG Performance ACExp berpengaruh terhadap ESG Performance CEO duality berpengaruh terhadap ESG Performance CSR Committe berpengaruh terhadap ESG Performance Firm size dan Lev berpengaruh terhadap ESG Performance

No.	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
		9. Leverage – Kontrol 10. ROA - Kontrol		
16.	<i>Caractéristiques du conseil d'administration, attributs du comité d'audit et reporting ESG des banques : Une étude internationale</i> (Hedfi et al., 2022)	Variabel Dependen: ESG performance Variabel Independen: 1. Independensi dewan 2. Keberagaman anggota dewan 3. Frekuensi rapat dewan 4. Independensi komite audit 5. Keahlian keuangan komite audit	Regresi Data Panel	Independensi dan frekuensi rapat dewan direksi serta independensi dan keahlian keuangan komite audit nampaknya berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelaporan ESG performance.
17.	<i>Board Characteristicss, Social Trust and ESG Performance in the European Banking Sector</i> (Miranda et al., 2023)	Variabel Dependen: ESG performance Variabel Independen: 1. Jumlah Wanita dalam direksi 2. Independent board 3. Board size 4. Counrty-level	Regresi Data Panel	ESG performance berhubungan positif dengan keberagaman dan independensi gender dewan, dan berhubungan negatif dengan ukuran dewan. Hubungan negatif antara kepercayaan sosial di tingkat negara dan ESG performance
18	Dampak Struktur Dewan Direksi Pada Indeks Laporan Keberlanjutan (Chai & Suparman, 2022)	Variabel Dependen: Indeks Laporan Berkelanjutan Variabel Independen: - Ukuran dewan direksi - Independensi dewan direksi - Keragaman gender dewan direksi - Keahlian dewan direksi - Remunerasi dewan direksi - Dewan direksi	Regresi Data Panel	Variabel ukuran dewan direksi mempunyai pengaruh signifikan negatif terhadap indeks laporan keberlanjutan. Remunerasi dewan direksi dan variabel kontrol sektor perusahaan memiliki hubungan pengaruh positif terhadap indeks laporan keberlanjutan. Variabel bebas dan variabel kontrol lainnya yaitu independensi, keragaman gender dan keahlian dewan direksi, serta dewan direksi asing tidak berpengaruh

No.	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
		asing Variabel Kontrol - Ukuram Perusahaan - Sektor Perusahaan		signifikan terhadap indeks laporan keberlanjutan
19.	The impact of CEO tenure on corporate social and environmental performance: an emerging country's analysis (T. M. Khan et al., 2020)	Variabel Dependen: <i>corporate social and environmental performance</i> Variabel Independen: - CEO gender - Independence Board - ownership concentration - CEO tenure - Leverage	Regresi Data Panel	- CEO tenure berpengaruh negatif terhadap ESG performance - Ownership Concentration berpengaruh negatif terhadap ESG performance - Firm Age berpengaruh positif terhadap ESG Performance - Leverage berpengaruh negative terhadap ESG Performance

2.3 Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

2.4.1 Pengaruh *Managerial Ability* terhadap *ESG Performance*

Managerial ability didefinisikan menjadi kemampuan manajerial sebagai kemampuan berwirausaha, yang terdiri dari kemampuan merekrut karyawan terampil dan kemampuan untuk membangkitkan semangat karyawan. Manajer yang memiliki kemampuan manajerial yang baik dapat lebih efektif dalam mengelola konflik keagenan, menjalankan operasional perusahaan, dan mengambil keputusan yang mendukung tujuan jangka panjang perusahaan.

Menurut teori legitimasi, organisasi cenderung berusaha untuk mempertahankan legitimasinya di mata pemangku kepentingan agar tetap dapat beroperasi secara efektif. Dalam konteks ESG, perusahaan yang memiliki *manajerial ability* yang tinggi mungkin lebih mampu untuk mengelola faktor-faktor ESG dengan lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan legitimasi mereka di mata pemangku kepentingan. Manajer yang memiliki kemampuan yang baik dapat lebih mudah memahami dan mengelola kepentingan pemilik, sehingga dapat menciptakan nilai jangka panjang untuk perusahaan.

Manajer dengan kemampuan tinggi cenderung melakukan komitmen jangka panjang dalam kegiatan yang bertanggung jawab secara sosial untuk berkontribusi pada CSR dan ESG performance yang lebih baik (Anggraini & Sholihin, 2023). *Environmental, Social Responsibility* dan *Governance* (ESG) performance memiliki karakteristik yang berhubungan dengan performa lingkungan, tanggungjawab sosial, dan tata kelola dari perusahaan yang telah menjadi

indikator penting untuk mengevaluasi performa perusahaan dan kriteria yang harus dipertimbangkan secara cermat oleh para investor (Bonacorsi et al., 2022).

Menurut Kao et al., (2024), *managerial ability* berpengaruh positif terhadap *ESG performance* yang secara khusus, meningkatkan performa perusahaan dengan manajer yang mampu memberikan informasi yang akurat dan lengkap mengenai kinerja lingkungan, tanggungjawab sosial, dan tata kelola perusahaan. Selain itu, *managerial ability* juga dapat memainkan peran penting dalam *ESG performance* secara keseluruhan. Manajer yang mampu dengan baik dapat memimpin perusahaan untuk mengadopsi praktik-praktik berkelanjutan, termasuk kebijakan dan inisiatif yang mendukung lingkungan dan masyarakat, serta praktik tata kelola perusahaan yang baik (Kao et al., 2024). Oleh karena itu, berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Managerial Ability* berpengaruh positif terhadap *ESG Performance*

2.4.2 Pengaruh *Board Diversity* terhadap *ESG Performance*

ESG performance merujuk pada kinerja suatu perusahaan dalam hal faktor lingkungan, sosial, dan tata kelola operasional dan pengelolaan perusahaan (Miranda et al., 2023). Sementara itu, menurut Aifuwa & Embele (2019), *board diversity* merujuk pada konsep memiliki keberagaman dalam komposisi dewan direksi suatu organisasi atau perusahaan yang mencakup pada faktor *gender* atau jenis kelamin. Dalam penelitian ini *board diversity* mengacu kepada keberagaman gender dewan direksi atau manajerial. Menurut teori agensi, manajer yang berperan sebagai pelaku utama dalam menjalankan operasional perusahaan

cenderung memiliki pengetahuan informasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan pihak-pihak pemangku kepentingan lainnya.

Kondisi tersebut dapat menimbulkan situasi konflik keagenan karena adanya ketidakseimbangan dalam akses informasi antara manajer dan pemangku kepentingan, yang pada gilirannya dapat memunculkan perbedaan persepsi dan kepentingan antara keduanya. Keberagaman dewan dapat dianggap sebagai mekanisme yang dapat mengurangi risiko konflik keagenan. Dengan adanya keberagaman dewan, dewan direksi memiliki potensi untuk mengambil keputusan yang lebih seimbang dan memastikan bahwa manajer bertindak sesuai dengan kepentingan jangka panjang perusahaan dan pemegang saham. Menurut penelitian Arayssi et al. (2020), menunjukkan bahwa adanya keragaman khususnya partisipasi eksekutif wanita pada dewan direksi akan memengaruhi terkait gaya kepemimpinan, jenjang karir, serta prioritas yang lebih baik dalam hal kebutuhan perusahaan jika dibandingkan dengan eksekutif berjenis kelamin pria.

Berdasarkan penelitian Arayssi et al. (2020), pengalaman dan ketertarikan wanita lebih terarah pada kesejahteraan, pelayanan perusahaan, serta komunikasi efektif dalam menghindari kesalahan informasi pada pemangku kepentingan, sedangkan pria lebih berfokus pada pencapaian finansial perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan teori legitimasi yang menekankan pentingnya perusahaan untuk mempertahankan citra positif di mata masyarakat dan pemangku kepentingan. Menurut teori ini, perusahaan berusaha untuk mempertahankan atau meningkatkan legitimasi sosialnya dengan memenuhi harapan dan nilai-nilai yang diakui oleh masyarakat. Oleh karena itu, dimungkinkan bahwa adanya

keberagaman dewan mampu mendorong perusahaan untuk meningkatkan *ESG Performancenya* dan mengurangi adanya konflik keagenan.

Penyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian Güngör & Şeker (2022) yang menunjukkan bahwa adanya *board diversity* pada aspek *gender* berpengaruh signifikan terhadap *ESG Performance*. Adanya keberagaman dalam dewan direksi akan mendorong dalam pengambilan keputusan serta mengidentifikasi pengelolaan risiko yang lebih baik mengenai kinerja perusahaan pada aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola, sehingga dapat memengaruhi nilai perusahaan. Oleh karena itu, berdasarkan deskripsi serta beberapa hasil penelitian terdahulu, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut.

H2: *Board Diversity* berpengaruh positif terhadap *ESG Performance*

2.4.3 Pengaruh *CEO Tenure* terhadap *ESG Performance*

CEO tenure merujuk pada lamanya masa jabatan atau masa pengabdian seseorang sebagai CEO atau direksi utama suatu perusahaan atau organisasi. Sedangkan *ESG performance* merujuk pada kinerja suatu perusahaan dalam hal faktor lingkungan, sosial, dan tata kelola operasional dan pengelolaan perusahaan (Miranda et al., 2023). Nathaniel et al. (2020) menyebutkan bahwa *CEO tenure* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *ESG Performance*. CEO yang telah menjabat untuk jangka waktu yang lama mungkin cenderung untuk menjadi terlalu terpaku pada cara-cara lama dalam mengelola perusahaan. Mereka mungkin kurang cenderung untuk memperkenalkan inovasi-inovasi baru yang diperlukan untuk memperbaiki *ESG performance*.

Dalam konteks teori agensi, CEO yang telah menjabat untuk jangka waktu yang lama mungkin memiliki kendali yang lebih besar atas informasi perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan ketidaktransparanan informasi yang dapat memengaruhi pengambilan keputusan terkait *ESG performance*. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Khan et al. (2020) yang mengungkapkan bahwa *CEO Tenure* berpengaruh negatif terhadap *ESG Performance*. Berdasarkan teori serta dukungan penelitian terdahulu yang sesuai dengan rumusan masalah, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: *CEO Tenure* berpengaruh negatif terhadap *ESG Performance*

2.4.4 Pengaruh *Family Ownership* dalam Memoderasi Pengaruh *Managerial Ability* terhadap *ESG Performance*

Menurut Anggraini & Sholihin (2023), *managerial ability* adalah kemampuan yang dapat menyelesaikan masalah untuk menghadapi situasi kompleks. Secara khusus, manajer dengan kemampuan tinggi berkaitan dengan peningkatan nilai perusahaan secara keseluruhan dan cenderung melakukan komitmen jangka panjang dalam aktivitas yang berkontribusi pada *ESG performance* perusahaan yang lebih baik. Berdasarkan hasil penelitian Kao et al., (2024), *managerial ability* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja ESG. Perusahaan yang dipimpin oleh manajer berkompeten memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menyajikan informasi yang tepat mengenai kinerja ESG di lingkungan perusahaan.

Menurut Matzler et al. (2015), *family ownership* merupakan perusahaan yang didominasi oleh kepemilikan suatu keluarga atas kepemilikan hak saham.

Penelitian (Sun et al., 2023) menunjukkan bahwa kepemilikan keluarga berpengaruh positif terhadap *ESG performance*. Keputusan yang dibuat oleh pemilik keluarga dapat memengaruhi keberlanjutan kebijakan ESG perusahaan, terutama apabila mereka memiliki kesadaran lingkungan dan sosial yang tinggi. *Family ownership* sering kali dihubungkan dengan kontrol yang lebih kuat atas perusahaan. Perusahaan dengan kontrol kepemilikan keluarga yang kuat, berpotensi memiliki komitmen terhadap nilai-nilai dan praktik keberlanjutan dan tanggung jawab sosial.

Perusahaan keluarga yang memiliki tata kelola yang baik dapat memastikan bahwa keputusan manajerial yang mendukung *ESG performance* dapat diimplementasikan secara efektif. Dengan demikian, apabila keluarga memiliki kesadaran tinggi terhadap aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola, maka hal tersebut akan berdampak pada *manager ability* untuk berfokus pada jangka panjang dan pendek mengenai kinerja ESG yang berkelanjutan pada perusahaan. Maknanya, adanya *family ownership* dapat memperkuat hubungan antara *managerial ability* dan kinerja ESG perusahaan. Hal ini juga mampu mengurangi adanya konflik keagenan.

Kontrol keluarga yang memiliki saham mayoritas dalam perusahaan juga cenderung dapat memberikan pengawasan lebih ketat terhadap manajemen perusahaan. Meskipun manajemen perusahaan mungkin memiliki kemampuan untuk memanfaatkan informasi yang dimilikinya, pengawasan yang ketat dapat mencegah pelaksanaan tindakan semacam itu, sehingga berpotensi menghindari munculnya konflik keagenan. Dengan kata lain, kontrol mayoritas saham oleh

keluarga dapat menawarkan kerangka pengawasan yang efektif untuk memitigasi risiko konflik keagenan yang mungkin timbul.

Dengan adanya kepemilikan keluarga yang cenderung memiliki orientasi jangka panjang dan nilai-nilai yang kuat terkait dengan keberlanjutan bisnis, umumnya perusahaan akan sangat memperhatikan kondisi dan kebutuhan manajerial. Hal ini dimungkinkan dapat menumbuhkan rasa loyalitas manajerial terhadap perusahaan, sehingga manajer yang memiliki keahlian dan pengetahuan tinggi cenderung akan memilih untuk memanfaatkan keahliannya untuk bekerja sama dengan pihak *family ownership* untuk meningkatkan pengungkapan ESG perusahaan. Dengan pengungkapan ESG yang baik, perusahaan dapat menarik kepercayaan dan dukungan dari para pihak eksternal. Hal ini sejalan dengan teori legitimasi yang berfokus pada bagaimana organisasi mencari pengakuan atau penerimaan dari berbagai pemangku kepentingan dengan cara membangun, mempertahankan, atau mengkonsolidasi citra atau legitimasi mereka sebagai organisasi yang sah, layak, atau berhak untuk beroperasi. Oleh karena itu, *family ownership* mampu memperkuat pengaruh *managerial ability* terhadap ESG *performance*. Berdasarkan deskripsi tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut.

H4: *Family Ownership* Memoderasi Pengaruh *Managerial Ability* terhadap *ESG Performance*

2.4.5 Pengaruh *Family Ownership* dalam Memoderasi Pengaruh *Board*

Diversity terhadap ESG Performance

Dewan direksi yang lebih beragam gender cenderung menciptakan lingkungan pengambilan keputusan yang lebih baik. Adanya perwakilan gender yang seimbang, dewan dapat membuat keputusan yang lebih komprehensif dan berimbang, termasuk keputusan yang mendukung inisiatif ESG. Penelitian Arayssi et al. (2020) mengungkapkan pengalaman dan ketertarikan wanita lebih terarah pada kesejahteraan, pelayanan perusahaan, serta komunikasi efektif dalam menghindari kesalahan informasi pada pemangku kepentingan, sedangkan pria lebih berfokus pada pencapaian finansial perusahaan. Hal bisa menjadi indikasi signifikan bahwa adanya *board diversity* memiliki pengaruh kuat terhadap ESG *Performance*.

Kemudian menurut Sun et al. (2023) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa perusahaan keluarga (*family ownership*) cenderung mempertahankan tujuan non-ekonomi, yang secara alami terkait dengan kriteria ESG dan pembangunan berkelanjutan. Dalam sebuah perusahaan, indentifikasi keluarga dan keterikatan emosional dapat mendorong perusahaan keluarga untuk mendukung penerapan kriteria ESG. Perusahaan keluarga biasanya menciptakan suasana kerja yang mempromosikan saling membantu, dengan menekankan pentingnya kepercayaan di antara karyawan, membangun ikatan sosial, dan mengembangkan budaya kolektif. Budaya kolektif dan kepercayaan ini membantu mengurangi konflik kepentingan, yang merupakan indikator penting dalam kerangka tata kelola perusahaan ESG. Selain itu, hal ini tidak hanya

meningkatkan kepuasan karyawan, tetapi juga kontribusi dari karyawan, yang merupakan aspek krusial yang terkait dengan hak asasi manusia dan termasuk dalam tanggung jawab sosial ESG. Penelitian yang dilakukan oleh Sun et al. (2023) mengungkapkan bahwa *family ownership* berpengaruh positif terhadap *ESG Performance*.

Berdasarkan penjabaran tersebut, dapat diketahui bahwa kepemilikan memiliki potensi nilai-nilai yang kuat terkait dengan keberlanjutan dan tanggung jawab sosial dan berfokus pada kepentingan jangka panjang. Ketika keberagaman dewan diarahkan untuk mendukung nilai-nilai ini, *family ownership* dapat memperkuat hubungan positif antara keragaman dewan dan kinerja ESG. Hal ini sejalan dengan teori legitimasi, keberadaan kepemilikan keluarga yang berfokus pada aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola perusahaan menunjukkan komitmen perusahaan terhadap tanggung jawab sosialnya, hal ini memiliki peluang lebih besar untuk mendapatkan dukungan dan persetujuan masyarakat. Oleh karena itu, adanya *family ownership* mampu memperkuat hubungan pengaruh *board diversity* terhadap *ESG Performance*. Maka, hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah:

H5: *Family Ownership* memoderasi pengaruh *board diversity* terhadap *ESG Performance*

2.4.6 Pengaruh *Family Ownership* dalam Memoderasi Pengaruh *CEO Tenure* terhadap *ESG Performance*

CEO tenure merujuk pada lamanya masa jabatan atau masa pengabdian seseorang sebagai CEO atau direktur utama suatu perusahaan atau organisasi. Sedangkan *ESG performance* merujuk pada kinerja suatu perusahaan dalam hal

faktor lingkungan, sosial, dan tata kelola operasional dan pengelolaan perusahaan (Miranda et al., 2023). CEO yang telah menjabat untuk jangka waktu yang lama mungkin memiliki kendali yang lebih besar atas informasi perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan ketidaktransparanan informasi yang dapat memengaruhi pengambilan keputusan terkait ESG performance. Misalnya, CEO yang telah lama menjabat mungkin memiliki kecenderungan untuk menyembunyikan informasi negatif tentang kinerja ESG perusahaan untuk mempertahankan posisi mereka.

Family ownership berkaitan dengan kepemilikan perusahaan oleh suatu keluarga karena kepemilikan mayoritas hak saham (Matzler et al., 2015). Kepemilikan keluarga cenderung menekankan pada keberlanjutan jangka panjang perusahaan, termasuk dalam konteks kinerja ESG. Konsep ini sejalan dengan teori legitimasi yang menekankan pentingnya persepsi masyarakat terhadap organisasi sebagai entitas yang sah dan diterima untuk mempertahankan dukungan dan kelangsungan hidup mereka. Ketika anggota dewan direksi memiliki masa jabatan yang panjang, mereka lebih condong untuk berkolaborasi dengan pemilik keluarga untuk menerapkan kebijakan yang mendukung peningkatan kinerja ESG.

Kinerja ESG yang positif dapat menjadi fondasi bagi kepercayaan dan dukungan eksternal terhadap perusahaan. Selain itu, keberadaan *family ownership* juga dapat memperketat pengawasan, sehingga manajemen yang memiliki pemahaman menyeluruh tentang perusahaan tidak dapat menyalahgunakan informasi untuk keuntungan pribadi, termasuk dalam pengungkapan ESG. Dengan demikian, *family ownership* dapat memainkan peran penting dalam memoderasi pengaruh negatif *CEO tenure* terhadap *ESG performance* dengan menciptakan

lingkungan yang mendukung, menguatkan kontrol dan pengawasan, serta meningkatkan fokus jangka panjang. Dengan kata lain, *family ownership* dapat memperlemah pengaruh negatif *CEO tenure* terhadap *ESG performance*. Berdasarkan deskripsi tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut.

H6: *Family Ownership* Memoderasi Pengaruh *CEO Tenure* terhadap *ESG Performance*

BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai variabel dan definisi operasional masing-masing variabel, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis yang digunakan pada penelitian ini

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Pada sub bagian variabel penelitian dan definisi operasional menjelaskan mengenai variable-variabel yang digunakan beserta dengan definisi operasiion setiap variable yang digunakan yaitu *ESG Perfomance* sebagai variabel dependen, *Board Characteristics (managerial ability, board diversisty, serta CEO tenure)* sebagai variabel independen. *Family Ownership* sebagai variabel moderasi dan *Firmsize, ROA, serta Leverage* sebagai variabel control.

3.1.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sekaran & Bougie, 2017). Variabel dalam penelitian ini adalah:

3.1.1.1 ESG Performance

ESG Perfomance mengacu kepada pada evaluasi cara perusahaan mengelola faktor-faktor lingkungan, sosial, dan tata kelola dalam kegiatan operasional dan pengambilan keputusan. ESG menjadi indikator pemangku kepentingan dalam melihat tanggungjawab pada lingkungan, sosial dan praktik

tatakelola perusahaan (Sentosa et al., 2021). Pada penelitian ini *ESG Performance* diukur dengan menggunakan skor ESG (Pozzoli et al., 2022).

3.1.1.2 Managerial ability

Managerial ability pada penelitian ini merujuk kepada kemampuan manajer dalam melaksanakan tugas-tugas manajerialnya, Perusahaan dengan manajer yang memiliki kemampuan manajerial yang unggul memanfaatkan sumber daya perusahaan dengan sebaik-baiknya (Khan et al., 2023). Sesuai dengan penelitian rujukan yaitu Khan et al. (2023), pada penelitian ini *managerial ability* diukur menggunakan *Data Envelopment Analysis* (DEA).

Tujuan utama *Analisis Envelopment Data* (DEA) adalah untuk mengukur efisiensi perusahaan dari tahun ke tahun dan sektor demi sektor. Untuk pengukurannya akan memperhitungkan tujuh aspek keuangan, yaitu harga pokok penjualan (CGS), biaya penjualan, umum, dan administrasi (SGA), properti, pabrik, dan peralatan (PPE), sewa operasi (OLease), biaya penelitian dan pengembangan (RD), goodwill (GW), dan aset tak berwujud lainnya (OtherInt). Rumusnya akan dijabarkan dibawah ini:

$$\text{Manajeril Ability} = \frac{\text{Sales}}{\text{CGS} + \text{SGA} + \text{PPE} + \text{OLease} + \text{RD} + \text{GW} + \text{GW} + \text{OtherInt}}$$

Keterangan:

Sales = Total Penjualan

CGS = Harga pokok penjualan

SGA = Biaya penjualan, umum, dan administrasi

PPE = Properti, pabrik, dan peralatan

Olease = Sewa operasi

RD = Biaya penelitian dan pengembangan

GW = Goodwill

OtherInt = Aset tak berwujud lainnya

3.1.1.3 Board diversity

Board diversity merujuk pada keberagaman dalam komposisi dewan direksi suatu organisasi atau perusahaan. *Board diversity* pada penelitian ini merujuk kepada keberagaman gender dalam dewan direksi. Merujuk pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Güngör & Şeker (2022) variabel *board diversity* dinyatakan oleh presentase jumlah perempuan dalam jajaran direksi.

3.1.1.4 Board Tenure

Board tenure adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan durasi atau lamanya seorang individu menjalani masa jabatan atau memberikan pengabdian dalam dewan direksi suatu perusahaan atau organisasi. Indikator variabel *board tenure* adalah jumlah masa jabatan dewan direksi utama atau *chief executive officer* dalam perusahaan.

3.1.1.5 Family ownership

Family ownership mengacu pada kepemilikan dan kontrol suatu bisnis yang dimiliki oleh keluarga. Menurut Sun et al. (2023) *family ownership* merujuk kepada keseluruhan tingkat hak arus kas di seluruh rantai kepemilikan yang secara tegas dikaitkan dengan satu keluarga. Pada penelitian ini variabel *family ownership* merujuk kepada penelitian Sun et al. (2023) dan pengukuran variabel

ini dilakukan dengan persentase kepemilikan keluarga atas saham terhadap jumlah seluruh saham yang diterbitkan.

$$\text{Family Ownership} = \frac{\text{Jumlah kepemilikan keluarga atas saham}}{\text{Jumlah seluruh saham yang diterbitkan}}$$

3.1.1.6 Firm size

Ukuran perusahaan mampu mengontrol nilai perusahaan dikarenakan semakin tinggi ukuran perusahaan maka akan memengaruhi sumber pendanaan internal dan eksternal perusahaan. Ukuran perusahaan adalah besar kecilnya perusahaan yang dinilai oleh total aset, total penjualan, jumlah laba, beban pajak, dan lain-lain. Proksi yang digunakan untuk variabel ukuran perusahaan didasari dari penelitian yang dilakukan oleh Güngör & Şeker (2022) yaitu dengan menggunakan perhitungan logaritma natural dari total asset perusahaan. Adapun perhitungan ukuran perusahaan dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut.

$$\text{Ukuran perusahaan} = \ln \text{Total Aset}$$

3.1.1.7 ROA

Return on Assets (ROA) adalah rasio keuangan yang mengukur tingkat profitabilitas suatu perusahaan dengan membandingkan laba bersih yang dihasilkan dengan total aset yang dimiliki. Proksi yang digunakan untuk variabel *leverage* didasari dari penelitian yang dilakukan oleh Güngör & Şeker (2022), yaitu sebagai berikut

$$\text{Return on Assets} = \frac{\text{Net Income (after tax)}}{\text{Total Asset}}$$

3.1.1.8 Leverage

Leverage merupakan rasio yang digunakan dalam menilai aktivitas perusahaan dibayar dengan utang. Rasio *leverage* yang tinggi menunjukkan

bahwa suatu perusahaan tidak solvabel, artinya total hutang lebih besar dibandingkan dengan total aktiva. Proksi yang digunakan untuk variabel *leverage* didasari dari penelitian yang dilakukan oleh Güngör & Şeker (2022) yaitu dengan menggunakan rasio hutang terhadap asset. Adapun perhitungan rasio leverage dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut.

$$\text{Debt to Asset Ratio} = \frac{\text{Total Hutang}}{\text{Total Asset}}$$

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sugiyono (2017) mengartikan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, penulis mengambil populasi pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2021-2023 dengan metode sampling yang digunakan yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sekaran & Bougie, 2017). Adapun kriteria sampel pada penelitian ini adalah:

1. Perusahaan yang terdaftar di BEI selama tahun 2021-2023.
2. Perusahaan yang telah menerbitkan laporan tahunan secara lengkap selama tahun 2021-2023.

3. Perusahaan yang mempublikasikan skor ESG di *Bloomberg* selama tahun 2021-2023.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data sekunder. Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh dari suatu perusahaan yang dalam penelitian menggunakan data perusahaan berupa laporan keuangan tahunan serta Skor ESG yang bersumber pada Bursa Efek Indonesia (BEI) dan *Bloomberg*. Beberapa sumber data juga digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan publikasi pemerintah, publikasi penelitian selanjutnya, dan data lainnya yang mendukung penelitian ini (Sekaran & Bougie, 2017).

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan metode dokumentasi. Metode dokumentasi digunakan untuk mendapatkan dan menghimpun data melalui berbagai sumber. Metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh data berupa laporan tahunan perusahaan yang diperoleh melalui website Bursa Efek Indonesia, dan *Bloomberg*.

3.5 Metode Analisis

Bagian metode analisis menjelaskan tentang teknik analisis dan tata cara penggunaan alat analisis penelitian. Metode analisis yang digunakan antara lain :

3.5.1 Moderated Regression Analysis

Teknik analisis yang digunakan adalah *Moderated Regression Analysis* menggunakan program SPSS. *Moderated Regression Analysis* (MRA) dilakukan

untuk mengetahui pengaruh moderasi variabel kualitas audit pada pengaruh komite audit terhadap kualitas laporan keuangan. Hipotesis moderasi diterima apabila variabel moderasi mempunyai nilai signifikansi $< 0,05$. Berikut merupakan model persamaan regresi moderasi pada penelitian ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 K_1 + \beta_5 K_2 + \beta_6 K_3 + \beta_7 M + \beta_8 X_1.M + \beta_9 X_2.M + \beta_{10} X_3.M + e$$

α = konstanta

β = Koefisien regresi

X_1 = *Board Characteristics*

M = *Family Ownership*

K_1 = *FirmSize*

K_2 = *ROA*

K_3 = *Leverage*

e : *error term*

3.5.2 Statistik Deskriptif

Untuk mengkaji karakteristik umum variabel pencarian serta memprediksi dan memprediksi dan menganalisis pola pencarian, dimulai dengan statistik deskriptif. Alat ini digunakan untuk menghitung parameter populasi termasuk indeks pusat, distribusi populasi, dll. Pengukuran yang digunakan dalam statistik deskriptif meliputi mean (rata-rata), mean, minimum, maksimum, dan standar deviasi.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah model regresi tersebut benar-benar telah menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif atau disebut BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) maka harus memenuhi uji asumsi klasik regresi yaitu sebagai berikut:

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel-variabel memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Data yang berdistribusi normal akan memperkecil kemungkinan terjadinya bias. Uji statistik yang dapat digunakan menguji normalitas residual adalah uji statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) yang di extract kedalam *Monte Carlo*. Jika hasil Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai *Monte Carlo Sig* diatas 0,05 maka data residual terdistribusi dengan normal, sedangkan jika hasil Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikan di bawah 0,05 maka data residual terdistribusi tidak normal (Ghozali, 2018).

3.5.3.2 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji tentang ada tidaknya korelasi antar variabel-variabel pada periode t dengan periode $t-1$ pada persamaan regresi linear. Autokorelasi pada sebagian besar kasus ditemukan pada regresi yang datanya adalah time-series seperti bulan atau tahun sehingga ciri khusus uji dari ini adalah tentang waktu. Regresi yang sempurna yaitu regresi yang di dalamnya tidak mengandung autokorelasi. Menurut Ghozali (2018), untuk mendeteksi ada

tidaknya autokorelasi, uji Durbin Watson (D-W) yang akan menentukannya, dimana kriteria pengujian Durbin Watson adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila $d < dL$ atau $> (4-dL)$, maka hipotesis nol ditolak, atau terdapat autokorelasi.
- 2) Apabila d terletak antara dU dan $(4-dU)$, maka hipotesis nol diterima, atau tidak terdapat autokorelasi.
- 3) Apabila dL terletak antara dU dan dU , atau di antara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$ maka tidak menghasilkan kesimpulan yang jelas.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Perbedaan variance dari residual dapat terjadi antara satu pengamatan dan pengamatan lainnya, dan guna menemukan jika hal ini terjadi, dapat digunakan uji heteroskedastisitas. Model regresi dengan variance yang sama (Homokedastisitas) merupakan model yang sama atau dengan kata lain tidak memiliki heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Dua kemungkinan dapat dibentuk dari uji heteroskedastisitas dari uji glesjer, yaitu:

1. Nilai signifikansi lebih besar dari 5% atau $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Nilai signifikansinya lebih kecil dari 5% atau $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

3.5.3.4 Uji Multikolineritas

Menurut Ghozali (2018), uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebasnya. Uji multikolineritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Berdasarkan nilai *tolerance*, nilai yang terbentuk harus di atas 0,10 (10%) dan berdasarkan nilai VIF nilai yang terbentuk harus kurang dari 10, bila tidak maka akan terjadi multikolineritas dan model regresi tidak layak untuk digunakan.

3.5.4 Goodness Fit Model

Pengujian goodness of fit model dijalankan guna memperkirakan akurasi fungsi regresi sampel ketika memperkirakan angka terkini dengan statistik (Ghozali, 2018). Dalam pengujian hipotesis digunakan regresi linier berganda yang meliputi pengujian koefisien determinasi (R^2) juga pengujian konkuren (uji f).

3.5.4.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Ghozali, 2018), koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Jika nilai R^2 kecil berarti variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas. Sedangkan apabila nilai R^2 mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3.5.4.2 Uji F

Menurut Ghozali (2018), Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen dalam model penelitian ini memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika nilai F hitung $<$ F tabel atau probabilitas $>$ nilai signifikansi (Sig $<$ 0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai F hitung $>$ F tabel atau probabilitas $<$ nilai signifikansi (Sig $<$ 0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel independen secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

3.5.5 Pengujian Hipotesis

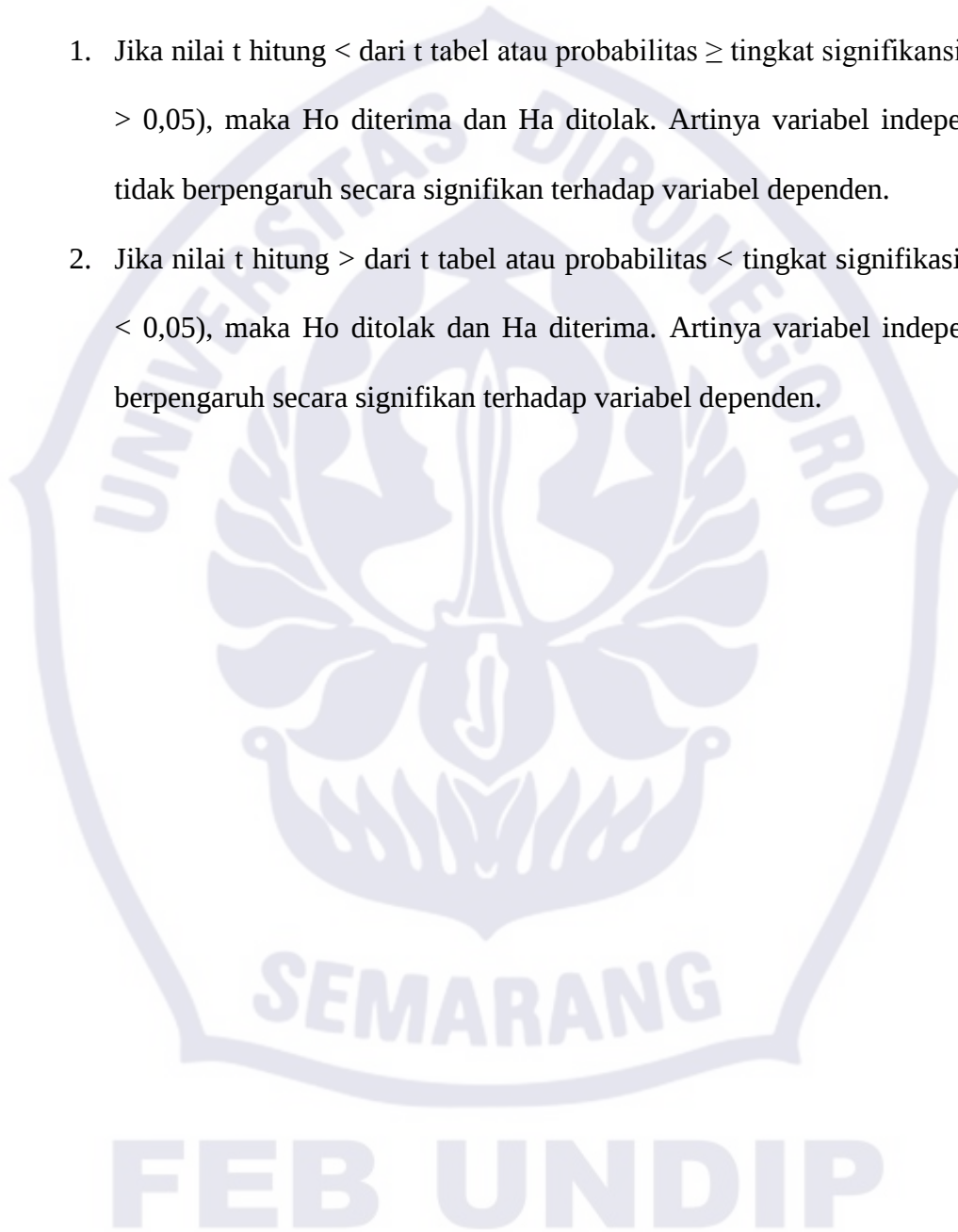
Hipotesis merupakan pernyataan hubungan antara variabel dengan variabel yang mempunyai sifat sementara. Hipotesis juga memuat pernyataan yang mempunyai peranan penting dalam penelitian (Anshori & Iswati, 2017). Dalam pengujian hipotesis ini menggunakan uji t

3.5.5.1 Uji t

Menurut Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada penelitian ini uji hipotesis dilakukan dengan cara

membandingkan nilai signifikan dari nilai α sebesar 0,05. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika nilai t hitung $<$ dari t tabel atau probabilitas $\geq$ tingkat signifikansi (Sig $> 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai t hitung $>$ dari t tabel atau probabilitas $<$ tingkat signifikansi (Sig $< 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.



BAB IV

HASIL DAN ANALISIS

4.1 Deskripsi dan Objek Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian untuk perusahaan yang menjadi sampel penelitian dapat digambarkan ke dalam tabel berikut.

Tabel 4. 1 Sampel Penelitian

No	Kriteria	Jumlah
1	Jumlah perusahaan 2021-2023 yang terdaftar di BEI dan sudah menerapkan ESG.	78
2	Jumlah Perusahaan 2021-2023 yang terdaftar di BEI yang tidak memiliki kebutuhan variabel secara lengkap.	(20)
3	Jumlah perusahaan sebelum <i>Outlier</i> (78×3)	234
Data <i>Outlier</i>		(60)
Total data observasi final penelitian		174

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh sampel penelitian sebanyak 58 perusahaan dengan rentang waktu laporan penelitian 2021 - 2023. Data setelah mengalami pengurangan jumlah perusahaan yang tidak dapat dijadikan sampel penelitian karena tidak diperoleh data yang akan dijadikan analisis dalam penelitian ini.

Selain itu, dalam upaya memastikan bahwa asumsi multivariate normality terpenuhi, dilakukan data screening menggunakan *z-score* untuk mendeteksi adanya outlier. *Z-score* dihitung untuk setiap variabel, dan nilai-nilai yang memiliki *z-score* di atas atau di bawah batasan kritis dianggap sebagai outlier. Outlier yang diidentifikasi ini kemudian ditinjau lebih lanjut, dan beberapa di antaranya dapat dikeluarkan dari analisis jika dianggap mengganggu distribusi normal data. (Gozali, 2016, 27) Dengan melakukan data screening ini, diharapkan

asumsi normalitas multivariate dalam analisis dapat terpenuhi, sehingga hasil penelitian lebih valid dan dapat diandalkan. Total data yang terkena outlier sebanyak 60 sehingga total akhir penelitian sebanyak 174.

4.2 Hasil Analisis Data

Pada subbab ini akan menerangkan analisis data pengujian yang akan dilakukan. Dengan menggunakan program SPSS 26 untuk menguji data penelitian.

4.2.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis data penelitian maka untuk deskripsi statistic dari setiap variabel penelitian dapat disajikan ke dalam tabel berikut.

Tabel 4. 2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Dev
ESG Performance	174	21,72	73,87	42,81	10,54
Managerial Ability	174	0,22	3,61	1,28	0,46
Board Diversity	174	0,00	0,71	1,18	0,18
CEO Tenure	174	2,00	5,00	4,43	0,98
Firm size	174	27,48	35,16	31,27	1,52
ROA	174	-0,70	0,56	0,04	0,10
Leverage	174	0,00	18673	173,62	1658,17
Family	174	0,00	1,00	0,58	0,21

4.2.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji pertama yang akan dilakukan adalah pengujian asumsi klasik. Syarat estimasi regresi yaitu BLUES (*Best Linear Unbiased Estimator*) harus dipenuhi oleh model regresi yang efektif. Karena tidak ada bias, maka model regresi yang memenuhi karakteristik BLUES dapat digunakan sebagai estimator (Ghozali, 2018). Penelitian ini memiliki uji asumsi klasik meliputi uji autokorelasi, normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas.

4.2.2.1 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov (*Exact Monte Carlo*)

Hasil uji normalitas dari data yang diperoleh dari hasil penelitian maka dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4. 3 Tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		174
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-0.0961
	Std. Deviation	,20083559
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,040
	Negative	-,067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.057
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	sig.	.057
	Lower bound	.051
	Upper bound	.062

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
 - d. This is a lower bound of the true significance.
- Source: SPSS Output, secondary data processing 2026

Pada hasil uji normalitas yang dilakukan pada tabel 4.3, uji normalitas data melewati uji statistik nonparametik (normalitas) yang di *extract* ke dalam montecarlo. Berdasarkan tabel uji normalitas K-S, disimpulkan bahwa nilai *Monte carlo sig* menunjukkan hasil 0,57 nilai tersebut lebih besar dibandingkan 0,05 (0,57 > 0,05). Simpulan dari uji ini dapat dilihat bahwasannya data dari penelitian ini terdistribusi normal berdasarkan uji K-S yang di *extract* ke dalam *Montecarlo*.

4.2.2.2 Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan melihat ada tidaknya kesalahan pada periode t dan periode t-1 berkorelasi model regresi. Jika hasil uji autokorelasi > du dan < 4-du, maka model regresi dinyatakan layak.

Model	Durbin-Watson
1	1,922

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3, Fz, ROA, Lev, Z, X1Z, X2Z, X3Z

b. Dependent Variable: Y

Source: Secondary data with SPSS processing, 2026

Tabel 4. 4 Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 4.4 menjelaskan bahwa tiga variabel independen dan tiga variabel kontrol diperoleh nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1,922 untuk variabel *ESG performance* sebagai variabel dependen, terdiri dari 174 sampel (n-174). Karena

nilai $du = 1,7635$ pada tabel Durbin Watson diketahui, maka dari tabel sebelumnya dapat disimpulkan bahwa variabel *ESG performance* tidak menunjukkan autokorelasi. $du < dw < (4-du) = 2,2365 > 1,922 > 1,7635$

4.2.2.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Glejser digunakan untuk mengetahui masalah heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini. Hasil uji Glejser ditampilkan pada tabel 4.5.

Tabel 4. 5 Uji Glejser

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	3,400	0,057
	X1	-1,011	0,149
	X2	,105	0,121
	X3	,686	0,724
	FIRMSIZE	-2,871	0,550
	ROA	0,820	0,413
	LEV	0,068	0,946
	Z	0,973	0,332
	X1Z	-,0320	0,975
	X2Z	-1,698	0,091
	X3Z	-1,351	0,179

a. Dependent Variable: ABS_RES

Source: SPSS Output, secondary data processing 2026

Dari tabel 4.5, setelah dilakukan regresi nilai absolut residual terhadap variabel independen, hasil menunjukkan keseluruhan variabel memiliki nilai signifikansi melebihi batas nilai 0,050. Maka dapat dipastikan model regresi tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

4.2.2.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini, untuk mendiagnosis adanya multikolonieritas pada model regresi adalah dengan menilik nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada tabel 4.6. Umumnya, batas nilai yang digunakan untuk

mendiagnosis tidak adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai $VIF \leq 10,00$.

Tabel 4. 6 Uji Multikolinearitas

	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	0,484	2,068
	X2	0,626	1,597
	X3	0,949	1,053
	Firmsize	0,890	1,124
	ROA	0,619	1,615
	Leverage	0,649	1,541
	Z	0,403	2,482
	X1Z	0,299	3,346
	X2Z	0,931	1,074
	X3Z	0,612	1,634

Dependent Variabel: Y

Pada tabel 4.6 dapat diidentifikasi bahwa keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi multikolinearitas karena mempunyai nilai $VIF \leq 10,00$ dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,10.

4.3 Hasil Goodness fit Model

Pengujian dilakukan dalam statistik dan analisis data dalam mengukur tingkat model statistik yang digunakan sesuai pada data yang diamati. Pengujian *goodness fit model* dalam riset berikut meliputi pengujian koefisien determinasi (R^2), pengujian simultan (Pengujian F).

4.3.1 Hasil Uji R² dengan Moderated Regression Analysis

Tabel 4. 7 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,605 ^a	0,366	0,327	0,20690

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3, Firmsize, ROA, Leverage, X1Z, X2Z, X3Z

b. Dependent Variable: Y

Source: SPSS Output, secondary data processing 2026

Tabel 4.7 menunjukkan besar nilai koefisien determinasi sebesar 0,366 dimana variabel independen seperti *managerial ability*, board diversity, CEO *tenure* dan variabel kontrol Firmsize, ROA, Leverage menyumbang 32,7% dari ESG performance.

4.3.2 Hasil Uji F dengan Moderated Regression Analysis

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,024	10	0,402	9,399	<,001 ^b
	Residual	6,978	163	0,043		
	Total	11,002	173			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, X2, X3, Firmsize, ROA, Leverage, X1Z, X2Z, X3Z

Source: SPSS Output, secondary data processing 2026

Tabel 4. 8 Uji Statistik F dengan MRA

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel diatas memperlihatkan nilai F hitung senilai 9,339 dan tingkat signifikansi sebesar <0,001. Karena nilai signifikansi tidak melebihi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel

independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen (Ghozali 2016, 99).

4.4 Hasil Uji Hipotesis

Tingkat pengaruh variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen dapat ditentukan dengan menggunakan uji parsial, yang sering disebut uji t, dengan pendapat bahwa nilai variabel independen lainnya tidak berubah. Variabel dependen berdampak pada variabel independen jika nilai signifikansinya $< 0,05$, sesuai kriteria pengambilan keputusan uji parsial. (Ghozali, 2018).

4.4.1 Hasil Uji t dengan Moderated Regression analysis

Tabel 4. 9 Hasil Uji t dengan Moderated Regression Analysis

	Model	t	Sig.
1	Constant	4,230	<,001
	X1	1,809	,072
	X2	-5,833	<,001
	X3	2,104	,037
	Firmsize	6,322	<,001
	ROA	1,499	,136
	Leverage	1,317	,190
	Z	-1,364	,174
	X1Z	-,931	,353
	X2Z	,005	,996
	X3Z	1,235	,219

a. Dependent Variable: Y

Source: SPSS Output, secondary data processing 2026

Berdasarkan hasil uji di atas pada tabel 4.9, disimpulkan jika *Moderated*

Regression Analysis terhadap *ESG performance* dengan perhitungan *ESG disclosure score* sebagai berikut:

$$Y = 1,523 + 0,89X_1 - 0,621X_2 + 0,34X_3 + 0,069K_1 + 0,296K_2 + 1,551K_3 - 0,155Z - 0,621X_1Z - 0,000X_2Z + 0,128X_3Z$$

Pada model persamaan pada variabel *ESG performance* dengan proksi *ESG disclosure score* berdampak pada nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa variabel independen berdampak signifikan positif terhadap *ESG performance* dengan proksi *ESG disclosure score*. Dengan merujuk pada persamaan regresi yang telah dijabarkan, bisa disimpulkan yaitu:

1. Konstanta senilai 1,523 mengungkapkan jika tingginya *ESG performance* yang diproksikan *ESG disclosure score* pada perusahaan yang terdapat pada seluruh sektor adalah 1,523 dengan asumsi bahwa ukuran *Managerial ability*, *Board diversity*, *CEO tenure*, *Firm size*, *ROA*, *Leverage*, dan *Family ownership* bernilai konstan dikarenakan memiliki arah positif.
2. koefisien regresi antara variabel *Managerial ability* terhadap *ESG performance* adalah 0,89 dengan tanda positif sehingga menyatakan bahwa setiap peningkatan nilai 1 pada variabel *managerial ability* maka akan menambah *ESG performance* sebesar 0,89.
3. Koefisien regresi antara variabel *Board diversity* terhadap *ESG performance* adalah 0,621 dengan tanda negatif sehingga menyatakan bahwa setiap peningkatan nilai 1 pada variabel *Board diversity* maka akan mengurangi *ESG performance* sebesar 0,621.

4. Koefisien regresi antara variabel *CEO tenure* terhadap *ESG performance* adalah 0,340 dengan tanda positif sehingga menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 nilai pada variabel interaksi maka akan meningkatkan *ESG performance* sebesar 0,340.
5. Koefisien regresi antara *Firm size* terhadap *ESG performance* adalah 0,069 dengan tanda positif sehingga menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 nilai akibatnya akan meningkatkan *ESG performance* sebesar 0,069.
6. Koefisien regresi antara ROA terhadap *ESG performance* adalah 0,296 dengan tanda positif sehingga menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 nilai akibatnya akan meningkatkan *ESG performance* sebesar 0,296.
7. Koefisien regresi antara *Leverage* terhadap *ESG performance* adalah -1,551 dengan tanda positif sehingga menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 nilai akibatnya akan meningkatkan *ESG performance* sebesar 1,551.
8. Koefisien regresi antara variabel *Family ownership* terhadap *ESG performance* adalah 0,115 dengan tanda negatif sehingga menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 nilai mengakibatkan penurunan *ESG performance* sebesar 0,115.
9. Koefisien regresi antara variabel interaksi satu terhadap *ESG performance* adalah -0,621 dengan tanda negatif sehingga menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 nilai mengakibatkan penurunan *ESG performance* sebesar 0,621.
10. Koefisien regresi antara variabel interaksi dua terhadap *ESG performance*

adalah -0,000 dengan tanda negatif sehingga menyatakan bahwa setiap peningkatan nilai 1 mengakibatkan penurunan *ESG performance* sebesar 0,000.

11. Koefisien regresi antara variabel interaksi tiga terhadap *ESG performance* adalah 0,128 dengan tanda positif sehingga menyatakan bahwa setiap peningkatan nilai 1 mengakibatkan peningkatan *ESG performance* sebesar 0,128.

Berdasarkan tabel 4.9 diuraikan terkait berdampak pada variabel independen terhadap variabel dependen yaitu:

1. Hipotesis H1 menyatakan *managerial ability* terdapat pengaruh positif pada *ESG performance*. Hasil uji parsial yang dilakukan yang dilakukan dalam tabel 4.9 mendapatkan hasil bahwa *managerial ability* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,072 dimana angka ini $> 0,05$. Berdasarkan hasil uji dapat dinyatakan bahwa **H1 ditolak**. Hasil ini menunjukkan variabel *managerial ability* tidak berdampak pada *ESG performance* perusahaan yang diproksikan *ESG disclosure score*.
2. Hipotesis H2 menyatakan *board diversity* terdapat pengaruh positif pada *ESG performance*. Hasil uji parsial yang dilakukan yang dilakukan dalam tabel 4.9 mendapatkan hasil bahwa *board diversity* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 dimana angka ini $< 0,05$. Berdasarkan hasil uji dapat dinyatakan bahwa **H2 diterima**. Hasil ini menunjukkan variabel *board diversity* tidak berdampak pada *ESG performance* perusahaan yang diproksikan *ESG disclosure score*.

3. Hipotesis H3 menyatakan *CEO tenure* terdapat pengaruh negatif pada *ESG performance*. Hasil uji parsial yang dilakukan yang dilakukan dalam tabel 4.9 mendapatkan hasil bahwa *CEO tenure* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 dimana angka ini $> 0,05$ namun hasil uji regresi menunjukkan koefisien regresi yang memiliki nilai positif, yaitu 0,34. Berdasarkan hasil uji dapat dinyatakan bahwa **H3 ditolak**. Hasil ini menunjukkan variabel *CEO tenure* berpengaruh positif pada *ESG performance* yang diproksikan *ESG disclosure score*.
4. Hipotesis H4 menyatakan *family ownership* memoderasi pengaruh *managerial ability* terhadap *ESG performance* terdapat pengaruh pada *ESG performance*. Hasil uji parsial yang dilakukan yang dilakukan dalam tabel 4.9 mendapatkan hasil bahwa variabel interaksi *managerial ability* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,353 dimana angka ini $> 0,05$. Berdasarkan hasil uji dapat dinyatakan bahwa **H4 ditolak**. Hasil ini menunjukkan variabel interaksi *managerial ability* tidak berdampak pada *ESG performance* perusahaan yang diproksikan *ESG disclosure*.
5. Hipotesis H5 menyatakan *family ownership* memoderasi pengaruh *board diversity* terhadap *ESG performance* terdapat pengaruh pada *ESG performance*. Hasil uji parsial yang dilakukan yang dilakukan dalam tabel 4.9 mendapatkan hasil bahwa variabel interaksi ukuran *board diversity* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,996 dimana angka ini $> 0,05$. Berdasarkan hasil uji dapat dinyatakan bahwa **H5 ditolak**. Hasil ini menunjukkan variabel interaksi *board diversity* berdampak pada *ESG*

performance perusahaan yang diproksikan *ESG disclosure score*.

6. Hipotesis H6 menyatakan *family ownership* memoderasi pengaruh *CEO tenure* terhadap *ESG performance* terdapat pengaruh pada *ESG performance*. Hasil uji parsial yang dilakukan yang dilakukan dalam tabel 4.10 mendapatkan hasil bahwa variabel interaksi *CEO tenure* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,219 dimana angka ini $> 0,05$.

No	Hipotesis	Hasil
1	<i>Managerial Ability</i> berpengaruh positif terhadap <i>ESG Performance</i>	Ditolak
2	<i>Board Diversity</i> berpengaruh positif terhadap <i>ESG Performance</i>	Diterima

Berdasarkan hasil uji dapat dinyatakan bahwa **H6 ditolak**. Hasil ini menunjukkan variabel interaksi *CEO tenure* tidak berdampak pada *ESG performance* perusahaan yang diproksikan *ESG disclosure score*.

Tabel 4. 10 Ringkasan asumsi tabel MRA

3	<i>CEO Tenure</i> berpengaruh negatif terhadap <i>ESG Performance</i>	Ditolak
4	<i>Family Ownership</i> Memoderasi Pengaruh <i>Managerial Ability</i> terhadap <i>ESG Performance</i>	Ditolak
5	<i>Family Ownership</i> memoderasi pengaruh <i>board diversity</i> terhadap <i>ESG</i>	Ditolak
6	<i>Family Ownership</i> Memoderasi Pengaruh <i>CEO Tenure</i> terhadap <i>ESG Performance</i>	Ditolak

4.5 Interpretasi Hasil

Pada sub bab ini berusaha menjelaskan dan intepretasi hasil analisis berdasarkan pengujian. Selain itu, bagian ini juga menjelaskan argumentasi teoritis yang mendasari penelitian.

4.5.1 *Managerial Ability* berpengaruh positif terhadap *ESG Performance*

Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa managerial ability tidak memengaruhi *ESG performance*. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bramanti, 2024). Hasil ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa managerial ability memiliki dampak positif terhadap implementasi ESG (Zahid et al., 2024; Welch & Yoon, 2022; Lee et al., 2023; Gaganis et al., 2023).

Ketidaksesuaian ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satu faktornya adalah fokus sektoral dari perusahaan-perusahaan yang menjadi sampel. Perusahaan-perusahaan sektor energi dalam penelitian ini menunjukkan skor ESG rata-rata tertinggi, yang secara signifikan lebih tinggi dibandingkan dengan skor ESG rata-rata keseluruhan untuk semua perusahaan dalam sampel.

Teori legitimasi menjelaskan bahwa perusahaan berusaha memperoleh dan mempertahankan legitimasi dengan menyesuaikan perilaku mereka terhadap harapan sosial dan norma eksternal, bukan semata-mata berdasarkan kemampuan manajerial internal. Dalam konteks kinerja ESG, perusahaan sering kali lebih dipengaruhi oleh tekanan eksternal dari regulator, konsumen, dan masyarakat untuk bertindak secara bertanggung jawab dalam isu-isu lingkungan, sosial, dan tata kelola. Meskipun kemampuan manajerial dapat memainkan peran dalam mengelola operasi, faktor eksternal dan persepsi pemangku kepentingan seringkali lebih berpengaruh dalam menentukan kinerja ESG perusahaan. Oleh karena itu, meskipun kemampuan manajerial penting, itu tidak selalu berhubungan langsung dengan kinerja ESG yang ditunjukkan perusahaan (Suchman, 1995; Dowling & Pfeffer, 1975).

4.5.2 *Board Diversity* berpengaruh positif terhadap *ESG Performance*

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa *board diversity* berpengaruh positif *ESG performance*. Temuan ini sejalan dengan Sejumlah penelitian empiris menunjukkan bahwa *board diversity*, khususnya *gender diversity*, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap ESG performance perusahaan. Zharfpeykan dan Bai (2025) menemukan bahwa keberagaman gender dalam dewan direksi secara signifikan meningkatkan kinerja ESG perusahaan di Selandia Baru. Temuan serupa juga dikemukakan dalam studi sektor utilitas di Uni Eropa yang menyatakan bahwa dewan yang lebih beragam secara gender mampu meningkatkan kinerja keberlanjutan perusahaan (Utilities Policy, 2023). Selain itu, penelitian di sektor perbankan Eropa menunjukkan bahwa semakin

banyak anggota dewan perempuan, semakin tinggi skor ESG yang dicapai perusahaan (Emerald Insight, 2024). Hasil-hasil ini memperkuat argumen bahwa keberagaman dalam pengambilan keputusan strategis perusahaan mendorong kepedulian yang lebih besar terhadap aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola, sehingga berdampak positif terhadap ESG performance.

Teori agensi menjelaskan bahwa hubungan antara pemilik (principal) dan manajer (agen) seringkali dipenuhi dengan potensi konflik kepentingan, di mana manajer cenderung mengejar tujuan pribadi atau jangka pendek yang mungkin tidak sejalan dengan kepentingan pemilik. Dalam konteks *board diversity* dan *ESG performance*, teori agensi mengungkapkan bahwa meskipun keragaman dewan bisa membawa perspektif yang lebih luas, keputusan strategis yang memengaruhi kinerja ESG seringkali lebih dipengaruhi oleh prioritas manajerial yang lebih berfokus pada keuntungan finansial jangka pendek. Tanpa pengawasan atau insentif yang tepat, keragaman dewan tidak menjamin peningkatan kinerja ESG, karena manajer mungkin tidak cukup termotivasi untuk memprioritaskan faktor sosial dan lingkungan (Jensen & Meckling, 1976; Fama & Jensen, 1983).

Teori legitimasi berpendapat bahwa perusahaan berusaha memperoleh dan mempertahankan legitimasi dengan menyesuaikan diri dengan harapan sosial dan norma eksternal yang ada. Dalam konteks *board diversity* (keragaman dewan direksi) dan *ESG performance* (kinerja lingkungan, sosial, dan tata kelola), teori ini dapat menjelaskan bahwa *board diversity* tidak selalu memengaruhi kinerja ESG. Meskipun keragaman dalam dewan mungkin meningkatkan citra perusahaan dan membantu memperoleh legitimasi dengan memenuhi harapan

sosial terkait inklusivitas, hal ini tidak otomatis mendorong perubahan nyata dalam kinerja ESG. Perusahaan mungkin lebih fokus pada memenuhi ekspektasi eksternal seperti kepatuhan terhadap peraturan atau tuntutan pemangku kepentingan, daripada benar-benar mengintegrasikan keberagaman dewan ke dalam keputusan strategis yang memengaruhi ESG. Selain itu, tanpa adanya tekanan langsung dari pemangku kepentingan atau insentif yang memadai, keberagaman dewan mungkin hanya berfungsi sebagai simbol atau upaya pemenuhan standar sosial tanpa berpengaruh signifikan pada pencapaian tujuan ESG yang lebih konkret (Suchman, 1995; Dowling & Pfeffer, 1975).

4.5.3 *CEO Tenure* berpengaruh negatif terhadap *ESG Performance*

Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa *CEO Tenure* berpengaruh positif terhadap ESG performance. Penelitian menunjukkan bahwa *CEO tenure* atau lama masa jabatan CEO memiliki pengaruh positif terhadap ESG performance perusahaan. CEO yang menjabat lebih lama cenderung memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang strategi perusahaan dan hubungan yang kuat dengan pemangku kepentingan, sehingga lebih mampu mengintegrasikan nilai-nilai keberlanjutan ke dalam kebijakan jangka panjang. Triyani et al. (2020) menemukan bahwa *CEO tenure* berpengaruh positif terhadap pengungkapan ESG, di mana semakin lama masa jabatan CEO, maka semakin baik pula pengungkapan ESG perusahaan. Hal serupa disampaikan oleh Liu dan Zhang (2021), yang menyatakan bahwa CEO dengan masa jabatan yang lebih lama memiliki komitmen lebih besar terhadap pelaporan aspek lingkungan (E) dan ESG secara keseluruhan. Temuan ini menunjukkan bahwa keberlanjutan memerlukan

kepemimpinan yang stabil dan berorientasi jangka panjang, yang umumnya dimiliki oleh CEO dengan masa jabatan lebih panjang.

Teori agensi menjelaskan bahwa hubungan antara pemilik (principal) dan manajer (agen) sering kali dibayangi oleh potensi konflik kepentingan, di mana manajer (seperti CEO) dapat memiliki tujuan yang berbeda dengan pemilik perusahaan. Dalam konteks *CEO tenure* (masa jabatan CEO) dan *ESG performance* (kinerja lingkungan, sosial, dan tata kelola), teori agensi dapat menjelaskan mengapa *CEO tenure* tidak selalu memengaruhi kinerja ESG. Meskipun CEO dengan masa jabatan yang panjang memiliki pengetahuan dan pengalaman lebih, mereka mungkin lebih fokus pada pencapaian tujuan jangka pendek atau keuntungan finansial untuk memperkuat posisi mereka dalam perusahaan, daripada memprioritaskan kinerja ESG. Selain itu, CEO yang memiliki tenure panjang mungkin merasa lebih aman dalam posisi mereka, yang bisa menyebabkan kurangnya insentif untuk melakukan perubahan besar terkait kinerja ESG jika tidak ada tekanan eksternal yang cukup kuat. Dengan demikian, meskipun pengalaman CEO dapat memengaruhi keputusan strategis, tanpa adanya dorongan kuat dari pemangku kepentingan atau insentif yang jelas, *CEO tenure* tidak selalu berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja ESG Perusahaan (Jensen & Meckling, 1976; Fama & Jensen, 1983).

4.5.4 Pengaruh *Family Ownership* Memoderasi Pengaruh *Managerial Ability* terhadap *ESG Performance*

Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa *Family ownership* tidak dapat memoderasi hubungan antara *managerial ability* dan *ESG performance*. Temuan

ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Rees dan Rodionova (2014) serta Salehi et al. (2017) yang menemukan bahwa kepemilikan keluarga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap praktik ESG, bahkan dalam beberapa kasus berdampak negatif. Dengan demikian, peran family ownership sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara managerial ability dan ESG performance dianggap tidak efektif atau tidak signifikan secara statistik.

Meskipun kemampuan manajerial terbukti mampu meningkatkan kinerja ESG perusahaan, kepemilikan keluarga tidak memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut secara signifikan. Hal ini disebabkan oleh kecenderungan perusahaan keluarga untuk lebih fokus pada keberlangsungan usaha dan kepentingan internal keluarga dibandingkan pada tanggung jawab sosial dan keberlanjutan eksternal

4.5.5 Pengaruh *Family Ownership* memoderasi pengaruh *board diversity* terhadap *ESG Performance*

Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa *Family ownership* tidak dapat memoderasi hubungan antara *board diversity* dan *ESG performance*. Meskipun keberagaman dalam dewan direksi, seperti gender, usia, dan latar belakang pendidikan, terbukti mampu meningkatkan kinerja ESG perusahaan karena menciptakan perspektif yang lebih luas dalam pengambilan keputusan, pengaruh positif tersebut tidak diperkuat maupun diperlemah oleh kepemilikan keluarga. Hal ini disebabkan oleh karakteristik perusahaan keluarga yang cenderung mempertahankan struktur dan nilai-nilai internal yang konservatif, serta fokus pada keberlangsungan bisnis dan kepentingan keluarga, bukan pada isu-isu

eksternal seperti keberlanjutan dan tanggung jawab sosial. Beberapa studi, seperti yang dilakukan oleh Rees dan Rodionova (2014) serta Salehi et al. (2017), menemukan bahwa kepemilikan keluarga tidak secara signifikan berkontribusi terhadap praktik keberlanjutan atau pengungkapan ESG, sehingga tidak efektif dalam memoderasi hubungan antara board diversity dan ESG performance.

Teori legitimasi menjelaskan bahwa perusahaan berusaha memperoleh legitimasi dengan menyesuaikan diri dengan harapan sosial dan norma eksternal. Dalam konteks *family ownership* (kepemilikan keluarga), *board diversity* (keragaman dewan), dan *ESG performance*, kepemilikan keluarga dapat memoderasi hubungan antara keragaman dewan dan kinerja ESG. Jika keluarga memiliki kontrol yang kuat, mereka cenderung lebih peduli dengan reputasi dan keberlanjutan jangka panjang perusahaan, yang mendorong mereka untuk mendukung dewan yang beragam untuk meningkatkan kinerja ESG dan mempertahankan legitimasi perusahaan. Namun, jika fokus keluarga lebih pada keuntungan jangka pendek, mereka mungkin kurang mendorong peran board diversity dalam meningkatkan kinerja ESG. Dengan demikian, kepemilikan keluarga dapat memperkuat atau mengurangi dampak keragaman dewan terhadap kinerja ESG, tergantung pada nilai-nilai dan tujuan keluarga sebagai pemilik (Suchman, M. C. 1995; Cheng, B., Ioannou, I., & Serafeim, G. 2014).

4.5.6 Pengaruh *Family Ownership* Memoderasi Pengaruh *CEO Tenure* terhadap *ESG Performance*

Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa *Family ownership* tidak dapat memoderasi hubungan antara *CEO Tenure* dan *ESG performance*. Temuan ini

sejalan dengan beberapa studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa *family ownership* tidak dapat memoderasi hubungan antara *CEO tenure* dan *ESG performance* karena adanya ketidakcocokan antara prioritas jangka panjang yang mungkin dimiliki oleh CEO dengan masa jabatan panjang dan orientasi keuntungan jangka pendek yang cenderung dimiliki oleh pemilik keluarga. Konflik kepentingan, keterbatasan sumber daya, serta nilai dan budaya keluarga yang lebih konservatif dapat menjadi faktor penghambat yang menghalangi sinergi antara kedua faktor tersebut (Chung & Luo, 2013; Fang & Hsu, 2020; Miller et al., 2008).

Kepemilikan keluarga dalam perusahaan seringkali berfokus pada stabilitas jangka panjang dan pengelolaan risiko, yang dapat bertentangan dengan kebijakan *Environmental, Social, and Governance* (ESG) yang membutuhkan perubahan signifikan dalam operasional perusahaan. Meskipun seorang CEO dengan masa jabatan panjang cenderung memiliki kebebasan untuk memformulasikan strategi jangka panjang, pemilik keluarga mungkin lebih tertarik pada keuntungan jangka pendek dan menghindari perubahan yang dianggap berisiko atau mahal. Hal ini dapat membatasi kemampuan CEO untuk mendorong kebijakan ESG yang progresif, terutama jika kebijakan tersebut memerlukan investasi awal yang tinggi atau dampak jangka pendek yang tidak langsung terlihat (Chung & Luo, 2013).

Kendala lainnya adalah kontrol keluarga yang sering kali sangat dominan dalam pengambilan keputusan perusahaan. Dalam banyak perusahaan keluarga, meskipun CEO mungkin memiliki pengalaman dan *tenure* panjang, keputusan

strategis sering dipengaruhi atau bahkan ditentukan oleh anggota keluarga yang memiliki kepentingan pribadi dalam perusahaan. Hal ini bisa membuat pemilik keluarga kurang responsif terhadap perubahan yang berkaitan dengan keberlanjutan atau kebijakan ESG, yang membutuhkan fleksibilitas dan komitmen untuk perubahan jangka panjang (Fang & Hsu, 2020).

Nilai dan budaya keluarga yang terkadang mengutamakan keuntungan jangka pendek juga dapat memengaruhi sejauh mana kebijakan ESG diterima. Dalam konteks ini, perusahaan keluarga cenderung lebih berorientasi pada keuntungan yang dapat segera diterima, sementara ESG sering kali memerlukan investasi berkelanjutan yang mungkin tidak terlihat langsung dalam hasil finansial (Miller et al., 2008).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *managerial ability*, *board diversity*, *CEO tenure* pada *ESG performance* dengan *family ownership* sebagai variabel pemoderasi. Penelitian ini dilakukan melalui teknik pengambilan sampel *purposive sampling* dan mendapatkan 207 data pada penelitian ini ini.

Penelitian yang dilakukan memiliki 6 hipotesis, berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, kesimpulan yang didapat dalam penelitian ini bahwa *managerial ability* tidak berpengaruh secara terhadap *ESG performance*, *board diversity* berpengaruh terhadap *ESG Performance*, dan *CEO tenure* berpengaruh positif terhadap *ESG performance*. *Family ownership* tidak dapat memoderasi hubungan antara *managerial ability*, *board diversity* dengan *ESG performance*, dan hubungan antara *CEO tenure* dengan *ESG performance*.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan pada penelitian yang akan dilakukan sebagai berikut:

1. Pada penelitian yang akan dilakukan memiliki keterbatasan pada kurangnya jumlah perusahaan yang menerbitkan *ESG score* pada *Bloomberg* maupun *website* bursa efek Indonesia.
2. Penelitian ini memiliki keterbatasan dari sudut pandang karena hanya menggunakan pendekatan kuantitatif dalam menganalisis hubungan antara karakteristik dewan direksi dan kinerja ESG yang dimoderasi oleh kepemilikan keluarga.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian, hasil pembahasan, beserta simpulan, maka peneliti dapat memberikan saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya diharapkan untuk menggunakan basis data yang lebih beragam.
2. Penelitian di masa depan bisa memperbaiki model dengan menambahkan variabel independen yang lebih beragam dan relevan, seperti *corporate governance*, *industry type*, atau *stakeholder pressure*. Penggunaan model statistik yang lebih kompleks, seperti panel data atau structural equation modeling (SEM), juga dapat membantu menangkap hubungan yang lebih kompleks antara faktor-faktor tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Aifuwa, H. O., & Embele, K. (2019). Board Characteristics and Financial Reporting Quality. *Journal of Accounting and Financial Management*, 5(1), 30–49.
- Anggraini, P. G., & Sholihin, M. (2023). What do we know about managerial ability? A systematic literature review. *Management Review Quarterly*, 73(1), 1–30. <https://doi.org/10.1007/s11301-021-00229-6>
- Arayssi, M., Jizi, M., & Tabaja, H. H. (2020). The impact of board composition on the level of ESG disclosures in GCC countries. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 11(1), 137–161. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-05-2018-0136>
- Arif, A. (2022). *Indonesia Sumbang 58,2 Persen Perusakan Hutan Tropis akibat Pertambangan*. Kompas.Id. <https://www.kompas.id/baca/humaniora/2022/09/13/indonesia-sumbang-582-persen-perusakan-hutan-tropis-akibat-pertambangan>
- Arif, M., Sajjad, A., Farooq, S., Abrar, M., & Joyo, A. S. (2020). The impact of audit committee attributes on the quality and quantity of environmental, social and governance (ESG) disclosures. *Corporate Governance (Bingley)*, 21(3), 497–514. <https://doi.org/10.1108/CG-06-2020-0243>
- Birindelli, G., Dell'Atti, S., Iannuzzi, A. P., & Savioli, M. (2018). Composition and activity of the board of directors: Impact on ESG performance in the banking system. *Sustainability (Switzerland)*, 10(12), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su10124699>
- Brundin, E., Samuelsson, E. F., Melin, L., & Florin-samuelsson, E. (2008). *CeFEO WORKING PAPER 2008 : 1 The Family Ownership Logic : Core Characteristics of Family- Controlled Businesses*.
- Chai, E., & Suparman, M. (2022). Dampak Struktur Dewan Direksi pada Indeks Laporan Keberlanjutan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 10(2), 279–290. <https://doi.org/10.37641/jiakes.v10i2.1290>
- Chung, K. H., & Luo, X. (2013). Family ownership, institutional ownership, and CEO turnover. *Journal of Corporate Finance*, 23, 175–191. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2013.07.007>
- de Villiers, C., Naiker, V., & van Staden, C. J. (2011). The effect of board characteristics on firm environmental performance. *Journal of Management*, 37(6), 1636–1663. <https://doi.org/10.1177/0149206311411506>
- Disli, M., Yilmaz, M. K., & Mohamed, F. F. M. (2022). Board characteristics and sustainability performance: empirical evidence from emerging markets. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 13(4), 929–952. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-09-2020-0313>
- Fang, V. W., & Hsu, C. H. (2020). Family ownership and corporate social responsibility: The moderating role of CEO tenure. *Journal of Business Ethics*, 164(4), 801–815. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04166-4>
- Fuadah, L. L., Mukhtaruddin, M., Andriana, I., & Arisman, A. (2022). The Ownership Structure, and the Environmental, Social, and Governance (ESG)

- Disclosure, Firm Value and Firm Performance: The Audit Committee as Moderating Variable. *Economies MDPI*, 10(12), 1–16. <https://doi.org/10.3390/economies10120314>
- Gavana, G., Gottardo, P., & Moisello, A. M. (2023). The effect of board diversity and tenure on environmental performance. Evidence from family and non-family firms. *Journal of Family Business Management*. <https://doi.org/10.1108/JFBM-06-2023-0088>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Gómez-Mejía, L. R., Cruz, C., & Berrone, P. (2020). Family business and corporate social responsibility: A review and directions for future research. *Journal of Business Ethics*, 164(4), 747–770. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04158-4>
- GÜNGÖR, N., & ŞEKER, Y. (2022). the Relationship Between Board Characteristicss and Esg Performance: Evidence From the Oil, Gas and Coal Sector. *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(1), 17–37. <https://doi.org/10.30692/sisad.1073684>
- Hedfi, A., Guedrib, M., Aya, H., & Mouna, G. (2022). *EasyChair Preprint Board Characteristicss, Audit Committee Attributes and Bank ESG Reporting: an International Study Caractéristiques du conseil d'administration, attributs du comité d'audit et reporting ESG des banques : Une étude internationale*.
- Isnowati, S. (2023). *the Role of Remuneration in Improving Implementation Performance : Study At Public Budget*. 12(1), 126–136.
- Jeanice, J., & Kim, S. S. (2023). Pengaruh Penerapan ESG Terhadap Nilai Perusahaan di Indonesia. *Owner*, 7(2), 1646–1653. <https://doi.org/10.33395/owner.v7i2.1338>
- JPNN. (2023). *ESG Jadi Isu Penting Perusahaan-Perusahaan Terkemuka di Indonesia*. JPNN.Com. <https://m.jpnn.com/news/esg-jadi-isu-penting-perusahaan-perusahaan-terkemuka-di-indonesia>
- Kao, M. F., Jian, C. H., & Tseng, C. H. (2024). Managerial ability and voluntary ESG disclosure and assurance: evidence from Taiwan. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 15(1), 207–231. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-08-2022-0428>
- Khan, I., Lei, H., Ali, I., Ji, X., Sharif, A., Elkhachy, I., & Khan, I. (2023). Striving for carbon neutrality and economic prosperity in the top ten emitting countries: Testing N shape Kuznets curve hypothesis. *Journal of Cleaner Production*, 429(October), 139641. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.139641>
- Khan, M. K., Zahid, R. M. A., Shahzad, K., Hussain, M. J., & Kitendo, M. M. (2022). Role of Managerial Ability in Environmental, Social, and Economics Sustainability: An Empirical Evidence from China. *Journal of Environmental and Public Health*, 2022. <https://doi.org/10.1155/2022/8588385>
- Khan, T. M., Gang, B., Fareed, Z., & Yasmeen, R. (2020). The impact of CEO tenure on corporate social and environmental performance: an emerging country's analysis. *Environmental Science and Pollution Research*, 27(16),

- 19314–19326. <https://doi.org/10.1007/s11356-020-08468-y>
- Lavin, J. F., & Pearce, A. A. M. (2021). Esg disclosure in an emerging market: An empirical analysis of the influence of board characteristics and ownership structure. *Sustainability MDPI (Switzerland)*, 13(19). <https://doi.org/10.3390/su131910498>
- Lewellyn, K., & Muller-Kahle, M. (2023). ESG Leaders or Laggards? A Configurational Analysis of ESG Performance. *Business and Society*. <https://doi.org/10.1177/00076503231182688>
- Lu, L. (2023). ESG-based remuneration in the wave of sustainability. *Journal of Corporate Law Studies*, 23(1), 297–339. <https://doi.org/10.1080/14735970.2023.2253888>
- Mans-Kemp, N., & Viviers, S. (2018). Executive performance evaluation and remuneration: Disclosure and practices of selected listed South African companies (2002–2015). *South African Journal of Accounting Research*, 32(2–3), 154–173. <https://doi.org/10.1080/10291954.2018.1465149>
- Matzler, K., Veider, V., Hautz, J., & Stadler, C. (2015). The impact of family ownership, management, and governance on innovation. *Journal of Product Innovation Management*, 32(3), 319–333. <https://doi.org/10.1111/jpim.12202>
- Menicucci, E., & Paolucci, G. (2023). The influence of Italian board characteristics on environmental, social and governance dimensions. *Management Decision*, 61(10), 3082–3105. <https://doi.org/10.1108/MD-09-2022-1224>
- Miller, D., Le Breton-Miller, I., & Scholnick, B. (2008). Stewardship vs. stagnation: An empirical comparison of small family and nonfamily businesses. *Journal of Business Venturing*, 23(5), 535–551. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2007.01.002>
- Miranda, B., Delgado, C., & Branco, M. C. (2023). Board Characteristics, Social Trust and ESG Performance in the European Banking Sector. *Journal of Risk and Financial Management*, 16(4), 1–17. <https://doi.org/10.3390/jrfm16040244>
- Nam, H.J., Bilgin, M.H. & Ryu, D. Firm value, ownership structure, and strategic approaches to ESG activities. *Eurasian Bus Rev* 14, 187–226 (2024). <https://doi.org/10.1007/s40821-024-00252-z>
- Nathaniel, M. A., Nadine, S. J., Yuliaty, R., & Gunawan, V. P. (2020). Pengaruh karakteristik CEO terhadap tingkat performa corporate social responsibility (CSR) perusahaan di Indonesia. *Jurnal Akuntansi FE UST*, 8(1), 31–50. <https://doi.org/10.26460/ja.v8i1.1194>
- Paper, W., Paper, W., Risk, F. C., Paper, W., & Eni, F. (2022). *Working Paper*. 036.
- Popov, K., & Makeeva, E. (2022). Relationship between Board Characteristics, ESG and Corporate Performance: A Systematic Review. *Journal of Corporate Finance Research*, 16(4), 119–134. <https://doi.org/10.17323/j.jcfr.2073-0438.16.4.2022.119-134>
- Pozzoli, M., Pagani, A., & Paolone, F. (2022). The impact of audit committee characteristics on ESG performance in the European Union member states: Empirical evidence before and during the COVID-19 pandemic. *Journal of*

- Cleaner Production*, 371(November 2021), 133411.
<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.133411>
- Ramadhani, P. I. (2022). *IBCSD: Peringkat dan Keterbukaan ESG Emiten di Indonesia Masih Rendah*. Liputan 6.
<https://www.liputan6.com/saham/read/4874777/ibcsd-peringkat-dan-keterbukaan-esg-emiten-di-indonesia-masih-rendah>
- Rizky, M. (2023). *10 Orang Jadi Tersangka di Kasus Korupsi Blok Mandiodo Antam*. CNBC Indonesia.
<https://www.cnbcindonesia.com/news/20230810122941-4-461811/10-orang-jadi-tersangka-di-kasus-korupsi-blok-mandiodo-antam>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian unruk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian* (6th ed.). Salemba Empat.
- Sentosa, M., Asyura, N., Sukma, M., & Febriansyah, R. (2021). Board Characteristicss and ESG Performance of Food and Beverage Companies. *Journal of UMYGRACE*, October.
<https://doi.org/10.13140/RG.2.2.34357.19680>
- Shafique, K., & Gabriel, C. A. (2022). Vulnerable Stakeholders' Engagement: Advancing Stakeholder Theory with New Attribute and Salience Framework. *Sustainability (Switzerland)*, 14(18), 1–19.
<https://doi.org/10.3390/su141811765>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R &D*. Alfabeta.
- Sun, J., Pellegrini, M. M., Dabić, M., Wang, K., & Wang, C. (2023). Family ownership and control as drivers for environmental, social, and governance in family firms. In *Review of Managerial Science* (Issue 0123456789). Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/s11846-023-00631-2>
- Sun, X. S., & Bhuiyan, M. B. U. (2020). Board tenure: A review. *Journal of Corporate Accounting and Finance*, 31(4), 178–196.
<https://doi.org/10.1002/jcaf.22464>
- Yahya, H. (2023). Female leadership and ESG performance of firms: Nordic evidence. *Corporate Governance (Bingley)*. <https://doi.org/10.1108/CG-03-2023-0129>
- Suchman, M. C. (1995). "Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches." *Academy of Management Review*, 20(3), 571-610.
- Dowling, J., & Pfeffer, J. (1975). "Organizational Legitimacy: Social Values and Organizational Behavior." *The Pacific Sociological Review*, 18(1), 122-136.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). "Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs, and ownership structure." *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305-360.
- Fama, E. F., & Jensen, M. C. (1983). "Separation of ownership and control." *Journal of Law and Economics*, 26(2), 301-325.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Tabulasi Data

No.	Kode	Managerial ability	Board Diversity	CEO Tenure	Firmsize	ROA	Leverage	Family ownership	ESG performance
1.	TSPC	21,72	1,07	,67	3,00	29,84	,09	,08	,80
2.	POLL	24,72	1,11	,00	5,00	29,58	,00	,26	,85
3.	IMAS	25,50	1,08	,33	4,00	31,51	-,01	,63	,71
4.	DVLA	26,36	1,15	,14	5,00	31,16	,09	,59	,92
5.	MNCN	27,03	,39	,13	3,00	30,05	,06	,20	,21
6.	MSIN	29,47	2,77	,33	3,00	28,32	,08	,00	,50
7.	BUKA	29,86	1,64	,71	5,00	33,02	,01	,10	,53
8.	CMRY	30,04	1,10	,00	5,00	27,53	,05	,28	,65
9.	ERAA	30,13	,55	,40	5,00	29,61	,11	,12	,24
10.	GGRM	30,25	1,15	,25	5,00	30,69	-,05	,36	,63
11.	BRPT	30,45	1,04	,50	3,00	30,57	,10	,21	,55
12.	HRUM	30,48	1,10	,43	5,00	31,74	,00	,39	,69
13.	SRSN	31,10	1,22	,00	3,00	31,99	,10	,08	,72
14.	BHIT	31,49	1,05	,00	5,00	29,57	,12	,00	,79
15.	SMRA	32,28	1,10	,20	5,00	32,30	,01	,37	,51
16.	DCII	32,51	1,31	,00	5,00	32,73	,05	,33	,31
17.	BMTR	32,79	1,36	,38	5,00	30,85	,01	,38	,34
18.	EMTK	33,88	1,71	,00	5,00	29,29	-,03	,11	1,00
19.	MTEL	34,19	1,21	,17	5,00	31,10	,03	,27	,60
20.	HEXA	34,32	1,38	,43	5,00	30,50	-,04	,38	,50
21.	SCMA	35,31	1,15	,00	3,00	33,11	,02	,01	,30
22.	RALS	36,39	1,46	,50	5,00	30,51	,12	,14	,62
23.	ASRI	37,98	1,06	,17	2,00	31,51	,01	,64	,59
24.	CTRA	39,12	1,19	,50	2,00	29,54	,17	,20	,47
25.	MAPI	39,19	1,51	,38	2,00	32,92	,00	,06	,47
26.	KRAS	39,47	1,17	,00	5,00	30,35	,04	,51	,51
27.	ADHI	39,69	3,61	,00	5,00	29,37	,04	,01	,55
28.	MYOR	40,49	1,14	,20	5,00	29,21	-,22	,26	,84
29.	DMND	40,71	1,05	,00	3,00	30,62	,11	,25	1,00
30.	HERO	40,73	,93	,17	3,00	30,27	-,07	,15	,91
31.	PWON	40,98	1,64	,13	3,00	32,79	,01	,14	,69
32.	SILO	41,13	1,15	,50	5,00	30,91	,04	,15	,69

33.	ICBP	41,55	1,48	,25	3,00	29,47	-,16	,61	,18
34.	SRIL	42,31	1,25	,13	4,00	30,88	,05	,57	,81
35.	TKIM	42,73	1,16	,00	5,00	32,23	,06	,12	,59
36.	UNTR	43,38	1,05	,33	5,00	31,85	,01	,50	,60
37.	PGAS	44,52	1,14	,00	3,00	30,96	,03	,20	,61
38.	LPKR	44,85	1,58	,00	4,00	31,54	,01	,23	,58
39.	PTPP	45,81	1,02	,00	4,00	30,66	,03	,43	,80
40.	SMCB	46,20	1,12	,00	5,00	30,19	,04	,29	,80
41.	BSDE	47,69	1,05	,13	5,00	33,52	,00	,14	,87
42.	AUTO	48,48	,99	,00	5,00	31,19	,05	,51	,34
43.	AALI	48,53	1,42	,38	5,00	30,56	,05	,22	,49
44.	TPIA	49,20	1,08	,00	4,00	30,10	-,02	,12	,59
45.	AVIA	49,29	1,15	,20	3,00	31,07	,13	,14	,56
46.	BNBR	49,82	1,10	,17	5,00	34,42	,00	,07	,70
47.	MDKA	50,87	1,05	,20	3,00	32,93	,01	,10	,53
48.	AKRA	50,95	1,00	,00	5,00	32,12	,02	,24	,29
49.	CPIN	52,45	1,20	,33	5,00	31,54	,17	,01	,44
50.	KINO	52,76	1,19	,17	5,00	32,28	,00	,61	,50
51.	WSKT	53,08	1,07	,09	5,00	34,95	,01	,09	,92
52.	AMRT	53,11	1,15	,11	5,00	33,45	,05	,24	,50
53.	DEWA	54,72	1,22	,00	4,00	30,02	,07	,00	,10
54.	ADRO	54,89	1,13	,17	5,00	34,61	,03	,01	,93
55.	INDF	55,40	1,50	,09	5,00	31,50	-,10	,48	,63
56.	SMAR	57,45	1,31	,00	5,00	32,40	,03	,43	,60
57.	ASII	60,81	1,23	,00	5,00	29,79	,01	,10	,53
58.	KLBF	68,54	1,08	,00	5,00	30,41	,03	,06	,52
59.	HMSP	23,25	1,12	,67	3,00	29,90	,09	,10	,82
60.	MIKA	25,06	,88	,00	5,00	29,56	-,02	,27	,85
61.	JSMR	25,78	1,06	,33	4,00	31,56	-,01	,62	,49
62.	TINS	30,56	1,14	,14	5,00	31,82	,07	,71	,92
63.	LSIP	31,99	,22	,13	3,00	30,06	,09	,19	,21
64.	SMGR	27,25	2,82	,33	3,00	28,36	,07	,01	,52
65.	INTP	32,66	1,64	,71	5,00	32,95	,01	,09	,53
66.	INKP	33,19	1,25	,00	5,00	27,48	,03	,22	,70
67.	UNVR	34,60	,55	,33	5,00	29,60	,10	,12	,24
68.	JPFA	39,19	1,33	,25	5,00	30,72	,01	,34	,63
69.	ANTM	31,07	1,05	,57	3,00	30,67	,12	,13	,55
70.	TSPC	33,86	1,07	,50	5,00	31,78	,01	,35	,69
71.	POLL	32,04	1,25	,00	3,00	32,13	,07	,11	,71
72.	IMAS	33,13	1,66	,00	5,00	30,15	,11	,11	,80

73.	DVLA	33,12	1,07	,20	5,00	32,51	,01	,34	,51
74.	MNCN	51,97	1,36	,18	5,00	32,82	,04	,35	,29
75.	MSIN	34,31	1,41	,38	5,00	30,89	,01	,27	,34
76.	BUKA	37,56	1,93	,00	5,00	29,26	,03	,10	1,00
77.	CMRY	35,05	1,23	,20	5,00	31,16	,04	,23	,60
78.	ERAA	39,23	1,39	,33	5,00	30,45	,02	,30	,46
79.	GGRM	38,89	1,16	,20	3,00	33,21	,01	,01	,31
80.	BRPT	35,31	1,48	,50	5,00	31,27	,20	,02	,71
81.	HRUM	39,43	1,16	,17	2,00	31,61	,01	,60	,59
82.	SRSN	37,14	1,69	,50	2,00	29,92	,16	,06	,40
83.	BHIT	37,20	1,54	,40	2,00	33,09	,01	,05	,53
84.	SMRA	39,03	1,23	,00	5,00	30,38	,07	,47	,51
85.	DCII	41,65	3,38	,00	5,00	29,47	,06	,01	,63
86.	BMTR	42,14	1,07	,20	5,00	29,47	-,17	,62	,84
87.	EMTK	40,49	1,07	,00	3,00	30,62	,06	,26	,99
88.	MTEL	48,90	,93	,17	3,00	30,35	,00	,15	,92
89.	HEXA	44,61	1,69	,11	3,00	32,76	,01	,11	,69
90.	SCMA	42,61	1,26	,33	5,00	30,99	,05	,20	,73
91.	RALS	43,54	2,35	,33	3,00	29,40	,15	,48	,20
92.	ASRI	44,10	1,26	,14	4,00	30,50	-,70	11499,00	,81
93.	CTRA	45,40	,65	,00	5,00	32,35	,10	,08	,59
94.	MAPI	45,53	1,05	,33	5,00	31,92	,02	,49	,60
95.	KRAS	48,01	1,17	,00	3,00	31,05	,07	,19	,55
96.	ADHI	48,10	1,54	,00	4,00	31,90	,04	,22	,61
97.	MYOR	45,81	1,06	,00	4,00	30,70	,03	,22	,80
98.	DMND	49,96	1,18	,13	5,00	30,53	,03	,30	,80
99.	HERO	47,69	1,11	,11	5,00	33,55	,01	,12	,88
100.	PWON	52,15	1,04	,00	5,00	31,33	,08	,49	,00
101.	SILO	50,06	1,32	,43	5,00	30,79	,05	,13	,47
102.	ICBP	46,94	1,07	,00	4,00	30,09	-,02	,12	,59
103.	SRIL	50,11	1,10	,17	3,00	31,20	,11	,18	,56
104.	TKIM	54,80	1,06	,17	5,00	34,50	,01	,07	,70
105.	UNTR	50,23	1,06	,13	3,00	32,89	,01	,07	,53
106.	PGAS	50,83	1,08	,00	5,00	32,31	,13	,21	,29
107.	LPKR	52,97	1,67	,33	5,00	31,60	,14	,01	,44
108.	PTPP	53,36	1,22	,17	5,00	32,25	,02	,61	,50
109.	SMCB	53,21	1,08	,13	5,00	35,06	,02	,10	,92
110.	BSDE	52,40	1,17	,11	5,00	33,54	,06	,20	,50
111.	AUTO	54,72	1,22	,00	4,00	30,10	,09	,00	,10

112.	AALI	58,11	1,10	,17	5,00	34,74	,03	,01	,93
113.	TPIA	59,16	1,65	,09	5,00	31,73	,04	,37	,63
114.	AVIA	58,05	1,51	,00	5,00	32,48	,06	,38	,60
115.	BNBR	63,47	1,33	,00	5,00	29,84	,01	,16	,53
116.	MDKA	73,87	1,08	,00	5,00	30,80	,34	,03	,54
117.	AKRA	23,25	1,12	,56	3,00	30,06	,10	,13	,82
118.	CPIN	26,07	1,25	,00	5,00	29,21	,08	,22	,85
119.	KINO	25,91	1,11	,33	4,00	31,68	,01	,62	,49
120.	WSKT	32,41	1,12	,14	5,00	31,82	,05	,69	,92
121.	AMRT	33,01	,35	,14	3,00	30,47	,07	,28	,21
122.	DEWA	25,58	2,88	,17	3,00	28,33	,07	,00	,54
123.	ADRO	32,66	1,49	,71	5,00	32,99	,01	,07	,53
124.	INDF	33,25	1,24	,00	5,00	27,50	,04	,18	,73
125.	SMAR	33,40	,60	,33	5,00	29,61	,09	,10	,24
126.	ASII	39,19	1,25	,25	5,00	30,74	,05	,30	,54
127.	KLBF	33,34	1,05	,57	3,00	30,74	,10	,10	,55
128.	HMSP	31,10	1,04	,50	5,00	31,87	,01	,35	,69
129.	MIKA	32,87	1,10	,00	3,00	32,11	,03	,12	,71
130.	JSMR	35,58	1,96	,00	5,00	30,62	,28	,00	,80
131.	TINS	35,63	1,06	,25	5,00	32,60	,00	,43	,51
132.	LSIP	54,03	1,44	,18	5,00	32,83	,04	,37	,29
133.	SMGR	39,04	1,45	,38	5,00	30,98	,02	,21	,34
134.	INTP	41,49	2,03	,00	5,00	29,29	,07	,11	,78
135.	INKP	36,77	1,21	,20	5,00	31,21	,03	,19	,60
136.	UNVR	41,92	1,38	,33	5,00	30,68	,11	,27	,46
137.	JPFA	38,62	1,11	,20	3,00	33,35	,01	,01	,28
138.	ANTM	35,77	1,20	,50	5,00	31,43	,13	,03	,71
139.	TSPC	45,98	1,24	,17	2,00	31,52	,01	,55	,63
140.	POLL	34,99	1,93	,50	2,00	30,03	,08	,03	,45
141.	IMAS	38,29	1,51	,44	2,00	33,17	,01	,05	,53
142.	DVLA	33,98	1,25	,00	5,00	30,72	,10	,54	,51
143.	MNCN	47,85	2,97	,00	5,00	29,56	,06	,03	,59
144.	MSIN	44,73	1,09	,17	5,00	29,56	,01	,66	,84
145.	BUKA	39,10	1,07	,00	3,00	30,73	,09	,25	,99
146.	CMRY	45,11	1,07	,40	3,00	30,49	,02	,12	,92
147.	ERAA	44,04	1,80	,11	3,00	32,71	,01	,12	,69
148.	GGRM	42,61	1,26	,33	5,00	31,05	,05	,21	,73
149.	BRPT	46,33	2,61	,33	3,00	29,38	,24	,51	,20
150.	HRUM	38,38	1,25	,14	4,00	30,10	-,40	18673,00	,81

151.	SRSN	44,88	,60	,00	5,00	32,58	,17	,02	,59
152.	BHIT	48,09	1,06	,33	5,00	32,10	,01	,50	,60
153.	SMRA	53,47	1,25	,00	3,00	31,01	,06	,14	,54
154.	DCII	50,60	1,67	,00	4,00	31,97	-,03	,30	,61
155.	BMTR	46,23	1,08	,00	4,00	30,69	,04	,14	,80
156.	EMTK	58,38	1,13	,13	5,00	31,73	,02	,36	,80
157.	MTEL	46,84	,95	,11	5,00	33,63	,01	,11	,88
158.	HEXA	53,46	1,14	,00	5,00	31,38	,13	,43	,00
159.	SCMA	52,63	1,15	,43	5,00	30,93	,09	,11	,46
160.	RALS	46,94	1,07	,00	4,00	29,92	-,02	,07	,01
161.	ASRI	46,03	1,09	,17	3,00	31,32	,08	,23	,56
162.	CTRA	54,70	,86	,25	5,00	34,57	,02	,07	,70
163.	MAPI	52,32	1,07	,10	3,00	32,92	,02	,06	,53
164.	KRAS	47,11	,97	,00	5,00	32,75	,27	,15	,29
165.	ADHI	55,06	2,13	,43	5,00	31,63	,12	,01	,44
166.	MYOR	58,36	1,21	,17	5,00	32,14	,03	,56	,50
167.	DMND	53,19	1,10	,13	5,00	35,16	,03	,09	,92
168.	HERO	56,09	1,17	,10	5,00	33,66	,07	,17	,50
169.	PWON	57,53	1,20	,00	4,00	30,15	,09	,00	,10
170.	SILO	58,72	1,08	,17	5,00	34,81	,03	,01	,93
171.	ICBP	66,57	1,53	,10	5,00	31,87	,12	,05	,63
172.	SRIL	59,11	1,36	,00	5,00	32,64	,09	,32	,60
173.	TKIM	63,47	1,40	,00	5,00	29,88	,02	,15	,53
174.	UNTR	73,87	1,07	,00	5,00	31,34	,56	,02	,55

Lampiran B

Hasil Output Pengolahan Data Menggunakan SPSS 26

1. Hasil Uji Statistik deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y	174	21,72	73,87	42,8157	10,54228
X1	174	,22	3,61	1,2839	,46185
X2	174	,00	,71	,1842	,18663
X3	174	2,00	5,00	4,2931	,98559
FZ	174	27,48	35,16	31,2746	1,52343
ROA	174	-,70	,56	,0441	,10137
LEV	174	,00	18673,00	173,6255	1658,16002
Z	174	,00	1,00	,5892	,21860
Valid N (listwise)	174				

2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		174
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,20083559
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,040
	Negative	-,067
Test Statistic		,067
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,057
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	,057
	99% Confidence Interval Lower Bound	,051
	Upper Bound	,062

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

3. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,605 ^a	,366	,327	,20690	1,922

a. Predictors: (Constant), FZ, X3Z, LEV, X1Z, X3, X2Z, X2, X1, ROA, Z

b. Dependent Variable: Y

4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,484	2,068
	X2	,626	1,597
	X3	,949	1,053
	ROA	,619	1,615
	LEV	,649	1,541
	Z	,403	2,482
	XZ1	,299	3,346
	X2Z	,931	1,074
	XZ3	,612	1,634
	FZ	,890	1,124

a. Dependent Variable: Y

5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3,400	<,001
	X1	-1,011	,313
	X2	,105	,916
	X3	,686	,494
	ROA	,820	,413
	LEV	,068	,946
	Z	,973	,332
	XZ1	-,032	,975
	X2Z	-1,698	,091
	XZ3	-1,351	,179
	FZ	-2,871	,055

a. Dependent Variable: ABS_RES

6. Hasil Uji R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,605 ^a	,366	,327	,20690	1,922

a. Predictors: (Constant), FZ, X3Z, LEV, X1Z, X3, X2Z, X2, X1, ROA, Z

b. Dependent Variable: Y

7. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,024	10	,402	9,399	<,001 ^b
	Residual	6,978	163	,043		
	Total	11,002	173			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), FZ, X3Z, LEV, X1Z, X3, X2Z, X2, X1, ROA, Z

8. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,523	,360		4,230	<,001		
	X1	,089	,049	,162	1,809	,072	,484	2,068
	X2	-,621	,107	-,460	-5,833	<,001	,626	1,597
	X3	,034	,016	,135	2,104	,037	,949	1,053
	ROA	,296	,197	,119	1,499	,136	,619	1,615
	LEV	1,551E-5	,000	,102	1,317	,190	,649	1,541
	Z	-,155	,113	-,134	-1,364	,174	,403	2,482
	X1Z	-,062	,067	-,106	-,931	,353	,299	3,346
	X2Z	,000	,024	,000	,005	,996	,931	1,074
	X3Z	,128	,104	,098	1,235	,219	,612	1,634
	FZ	,069	,011	,418	6,322	<,001	,890	1,124

a. Dependent Variable: Y

