

**PENGARUH BOARD DIVERSITY TERHADAP NILAI PERUSAHAAN
(STUDI PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI
BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2017-2018)**

***THE INFLUENCE OF BOARD DIVERSITY ON COMPANY VALUE
(STUDY ON MANUFACTURING COMPANIES LISTED ON INDONESIA
STOCK EXCHANGE IN 2017-2018)***

Ikhyanuddin

Dosen FEB Akuntansi
Universitas
Malikussaleh
Lhokseumawe,
Indonesia¹
[ikhyanuddin@unimal.a
c.id](mailto:ikhyanuddin@unimal.a
c.id)

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris mengenai pengaruh keragaman Dewan Direksi yang diprosikan dengan jenis kelamin, masa kerja, latar belakang pendidikan, dan proporsi direksi luar terhadap nilai perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada seluruh perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dengan periode pengamatan selama 2 tahun yaitu dari tahun 2017-2018. Metode penentuan sampel menggunakan purposive sampling. Sampel penelitian ini berjumlah 46 perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel keberadaan wanita dalam direksi tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini ditolak, (2) Variabel masa jabatan Dewan Direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima, (3) Variabel latar belakang pendidikan Dewan Direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan, sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima, (4) Variabel direksi independen berpengaruh terhadap nilai perusahaan, sehingga hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima, (5) Keberadaan wanita, masa jabatan, latar belakang pendidikan, direksi independen, berpengaruh terhadap nilai perusahaan, maka dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan sedangkan masa kerja, latar belakang pendidikan dan proporsi Direksi luar berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

Kata kunci: Keragaman Dewan, Nilai Perusahaan.

Abstract: This study aims to find empirical evidence regarding the effect of the diversity of the Board of Directors as proxied by gender, years of service, educational background, and the proportion of outside directors on firm value. This research was conducted on all manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange with an observation period of 2 years, namely from 2017-2018. The method of determining the sample using purposive sampling. The sample of this study amounted to 46 companies. The results showed that the variable of the presence of women in the board of directors has no effect on firm value, so the first hypothesis in this study is rejected, (2) the variable of the tenure of the Board of Directors has an effect on firm value, so the second hypothesis in this study is accepted, (3) the educational background variable of the Board of Directors has an effect the value of the company, so that the third hypothesis in this study is accepted, (4) the independent directors variable affects the value of the company, so that the fourth hypothesis in this study is accepted, (5) the presence of women, tenure, educational background, independent directors, affect the value of the company. company, then it can be concluded that gender has no effect on firm value while tenure, educational background and proportion of outside directors have a positive effect on firm value.

Keywords: Board Diversity, Firm Value

IJI Publication

p-ISSN: 2774-1907

e-ISSN: 2774-1915

Vol. 1, No. 3, pp. 219-
227, Juli 2021

Unit Publikasi Ilmiah
Intelektual Madani
Indonesia

PENDAHULUAN

Secara historis, pasar modal telah hadir jauh sebelum Indonesia merdeka. Pasar modal atau bursa efek telah hadir sejak jaman kolonial Belanda dan tepatnya pada tahun 1912 di Batavia. Pasar modal ketika itu didirikan oleh pemerintah Hindia Belanda untuk kepentingan pemerintah kolonial atau VOC. Meskipun pasar modal telah ada sejak tahun 1912, perkembangan dan pertumbuhan pasar modal tidak berjalan seperti yang

diharapkan, bahkan pada beberapa periode kegiatan pasar modal mengalami kevakuman.

Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor seperti perang dunia ke I dan II. Pemerintah Republik Indonesia mengaktifkan kembali pasar modal pada tahun 1977, dan beberapa tahun kemudian pasar modal mengalami pertumbuhan seiring dengan berbagai insentif dan regulasi yang dikeluarkan pemerintah.

Persaingan bisnis yang semakin kompetitif dari waktu ke waktu menyebabkan perusahaan yang ada saat ini harus mempertahankan kelangsungan bisnisnya. Salah satu caranya adalah dengan mempunyai investor. Untuk menarik seorang investor dalam menanamkan modalnya di suatu perusahaan biasanya didasari pada nilai perusahaan tersebut.

Nilai perusahaan akan dapat diketahui dari laporan keuangan tahunan yang diterbitkan perusahaan tersebut. Perusahaan yang memiliki nilai yang bagus akan melakukan salah satu dari prinsip *good corporate governance*, yaitu melakukan transparansi dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan pengungkapan informasi materil yang relevan mengenai perusahaan.

Board Diversity dalam tata kelola perusahaan dapat memberikan dampak yang positif. Keragaman dewan pada dasarnya menyengkut derajat kesamaan dan perbedaan antara individu-individu yang membentuk dewan. Ada beberapa cara untuk menggambarkan perbedaan antara individu, mereka dapat termasuk faktor terukur, seperti umur, jenis kelamin, etnis, sosial ekonomi atau latar belakang budaya, tempat tinggal, kualifikasi formal serta keterampilan teknis dan keahlian. Mereka juga dapat mencakup faktor-faktor nyata seperti pengalaman hidup atau perspektif *Corporations and markets Advisory Committee*, (2009).

Dewan Direksi memiliki peran penting dalam mekanisme tata kelola perusahaan yaitu untuk menentukan kebijakan yang akan dijalankan perusahaan serta perlindungan terhadap pihak investor dalam jangka pendek ataupun dalam jangka panjang, Aji (2012). Dewan Direksi juga melakukan pengungkapan dan transparansi dalam perusahaan, Dewan Direksi dan komisaris merupakan komponen penting dalam *corporate governance*. Terdapat perbedaan antara Dewan Direksi dan dewan komisaris,

Dewan Direksi adalah seseorang yang ditunjuk untuk memimpin Perseroan terbatas (PT). Sedangkan dewan komisaris memiliki fungsi sebagai pimpinan atau pengawas tertinggi dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh keberadaan wanita dalam direksi terhadap nilai perusahaan., (2) Untuk mengetahui pengaruh masa jabatan kerja direksi terhadap nilai perusahaan, (3) Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan Dewan Direksi terhadap nilai perusahaan, (4) Untuk mengetahui pengaruh direksi independen (*outside director*) terhadap nilai perusahaan, (5) Untuk mengetahui pengaruh keberadaan wanita dalam direksi, masa jabatan Dewan Direksi, latar belakang Dewan Direksi, dan direksi independen (*outside director*) terhadap nilai perusahaan.

METODE

Dalam penelitian ini mengumpulkan laporan keuangan dua periode yaitu tahun 2017-2018. Dipilihnya BEI sebagai tempat penelitian dikarenakan kelengkapan data dan kesesuaian dengan penelitian yang akan dilakukan. Populasi dalam penelitian ini perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan periode tahun 2017-2018 sebanyak 162 perusahaan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *purposive sampling method*, yaitu penentuan sampel atas dasar kesesuaian karakteristik dan kriteria tertentu. Kriteria pemilihan sampel sebagai berikut:

1. Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2017-2018.
2. Perusahaan Manufaktur yang mempublikasikan *annual report*.
3. Perusahaan yang memiliki data yang lengkap terkait dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 1
Teknik Pengambilan sampel tahun 2017-2018

Keterangan	Jumlah
Jumlah perusahaan manufaktur yang listing di BEI pada tahun 2017-2018	162
Jumlah perusahaan yang tidak menampilkan <i>annual report</i>	(11)
Jumlah perusahaan yang menampilkan <i>annual report</i> yg tidak sesuai dengan kriteria	(128)
Total Sampel	23
Tahun Pengamatan 2 tahun :	2x23
Total data sampel penelitian	46

Sumber : *www.sahamok.com, data diolah, 2019*

Berdasarkan kriteria di atas, maka yang menjadi sampel untuk penelitian ini adalah sebanyak 46 perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI pada periode 2017-2018. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder berupa laporan keuangan perusahaan tahun 2017-2018. Sumber data penelitian ini diperoleh dengan melihat data dari Indonesia Capital Market Directory (ICMD) 2018, laporan tahunan yang diterbitkan oleh perusahaan, dan website masing-masing perusahaan.

Tabel 2
Data Sampel Penelitian

No	Kode	Nama Perusahaan
1	BAJA	Seranacental Bajatama Tbk
2	BELL	PT Trisula Textile Industries Tbk
3	BUDI	PT Budi Starch & Sweetener Tbk
4	CTBN	Citra Tubindo Tbk
5	DVLA	Darya Varia Laboratoria Tbk
6	ESTI	Ever Shine Textile Industry Tbk
7	HRTA	PT Hartadinata Abadi Tbk
8	IGAR	Champion Pacific Indonesia Tbk
9	IMPC	PT Impack Pratama Industri Tbk
10	IPOL	Indopoly Swakarsa Industry Tbk
11	JSKY	PT Sky Energy Indonesia Tbk
12	KBLI	KMI Wire and Cable Tbk
13	KIAS	Keramik Indonesia Asosiasi Tbk
14	KMTR	PT Kirana Megatara Tbk
15	NIKL	Pelat Timah Nusantara Tbk
16	ROTI	PT Nippon Indosari Corpindo Tbk
17	SIPD	Sierad Produce Tbk
18	SPMA	Suparma Tbk
19	TRIS	Trisula International Tbk
20	UNVR	Unilever Indonesia Tb
21	WIIM	Wismilak Inti Makmur Tbk
22	WOOD	PT Integra Indocabinet Tbk
23	YPAS	Yanaprima Hastapersada Tbk

Sumber: *Data Sekunder yang diolah peneliti, 2020*

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Keberadaan wanita dalam direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

H2: Masa jabatan berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

H3: Latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

H4: Direksi independen berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

H5: Keberadaan wanita dalam direksi, masa jabatan, latar belakang pendidikan, dan direksi independen, berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

HASIL DAN DISKUSI

Hasil Penelitian

Tabel 3
Statistik Deskriptif (Descriptive Statistics)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	46	,13	,50	,2704	,10538
X2	46	,20	1,00	,7278	,23747
X3	46	,00	1,00	,4340	,19269
X4	46	,10	,50	,2335	,10052
Y	46	,34	2,70	1,2456	,67611
Valid N (listwise)	46				

Sumber: *Data diolah dari SPSS V.22, 2020*

Dari hasil statistik deskriptif tabel 1 di atas, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- Hasil analisis deskriptif dari variabel keberadaan wanita (X1) menunjukkan nilai minimum sebesar 0,13 dan nilai maksimum sebesar 0,50 dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 0,2704 dan standar deviasi sebesar 0,10538.
- Hasil analisis deskriptif dari variabel masa jabatan (X2) menunjukkan nilai minimum sebesar 0,20 dan nilai maksimum sebesar 1,00 dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 0,7278 dan standar deviasi sebesar 0,23747.
- Hasil analisis deskriptif dari variabel latar belakang pendidikan (X3) menunjukkan nilai minimum sebesar 0,00 dan nilai maksimum sebesar 1,00 dengan nilai rata-rata (mean) sebesar ,4340 dan standar deviasi sebesar 0,19269.
- Hasil analisis deskriptif dari variabel direksi independen (X4) menunjukkan

nilai minimum sebesar 0.10 dan nilai maksimum sebesar 0.50 dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 0,2335 dan standar deviasi sebesar 0,10052.

5. Hasil analisis deskriptif dari variabel dependen yaitu nilai perusahaan (Y) menunjukkan nilai minimum sebesar 0,34 dan nilai maksimum sebesar 2,70 dengan nilai rata (mean) sebesar 1,2456 dan standar deviasi sebesar 0,67611.

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		
Normal	Mean	,0590965
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	,27630066
Most Extreme	Absolute	,078
Differences	Positive	,064
	Negative	-,078
Test Statistic		,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah dari SPSS V.22, 2020

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) dari model regresi adalah sebesar 0,200. Nilai signifikansi ini sudah lebih dari 0,05 sehinggadapat disimpulkan bahwa nilai residual dalam model regresi dalam penelitian ini sudah terdistribusi normal.

Grafik 1
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah dari SPSS V.22, 2020

Dari gambar grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Berdasar hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengandung adanya masalah heteroskedastisitas.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
LN_X1	,632	1,582
LN_X2	,768	1,302
LN_X3	,824	1,214
LN_X4	,618	1,618

a. Dependent Variable: LN_Y

Sumber: Data diolah dari SPSS V.22, 2020

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* sudah lebih dari 0,10. kemudian pada model diatas juga memiliki nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 6
Hasil Uji Run Test (Runs Test)

	Unstandardized Predicted Value
Test Value ^a	,07119
Cases < Test Value	22
Cases >= Test Value	23
Total Cases	45
Number of Runs	26
Z	,607
Asymp. Sig. (2-tailed)	,544

a. Median

Sumber : Data diolah dari SPSS V.22, 2020

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) dari model regresi sudah lebih besar dari (alpha) 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah autokorelasi.

Tabel 7
Uji Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,219	,346		,632	,531
LN_X1	,258	,253	,174	1,018	,315
LN_X2	,492	,217	,352	2,265	,029
LN_X3	,464	,182	,383	2,556	,014
LN_X4	-,527	,248	-,368	2,127	,040

Sumber: Data diolah dari SPSS V.22, 2020

1. Nilai konstanta (a) dalam model regresi ini adalah 0,219. Bila variabel independen bernilai 0, maka variabel dependen bernilai 0,219.
2. Nilai *koefisien* regresi variabel Keberadaan wanita dalam dereksi (X1) bernilai 0,258. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif terhadap Nilai perusahaan. Setiap

peningkatan X1 sebesar 1%, maka akan meningkatkan Nilai perusahaan sebesar 0,258 atau 25,8%. Semakin tinggi *persentase* X1 maka, *persentase* Nilai perusahaan akan semakin tinggi.

3. Nilai *koefisien* regresi variabel masa jabatan Dewan Direksi (X2) dalam model regresi ini adalah sebesar 0,492. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif terhadap Nilai perusahaan (Y). Setiap peningkat X2 sebesar 1%, maka akan meningkatkan Nilai perusahaan sebesar 0,492 atau 49,2% . Semakin tinggi *persentase* X2 maka, *persentase* Nilai perusahaan semakin tinggi.
4. Nilai *koefisien* regresi variabel latar belakang pendidikan (X3) dalam model regresi ini adalah sebesar 0,464. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif terhadap Nilai perusahaan (Y). Setiap peningkatan X3 sebesar 1% maka akan meningkatkan Nilai perusahaan sebesar 0,464 atau 46,4%. Semakin tinggi *persentase* X3 maka, *persentase* Nilai perusahaan semakin tinggi.
5. Nilai *koefisien* regresi variabel direksi independen (X4) dalam model regresi ini adalah sebesar -0,527. Hal ini menunjukkan adanya hubungan negatif terhadap Nilai perusahaan. Setiap peningkatan X4 sebesar 1%, maka akan menurunkan Nilai perusahaan sebesar -0,527 atau -52,7%. Semakin tinggi *persentase* X4 maka, *persentase* Nilai perusahaan akan semakin rendah.

Tabel 8
Hasil Uji Simultan (Uji Parsial)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3,359	4	,840	3,483	,016 ^b
Residual	9,644	40	,241		
Total	13,003	44			

a. Dependent Variable: LN_Y

b. Predictors: (Constant), LN_X4, LN_X3, LN_X2, LN_X1

Sumber: Data diolah dari SPSS V.22, 2020

1. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel , dapat diketahui variabel masa jabatan

kerja Dewan Direksi diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,265$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,265 > 2,019$) dengan signifikan $0,029 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan, (H_2) **diterima**. Artinya, Masa jabatan Dewan Direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan pada perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

2. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel, dapat diketahui variabel latar belakang pendidikan Dewan Direksi diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,556$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,556 > 2,019$) dengan signifikan $0,014 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan, (H_3) **diterima**. Artinya, Latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
3. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel, dapat diketahui variabel direksi independen diperoleh nilai $t_{hitung} = -2,127$ yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-2,127 < 2,019$) dengan signifikan $0,040 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan, (H_4) **diterima**. Artinya, direksi independen berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa diperoleh F hitung sebesar 3,483 dengan nilai signifikan adalah 0,016 lebih kecil dari α yaitu 0.05 atau $0.016 < 0.05$ maka (H_5) **diterima**. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel keberadaan waniata dalam direksi, masa jabatan, latar belakang pendidikan, dan direksi independen secara serempak atau simultan terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di bursa efek Indonesia 2017-2018.

Tabel 9
Hasil Uji R-square
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,508 ^a	,258	,184	,49101

a. Predictors: (Constant), LN_X4, LN_X3, LN_X2, LN_X1

b. Dependent Variable: LN_Y

Sumber: Data yang diolah dari SPSS V.22, 2020

Hasil perhitungan pada tabel 4.10 untuk nilai *adjust R Square* (R) diperoleh angka koefisien determinasi $R = 0,184$ atau 18,4%. Hal ini berarti kemampuan variabel-variabel independen yang terdiri dari variabel keberadaan wanita dalam direksi, masa jabatan, latar belakang pendidikan, dan direksi independen dalam menjelaskan variabel dependen yaitu nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2017-2018 sebesar 18,4% sisanya ($100\% - 18,4\% = 81,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Variabel keberadaan wanita dalam direksi (X1) di peroleh nilai $t_{hitung} = 1,018$ sedangkan $t_{tabel} = 2,019$ dengan tingkat signifikansi 0,315. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05% ($\alpha = 5\%$). Ini berarti menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,018 < 2,019$). Maka H_1 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keberadaan wanita tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Variabel masa jabatan (X2) diperoleh $t_{hitung} = 2,265$ sedangkan $t_{tabel} = 2,019$ dengan tingkat signifikansi 0,029. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05% ($\alpha = 5\%$). Ini berarti menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,265 > 2,019$). Maka H_2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel masa jabatan berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Variabel latar belakang pendidikan (X3) diperoleh $t_{hitung} = 2,556$ sedangkan $t_{tabel} = 2,019$ dengan tingkat signifikansi 0,014. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05% ($\alpha = 5\%$). Ini berarti menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

($2,556 > 2,019$). Maka H_3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Variabel direksi independen (X4) diperoleh $t_{hitung} = -2,127$ sedangkan $t_{tabel} = 2,019$ dengan tingkat signifikansi 0,040. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05% ($\alpha = 5\%$). Ini berarti menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,127 < 2,019$). Maka H_4 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel direksi independen berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan.

Pengaruh Keberadaan Wanita Dalam Direksi, Masa Jabatan Dewan Direksi, Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi, dan Direksi Independen Terhadap Nilai Perusahaan. Hasil pengujian ini menunjukkan pengaruh keberadaan wanita dalam direksi, masa jabatan, latar belakang pendidikan, dan direksi independen terhadap nilai perusahaan. Berdasarkan hasil pengujian data di atas diketahui F hitung sebesar 3,483 dan nilai signifikansinya sebesar 0,016. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa keberadaan wanita dalam direksi, masa jabatan, latar belakang pendidikan, dan direksi independen secara simultan berpengaruh terhadap nilai perusahaan manufaktur yang terdaftar di bursa efek indonesia periode 2017 – 2018.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Variabel keberadaan wanita dalam direksi tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini ditolak, (2) Variabel masa jabatan Dewan Direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima, (3) Variabel latar belakang pendidikan Dewan Direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan, sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini

diterima, (4) Variabel direksi independen berpengaruh terhadap nilai perusahaan, sehingga hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima, (5) Keberadaan wanita, masa jabatan, latar belakang pendidikan, direksi independen, berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Dengan keterbatasan peneliti, maka, (1) Penelitian ini hanya terbatas pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia, sehingga hasil dari penelitian ini tidak bisa digeneralisasikan untuk seluruh perusahaan yang ada di BEI, (2) Pengukuran terkait kinerja nilai perusahaan, penelitian ini hanya menggunakan indikator *Tobin's Q*, (3) Dari beberapa indikator karakteristik dewan direksi, penelitian ini hanya menggunakan indikator keberadaan wanita dalam direksi, masa jabatan direksi, latar belakang pendidikan direksi, dan direksi independen.

REFERENSI

- Abdul Muid, Moch. Ronni Noerirawan. (2012). Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar Di Bursa Efe k Indonesia Periode 2007-2010). *Jurnal Akuntansi*, 1(2), 4.
- Aida, R. N., dan Rahmawati, E. (2015). Pengaruh Modal Intelektual dan Pengungkapannya Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Akuntansi & Investasi*, 16(2), 96–109. <https://doi.org/10.18196/JAI-2015.0035>.
- Annuar, H. A., & Abdul Rashid, H. M. (2015). An Investigation of the Control Role and Effectiveness of Independent Non-Executive Directors in Malaysian Public Listed Companies. *Managerial Auditing Journal*, 30(6/7), 582-609.
- Ararat, M., Aksu, M. H., & Tansel Cetin, A. (2010). The Impact of Board Diversity on Boards' Monitoring Intensity and Firm Performance: Evidence from the Istanbul Stock Exchange. *Ssrn*, 90(216). <https://doi.org/10.2139/ssrn.1572283>.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Brigham, Eugene F dan Houston, Joel F.. 2012. *Dasar-dasar Manajemen Keuangan*, diterjemahkan oleh Ali Akbar Yulianto. Edisi Kesebelas. Buku Kesatu. Jakarta: Salemba Empat.
- Carter, david A. et al. (2010). The Diversity of Corporate Board Committees and Financial Performance. (website: <http://ssrn.com/abstract=1106698> diakses 22 September 2012).
- Cincin Haosana,(2012). "Pengaruh Return On Asset dan Tobin"s Q terhadap Volume Perdagangan Saham pada Perusahaan Retail yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia". *Skripsi. Universitas Hasanuddin Makassar*.
- Daniele Marchesani. (2005). "The Concept of Autonomy and the Independent Director of Public Corporations", *Berkeley Business Law Journal*, 2(2).
- Dewi, L. G. K., & Dewi, A. A. (2016). Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris Dan Direksi Pada Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Sektor Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2009-2013. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 16, 812–836.
- Edy Sutrisno, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ernest, & Young. (2009) October 20). Ground Breakers Study, Diversity an EquationforSucess. Retrievedfrom<http://www.ey.com/GL/en/Issues/Driving-growth/GroundbreakersDiversity-an-equation-forsuccess>.
- Fikri, Ahmed. (2014). Pengaruh gender Diversity Dewan Direksi terhadap performa keuangan perusahaan dalam menghadapi krisis keuangan global

2008. *Skripsi tidak dipublikasi Universitas Gadjah Mada*, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. (2011). "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanani, F., & Aryani, Y. A. (2011). Pengaruh Gender Dewan Komisaris, Gender Dewan Direksi, dan Kepemilikan Manajerial terhadap Kinerja Perusahaan. *Wahana*, 14(1).
- Hassan, Rohail, Maran Marimuthu, dan Satirenjit Kaur Johl. (2015). Diversity, Corporate Governance, and Implication on Firm Financial Performance. *Global Business and Management Research : An International Journal*, 7(2).
- <https://afidburhanuddin.wordpress.com/2013/05/21/landasan-teori-kerangka-pikir-dan-hipotesis/>.
- <https://economy.okezone.com/read/2013/08/11/226/848741/pasang-surut-pasar-modal-indonesia>.
- <https://www.kajianpustaka.com/2017/11/pengertian-jenis-dan-pengukuran-nilai-perusahaan.html>.
- Ibrahim, A. H. dan M. M. Hanefah. (2016). "Board diversity and corporate social responsibility in jordan". *Journal of Financial Reporting and Accounting*. 14(2):279–298.
- Jaka E. Cahyono. (2002). *Investing In JSX Now? No, I'm Not That Fool*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Kalistarini. (2010). Pengaruh Board Diversity pada Dewan Direksi dan Konsentrasi Kepemilikan Saham terhadap Firm Value dalam Perspektif Corporate Governance pada Perusahaan Indonesia. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Khakim, Imron. (2014). Analisis Pengaruh Board Diversity Berbasis Gender Terhadap Manajemen Laba Pada Perusahaan Publik di Indonesia. *Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro*.
- Kusumastuti, Sari, Supatmi dan Perdana Sastra. (2007). Pengaruh Board Diversity terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 9(2).
- Luckerath-Rovers, Mijntje. (2010). Female Directors on Corporate Boards Provide Legitimacy to a Company: A Resource Dependency Perspective. *Management Online Review*, 1-23.
- Masfuk. (2002). *Orang Jawa Miskin, Orang Jawa Kaya*. Jakarta : Penerbit.
- Meuthia, Reno Fithri & Endrawati. (2008). Pengaruh Faktor Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Penguasaan Komputer Staf Bagian Akuntansi Terhadap Kualitas Penyajian Informasi Akuntansi. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 3(1),1-15.
- Muh. Arief Effendi. (2016). *The Power of Good Corporate Governance Teori dan Implementasi. Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nica Febrina. (2010). "Pengaruh Komisaris Independen Dan Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Wholesale Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia)". *Jurnal Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi-Universitas Gunadarma*.
- Puspitasari, Novi. (2012). Peran Gender, Kontribusi Ekonomi Perempuan dan Kesejahteraan Keluarga Petani Hortikultura (Kasus di Dusun Padajaya, Desa Sindangjaya, Kecamatan Cipanas, Kabupaten Cianjur). Bogor: [Skripsi] Departemen Ilmu Keluarga Dan Konsumen Fakultas Ekologi Manusia Institut Pertanian Bogor. Republika.
- Sihite, R.C. (2012). Pengaruh Gender Pada Dewan Komisaris, Dewan Direksi dan Komite Audit Terhadap Profitabilitas

dan Kualita Laba. *Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia*.

Soejono, Fransiska, (2010). Pengaruh Kepemilikan, keputusan investasi, pengalaman dan kinerja finansial. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* , 12(1), 29-38.

Sofia, D.M. (2017). Pengaruh Kebijakan Dividen, Kebijakan Hutang, dan Keputusan Investasi terhadap Nilai Perusahaan pada Sub Sektor Perdagangan Besar yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2010-2014. *JOM FISIP*, 4(2).

Sri Hermuningsih. (2013). *Pengaruh Profitabilitas, Growth Opportunity, Struktur Modal Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Publik di Indonesia*. Buletin *Ekonomi Moneter dan Perbankan*. Lecturer at Economic Department, University of Sarjanawiyata Taman siswa Yogyakarta.

Suhardjanto, Tower, dan Brown, (2010), "Generating a Uniquely Indonesian Environmental Reporting Disclosure Index Using Press Coverage as an Important Proxy of Stakeholder Demand", *Asian Academic Accounting Association annual conference, Yogyakarta, Indonesia*.

Wijaya, P. C., & Suprasto, B. (2015). Pengaruh Persebaran Dewan Two Tier (Dewan Gabungan) Pada Nilai Perusahaan Sektor Keuangan. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 12(3), 722-734