

Pengaruh *Board Directors Diversity* Terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif *Corporate Governance*

Wahyu Elsa Putri

Magister Ilmu Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, Bandar Lampung, Indonesia

Abstract. *The economic crisis that occurred in 1998 in Asia resulted in the economic conditions in several countries becoming worse. Indonesian Institute of Corporate Governance (IICG), revealed that the cause of the economic crisis in the Asian region is believed to arise due to the failure of the implementation of corporate governance (GCG). This study aims to examine the effect of the board directors diversity on company value. The independent variables used in this study are the term of office of the board of directors, the age of the board of directors, the educational background of the board of directors and the board of directors of foreign citizenship. Meanwhile, the dependent variable in this study is firm value. The population of this research is the manufacturing sub sector companies listed on the Indonesia Stock Exchange in the period 2015-2017. The sample selection is done by using purposive sampling technique with the total number of final samples obtained totaling 144 companies. The company's value in this study is proxied by Price to Book Value (PBV). The results of this study indicate that the age of the board of directors and the background of the board of directors influence the value of the company.*

Keywords. *Board of Directors Term of Service; Board of Directors' Age; Board of Directors' Educational Background; Foreign Citizens' Board of Directors; and Firm Value.*

Abstrak. Krisis ekonomi yang terjadi tahun 1998 di Asia mengakibatkan kondisi prekonomian di beberapa negara menjadi terpuruk. *Indonesian Institute of Corporate Governance (IICG)*, menyatakan bahwa penyebab krisis ekonomi di wilayah Asia tersebut diyakini muncul karena kegagalan penerapan *corporate governance (GCG)*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *board director diversity* terhadap nilai perusahaan. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu masa jabatan dewan direksi, usia dewan direksi, latar belakang pendidikan dewan direksi dan dewan direksi berkewarganegaraan asing. Sedangkan, variabel dependen dalam penelitian ini yaitu nilai perusahaan. Populasi penelitian ini adalah perusahaan sub sektor manufaktur yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia periode tahun 2015-2017. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah total sampel akhir yang diperoleh berjumlah 144 perusahaan. Nilai perusahaan dalam penelitian ini diproksikan dengan *Price to Book Value (PBV)*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa usia dewan direksi dan latar belakang dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Kata kunci. Masa Jabatan Dewan Direksi; Usia Dewan Direksi; Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi; Dewan Direksi Berkewarganegaraan Asing; Nilai Perusahaan.

Corresponding author. Email: wahyuelsaputri@gmail.com

How to cite this article. Putri, W. E. (2020). Pengaruh Board Directors Diversity Terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 8(2), 307-318

History of article. Received: April 2020, Revision: Juni 2020, Published: Agustus 2020

Online ISSN: 2541-061X. Print ISSN: 2338-1507. DOI: 10.17509/jrak.v8i2.21825

Copyright©2020. Published by Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan. Program Studi Akuntansi. FPEB. UPI

PENDAHULUAN

Praktik tata kelola perusahaan sudah berkembang dan cukup populer sejak sepuluh tahun terakhir. Menurut penelitian yang dilakukan oleh *Indonesian Institute of Corporate Governance (IICG)*, memberikan suatu indikasi yang menyatakan bahwa penyebab krisis ekonomi di wilayah Asia dan Amerika Latin pada tahun 1997-1998 diyakini muncul karena kegagalan penerapan *corporate governance (GCG)*. Indonesia termasuk salah satu negara yang mengalami

keterpurukan akibat krisis ekonomi tersebut. Mc Kinsey & Co (2002) dan Credit Lyonnais Securities dalam penelitiannya di Asia (2010) juga mengungkapkan pendapat yang sama. Hal ini terbukti rendahnya peringkat Indonesia di kawasan Asia Tenggara dalam penerapan tata kelola perusahaan berdasarkan data dari *Indonesian Institute for Corporate Directorship (IICD)* (2014), dimana Indonesia berada pada peringkat nomor dua dari bawah dengan skor 54,55, pada tahun sebelumnya Indonesia hanya

mencapai 43,29, sedangkan Vietnam berada pada posisi terbawah dengan skor 38,7, Thailand berada pada posisi puncak selama dua tahun berturut-turut dengan skor 75,39 (Nurhaida, 2014). Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *corporate governance* pada perusahaan di Indonesia masih lemah.

The Indonesian Institute for Corporate Governance (IICG) mendefinisikan *corporate governance* sebagai serangkaian mekanisme yang mengarahkan dan mengendalikan suatu perusahaan agar operasional perusahaan berjalan sesuai dengan harapan para pemangku kepentingan (*stakeholder*). Tata kelola perusahaan sering kali digunakan sebagai alat yang dapat mengontrol biaya keagenan yang timbul dalam perusahaan dengan cara meningkatkan kemampuan kerja perusahaan melalui *monitoring performance* dan adanya tanggung jawab manajemen terhadap pemegang saham dan pihak lain yang memiliki kepentingan berdasarkan aturan yang berlaku (Putu, 2015).

Tata kelola perusahaan menjadi hal yang dipertimbangkan oleh investor sebelum melakukan investasi. Perusahaan yang telah menerapkan tata kelola yang baik dianggap dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga investor yakin dan akan memberi perhatian lebih pada perusahaan tersebut. Untuk menerapkan tata kelola yang baik, salah satu mekanisme dari *corporate governance*, yaitu komposisi dewan perusahaan. Dewan perusahaan yang dimaksud adalah dewan direksi yang merupakan salah satu mekanisme internal di dalam *corporate governance* (Dwijita Putri dan Ulupui, 2017).

Keragaman dewan direksi dan *corporate governance* memiliki hubungan yang kuat dalam konteks manajemen puncak. Dewan perusahaan merupakan pemimpin perusahaan yang sekaligus bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan dan menetapkan sasaran perusahaan. Dewan perusahaan dianggap berimbang apabila anggota dewan berasal dari latar belakang yang beragam, dimana keuntungannya kinerja perusahaan akan lebih efisien (Hassan dan Marimuthu, 2016). Keberagaman dewan yang

semakin tinggi akan menimbulkan gaya kognitif yang semakin beragam, sehingga akan semakin memperkaya pengetahuan, kebijaksanaan, ide, dan pendekatan yang tersedia bagi dewan perusahaan dan akan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan kompleks (Williams dan O'Reilly, 1998).

Komposisi dewan perusahaan yang beragam lebih dikenal dengan istilah *board diversity* atau diversitas dewan. Diversitas gender, umur, ras, latar belakang pendidikan, dan kewarganegaraan merupakan hal yang wajib dipertimbangkan perusahaan dalam memilih siapa yang akan dijadikan sebagai dewan komisaris perusahaan karena diversitas dewan dipandang sebagai indikator independensi dan akuntabilitas pembuatan suatu keputusan (Maier, 2005) dan paling mudah untuk diamati. Selain itu, diversitas dipercaya dapat memengaruhi nilai finansial perusahaan dalam jangka panjang dan jangka pendek (Carter *et al.*, 2010). Semakin besar persebaran dalam anggota dewan dapat menimbulkan semakin banyak konflik, namun persebaran tersebut dapat memberikan alternatif penyelesaian terhadap suatu masalah yang semakin beragam daripada anggota dewan yang homogen (Kusumastuti dkk., 2007).

Beberapa penelitian terdahulu di Indonesia telah menguji hubungan antara *board diversity* terhadap nilai perusahaan. Namun, penelitian mengenai pengaruh *board diversity* dengan nilai perusahaan belum banyak dilakukan dan hasil penelitian yang sudah pernah dilakukan terlihat masih cukup beragam. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Kusumastuti, dkk. (2007) yang meneliti pengaruh *board diversity* terhadap nilai perusahaan dalam perspektif *corporate governance*, dalam penelitiannya tersebut peneliti menggunakan variabel keberadaan dewan direksi wanita, keberadaan ras minoritas, proporsi *outside directors*, usia dewan direksi, dan latar belakang pendidikan dewan direksi. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa keberadaan ras minoritas yaitu etnis Tionghoa berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Kemudian dari

penelitian terkait *board diversity* juga ditemukan hasil penelitian yang berbeda, penelitian yang dilakukan oleh Nadia Khairani dan Devianti (2017).

Signalling Theory

Isyarat atau sinyal adalah suatu tindakan yang diambil manajemen perusahaan yang memberi petunjuk kepada investor tentang bagaimana manajemen memandang prospek perusahaan. *Signalling Theory* atau Teori Sinyal berkaitan dengan penyampaian sinyal positif dan negative oleh manajemen perusahaan. Perusahaan secara sukarela menyampaikan informasi mengenai perusahaan kepada pasar modal untuk mengurangi informasi (Wijaya dan Suprasto, 2015).

Sedangkan menurut Rachmansyah dan Idayati (2017) *Signalling Theory* menjelaskan mengapa perusahaan mempunyai dorongan untuk memberikan informasi pada pihak eksternal. Dorongan perusahaan untuk memberikan informasi karena terdapat asimetri informasi antara perusahaan dan pihak luar, karena perusahaan mengetahui lebih banyak mengenai profil perusahaan dan prospek yang akan datang dibandingkan pihak luar (investor dan kreditor). Sehingga dengan adanya pemberian informasi akan mengurangi asimetri informasi yang ada.

Resource Dependence Theory

Berdasarkan teori *resource dependence*, perusahaan akan tergantung dengan anggota dewannya untuk mengelola sumber dayanya agar menjadi lebih baik. Menurut Preffer and Salancik (1978), penekanan perspektif *resource dependence* bukan bagaimana menggunakan sumber daya untuk digunakan, tetapi lebih kepada bagaimana sumber daya tersebut diakses dan diperoleh. Teori *resource dependence* memandang dewan sebagai alat informasi dan sumber daya yang penting untuk perusahaan. Diversitas anggota dewan dapat memberikan manfaat pada perusahaan dengan menciptakan network dengan pihak luar perusahaan untuk memperoleh informasi penting dan menjamin ketersediaan sumber dayanya Preffer (1978). Hal ini berarti diversitas anggota dewan dapat membantu

perusahaan untuk meningkatkan nilai perusahaan. Dengan demikian, teori ini dapat menghubungkan antara diversitas anggota dewan dan nilai perusahaan.

Upper Echelon Theory

Upper Echelon Theory dikembangkan oleh Hambrick dan Manson (1984) yang didasarkan pada asumsi apa yang akan terjadi pada sebuah perusahaan dengan mempelajari *top management team* (TMT) perusahaan. Hambrick dan Manson (1984) berpendapat bahwa jika kita ingin menjelaskan mengapa perusahaan melakukan hal-hal yang perusahaan lakukan, atau mengapa perusahaan melakukan cara yang mereka lakukan, kita harus mempelajari karakteristik *top management team* (TMT) perusahaan ini.

Demikian juga Wiersema dan Bantel (1992) menjelaskan bahwa karakteristik *top management team* (TMT) berhubungan dengan preferensi strategi perusahaan. Review ini menunjukkan bahwa teori *upper echelon* menyediakan beberapa dasar bagi pentingnya mempelajari karakteristik Dewan Direksi, karena nilai perusahaan merupakan refleksi dari manajer Puncak (Wan Yusof, 2010).

Board Diversity

Pada dasarnya konsep diversity adalah mengenai derajat kesamaan dan perbedaan antara individu-individu. Ada beberapa faktor yang dapat dipertimbangkan seperti usia, jenis kelamin, etnis, latar belakang sosial ekonomi atau budaya, tempat tinggal, kualifikasi formal, keterampilan teknis dan keahlian (Australian Government, 2009). Menurut Amar *et al.* (2013) board diversity dapat berasal dari 2 bentuk keragaman yaitu, keragaman demografis yang meliputi keragaman gender, negara dan jabatan direktur; dan keragaman status yang meliputi independensi, status kepemimpinan, dan kepemilikan. Sedangkan Marimuthu (2005), menyatakan bahwa keragaman dewan dapat dilihat dari keragaman demografis dan keragaman kognitif yang meliputi pengetahuan, pendidikan, nilai, persepsi, karakteristik dan sifat personal.

Board diversity salah satu faktor kunci guna menghantarkan optimalisasi sumber

daya organisasi. Karena board diversity yang baik akan memiliki kinerja yang baik juga. Menurut *Australian Government Report* (2009), sejumlah studi internasional pada aspek keragaman dewan yang menunjukkan hubungan sebab akibat antara keragaman anggota dewan yang lebih besar, diukur dengan peningkatan proporsi anggota direksi wanita, efektivitas organisasi dan kinerja keuangan, serta peluang yang lebih besar bagi wanita pada tingkatan senior manajemen.

Pengembangan Hipotesis

Masa Jabatan Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan

Penelitian Raymond et al (2010) studinya di Amerika menemukan bahwa rata-rata masa jabatan anggota dewan berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan. Sama halnya dengan penelitian Cook dan Burrest (2010) yang menemukan pengaruh positif masa jabatan dewan terhadap nilai perusahaan, tetapi menurutnya berdasarkan hasil regresi penelitiannya anggota dewan yang masa jabatannya lama dan masih baru mempunyai posisi yang seimbang dalam hubungannya dengan level kinerja perusahaan.

Para peneliti berpendapat bahwa waktu yang dibutuhkan untuk seorang Direksi baru untuk memperoleh pemahaman yang memadai tentang perusahaan akan berkisar antara 3 dan lima tahun (Brenan, 2006). Vafeas (2015) menyatakan peneliti menyetujui bahwa masa jabatan yang lama pada anggota dewan dapat memberikan pengalaman, kompetensi dan komitmen yang lebih besar pada seorang Direksi, karena dengan masa jabatan yang lama Direksi memiliki pengetahuan lebih banyak mengenai perusahaan dan lingkungan bisnis. Namun, pada umumnya Direksi dengan masa jabatan yang panjang dapat mempertahankan status quo mengenai praktek-praktek organisasi dan kebijakan agar sesuai dengan harapan para pemimpin perusahaan dan memiliki kesetiaan kepada eksekutif perusahaan (Hambrick, 1998). Berdasarkan uraian-uraian tersebut kemudian dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H₁ : Masa jabatan dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

Usia Anggota Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan

Umur dewan merupakan indikator diversitas dewan yang juga dapat memengaruhi nilai perusahaan. Menurut Winoto (2014), umur dapat dianggap sebagai proksi dari tingkat pengalaman seorang dewan dan cara pengambilan risiko. Ditinjau dari teori sinyal, umur dewan komisaris muda membawa sinyal positif kepada investor karena umur yang muda menandakan keberanian dalam mengambil risiko dan gagasan baru untuk kelangsungan hidup perusahaan. Anggota dewan yang memiliki umur lebih muda cenderung lebih berani dalam mengambil risiko dan selalu memiliki gagasan baru, sehingga perusahaan dapat mengalami pertumbuhan yang lebih tinggi dibandingkan dengan anggota dewan yang memiliki umur lebih tua. Ini dikarenakan anggota dewan yang lebih tua lebih mementingkan keamanan dari finansial dan karir perusahaan. Cheng et al. (2010) menyatakan bahwa sementara dewan yang lebih muda cenderung memiliki kemampuan yang lebih tinggi untuk memproses gagasan baru, hal tersebut akan menurunkan keinginan untuk menerima status dan kurang tertarik pada stabilitas karir.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut kemudian dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H₂ : Usia dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan

Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan

Latar belakang pendidikan yang dimiliki seseorang atau individu tentunya akan berpengaruh terhadap pengetahuan yang dimilikinya. Santrock yang dikutip oleh Kusumastuti (2007) menyatakan bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi seseorang dalam kesuksesan karirnya, dimana tingkat pendidikan tinggi seseorang akan memiliki jenjang karir yang lebih tinggi pula.

Kakabadse et al. (2011) menjelaskan penelitian yang dilakukan oleh Bennedsen et al. (2010) tentang pengaruh latar belakang

pendidikan terhadap kinerja perusahaan. Dimana mereka menyimpulkan bahwa CEO adalah seseorang yang penting dalam suatu organisasi karena mereka dibebankan dengan mandat untuk pengambilan keputusan yang sangat penting yang tentunya akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Hal ini mempertimbangkan tingkat pendidikan CEO yang sangat penting. Kakabadse *et al.* (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa rata-rata CEO memiliki gelar master pada perusahaan yang terdaftar di NSE. Dan memiliki pengaruh positif terhadap nilai perusahaan perusahaan. Variasi latar belakang pendidikan dewan komisaris dan direksi mempengaruhi nilai perusahaan (Gede dan Aryista, 2016). Berdasarkan uraian-uraian tersebut kemudian dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H₃: Latar belakang pendidikan Dewan Direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

Dewan Direksi berkewarganegaraan asing terhadap nilai perusahaan

Diversitas kewarganegaraan juga menjadi diversitas yang sebaiknya harus dipertimbangkan oleh perusahaan. Kewarganegaraan asing dianggap membawa opini dan perspektif yang beragam, bahasa, keyakinan, latar belakang keluarga, dan pengalaman profesional yang berbeda antara satu negara dan negara lain. Selanjutnya keberadaan dewan direksi asing mencerminkan gagasan yang berbeda mengenai peranan dewan perusahaan berkaitan dengan peranan pengendalian terutama jika mereka berasal dari negara-negara dengan hak pemegang saham yang lebih kuat.

Dilihat dari teori sinyal, adanya kewarganegaraan asing di dalam jajaran dewan membawa sinyal positif karena keunggulan kompetitif dewan komisaris mendapat perhatian lebih dari investor sehingga menarik minat investor untuk melakukan investasi yang berimbas pada nilai perusahaan yang ikut meningkat. Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Daggson (2011) yang menemukan diversitas kewarganegaraan

berpengaruh positif pada nilai perusahaan. Namun, Darmadi (2011) tidak menemukan pengaruh keberadaan dewan komisaris berkewarganegaraan asing pada nilai perusahaan. Hal ini mungkin disebabkan oleh rendahnya jumlah dewan direksi berkewarganegaraan asing sehingga tidak dapat membuktikan adanya pengaruh keberadaan dewan direksi berkewarganegaraan asing pada nilai perusahaan. Berdasarkan uraian-uraian tersebut kemudian dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H₄: Dewan direksi berkewarganegaraan asing berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2015-2017. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2015-2017 yang termasuk ke dalam kriteria pengambilan sampel. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan kriteria sebagai berikut:

1. Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2015-2017.
2. Tidak mengalami *delisting* selama periode pengamatan 2015-2017.
3. Perusahaan mempublikasikan laporan keuangan auditan dengan tahun buku yang berakhir pada 31 Desember untuk periode 2015-2017.
4. Perusahaan menggunakan satuan mata uang Rupiah dalam laporan keuangan.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan dengan mengacu pada kriteria pemilihan sampel, diperoleh data penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. Sampel Penelitian

Keterangan	Jumlah
------------	--------

Keterangan	Jumlah
Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di BEI 2015-2017	429
Perusahaan yang tidak menerbitkan laporan keuangan lengkap (<i>annual report</i>) untuk periode 2015-2017	(180)
Perusahaan yang tidak menyajikan laporan keuangan menggunakan mata uang rupiah untuk periode 2015-2017	(78)
Perusahaan yang tidak memiliki kelengkapan data yang dibutuhkan	(27)
Jumlah sampel akhir	144

Variabel Penelitian dan Operasional Variabel

Dependent Variabel (variabel terikat)

Variabel Dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Nilai Perusahaan yang dicerminkan oleh *Price to book Value (PBV)*. *Price to book value* dihitung dengan membagi harga pasar per lembar saham dengan nilai buku ekuitas per saham saat ini, yaitu dengan rumus sebagai berikut: **Rumus menggunakan aplikasi Equation.**

$$\text{Price to book value (PBV)} = \frac{\text{Price per share}}{\text{Book value of equity per share}}$$

Independent Variable (Variabel Bebas)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Board Diversity* yang meliputi :

- Masa jabatan dewan direksi (TENURE)

Masa jabatan dewan direksi dihitung dengan menghitung proporsi jumlah total dewan direksi yang memiliki masa jabatan ≥ 5 tahun dibagi dengan total anggota dewan direksi.

- Usia anggota dewan direksi (AGE)
Proksi usia anggota dewan direksi diukur dengan menghitung jumlah dewan direksi yang berusia 34 - 50 tahun.
- Latar belakang pendidikan dewan direksi (EDU)
Latar belakang pendidikan dewan direksi dihitung dengan menggunakan jumlah nilai skor total pada tingkat pendidikan dewan direksi, yaitu sebagai berikut:
 - Tingkat pendidikan SMA : memiliki nilai skor 1
 - Tingkat pendidikan S1 : memiliki nilai skor 2
 - Tingkat pendidikan S2 : memiliki nilai skor 3
 - Tingkat pendidikan S3 : memiliki nilai skor 4
- Dewan direksi berkewarganegaraan asing (FOREIGN)
Variabel ini diukur dengan menghitung jumlah proporsi dewan direksi yang berkewarganegaraan asing dibagi dengan jumlah dewan direksi dalam perusahaan tersebut.

Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi. Metode statistik dalam penelitian ini dibantu dengan Program SPSS 25 (*Statistical Packaga for Social Science*).

HASIL DAN PEMBAHASAN Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TENURE	144	0.33	1.00	0.8351	0.17113
AGE	144	1.00	7.00	3.1458	1.50973
EDU	144	4.00	22.00	10.6736	4.34658
FOREIGN	144	0.00	1.00	0.2692	0.35078

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PBV	144	0.33	2.60	1.5685	0.40948
Valid N (listwise)	144				

Sumber: Data Sekunder diolah SPSS 25, 2019

Dari tabel 2 diatas menunjukkan jumlah data (N) sebanyak 144 sampel penelitian yang datanya diolah dari laporan tahunan maupun laporan keuangan, diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Variabel masa jabatan dewan direksi (TENURE) merupakan lamanya anggota menjabat sebagai dewan direksi perusahaan, terhitung dari masa penunjukannya sampai dengan akhir masa jabatan. Variable ini dihitung menggunakan proporsi jumlah anggota dewan direksi yang telah menjabat ≥ 5 tahun terhadap jumlah seluruh dewan direksi. Variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 0.33 dan nilai maksimum 1.00 dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 0.8351.
- 2) Variabel usia dewan direksi (AGE) dihitung dengan menghitung jumlah dewan direksi yang memiliki usia < 50 tahun. Pada variabel ini dapat dilihat bahwa nilai minimum menunjukkan nilai sebesar 1.00 dan nilai maksimum sebesar 7.00, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 3.1389.
- 3) Variabel latar belakang pendidikan (EDU) dihitung dengan menggunakan jumlah nilai skor untuk tingkat pendidikan SMA, S1, S2, dan S3 bagi anggota dewan direksi. Pada variabel ini dapat dilihat bahwa nilai minimum menunjukkan nilai sebesar 4.00 dan nilai maksimum 22.00, dengan nilai rata-rata sebesar 10.6736.
- 4) Variabel keberadaan dewan direksi berkewarganegaraan asing (FOREIGN) dihitung dengan cara

menghitung total dewan direksi berkewarganegaraan asing. Pada variabel ini dapat dilihat bahwa nilai minimum menunjukkan nilai sebesar 0.00 dan nilai maksimum 1.00, dengan nilai rata-rata sebesar 0.2692.

- 5) Variabel nilai perusahaan (PBV) dihitung dengan menggunakan nilai *Price to book value*. Pada variabel ini dapat dilihat bahwa nilai minimum menunjukkan nilai sebesar 0.33 dan nilai maksimum 2.60, dengan nilai rata-rata sebesar 1.5685.

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan kekuatan dan arah pengaruh beberapa variabel bebas (*independent* variabel) terhadap satu variabel terikat (*dependent* variabel).

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	B	Std. Error
1 (Constant)	1.758	0.188
TENURE	-0.266	0.189
AGE	0.115	0.035
EDU	-0.027	0.012
FOREIGN	-0.140	0.094

a. Dependent Variable: PBV

Sumber : Data sekunder diolah SPSS 25, 2019.

Persamaan model regresi linier berganda dari Tabel 3 diatas adalah sebagai

berikut : Rumus menggunakan aplikasi **PBV** = **1.758 - 0.266 TENURE + 0.115 AGE - 0.027 EDU - 0.140 FOREIGN + 0.188.**

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

$$PBV = \alpha + \beta_1 TENURE + \beta_2 AGE + \beta_3 EDU + \beta_4 FOREIGN + e$$

Hasil Uji Hipotesis

Uji F Simultan (Kelayakan Model)

Tabel 4 Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2.628	4	0.657	4.277	0.003 ^b
Residual	21.349	139	0.154		
Total	23.977	143			

Sumber: Data sekunder diolah SPSS 25, 2019.

Berdasarkan Tabel 4 diatas diperoleh hasil koefisien signifikansi menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar $0.003 < 0.05$,

dengan F hitung (4.277) > F tabel (2,43), artinya model ini layak digunakan untuk penelitian.

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t Parsial)

Model	Hipotesis	t	Sig.	Hasil	Kesimpulan
(Constant)		9.368	0.000		
TENURE	Berpengaruh positif	-1.412	0.160	Tidak Berpengaruh	H ₁ ditolak
AGE	Berpengaruh positif	3.298	0.001	Positif Signifikan	H ₂ diterima
EDU	Berpengaruh positif	-2.252	0.026	Negatif Signifikan	H ₃ diterima
FOREIGN	Berpengaruh positif	-1.483	0.140	Tidak Berpengaruh	H ₄ ditolak

a. Dependent Variable: PBV

Sumber: Data Sekunder diolah SPSS 25, 2019

Pembahasan Hasil Penelitian

Masa Jabatan Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan diperoleh hasil bahwa masa jabatan dewan direksi (TENURE) tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan (PBV), ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} yang lebih kecil

dari t_{tabel} pada tingkat signifikansi 0.05 dengan $df = 140$ yaitu sebesar 1.65550, pada hasil penelitian ini t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} - (1.412 < 1.65550) dan nilai probabilitas sebesar 0.160 menunjukkan nilai yang lebih besar dari nilai pada tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu sebesar 0.05. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan

masa jabatan dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan pada penelitian ini ditolak.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Nurul (2017) yang menyatakan bahwa masa jabatan direksi memiliki pengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Demikian penelitian ini juga berlawanan dengan penelitian Dagsson dan Earsson (2011), Raymond et al (2016) serta Cook & Burrest (2002). Temuan dalam penelitian tersebut mengindikasikan bahwa Direksi yang mempunyai masa jabatan lama dapat memberikan pengalaman, kompetensi dan komitmen yang lebih besar pada seorang Direksi, karena dengan masa jabatan yang lama Direksi memiliki pengetahuan lebih banyak mengenai perusahaan dan lingkungan bisnis.

Usia Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan di atas dapat diperoleh hasil bahwa usia dewan direksi (AGE) berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan (PBV), ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} pada tingkat signifikansi 0.05 dengan $df = 140$ yaitu sebesar 1.65550, pada hasil penelitian ini t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.298 > 1.65550$) dan nilai probabilitas sebesar 0.001 menunjukkan nilai yang lebih kecil dari nilai pada tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu sebesar 0.05. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan usia dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan pada penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Menurut Hermann dan Datta (2005), yang menyatakan umur dapat dianggap sebagai proksi dari tingkat pengalaman seorang dewan dan cara pengambilan risiko. Ditinjau dari teori sinyal, umur dewan yang muda membawa sinyal positif kepada investor karena umur yang muda menandakan keberanian dalam mengambil risiko dan gagasan baru untuk kelangsungan hidup perusahaan. Anggota dewan yang memiliki umur lebih muda cenderung lebih berani dalam mengambil risiko dan selalu memiliki gagasan baru,

sehingga perusahaan dapat mengalami pertumbuhan yang lebih tinggi dibandingkan dengan anggota dewan yang memiliki umur lebih tua. Ini dikarenakan anggota dewan yang lebih tua lebih mementingkan keamanan dari finansial dan karir perusahaan. Cheng, *et al.*, (2010) juga menyatakan bahwa sementara dewan yang lebih muda cenderung memiliki kemampuan yang lebih tinggi untuk memproses gagasan baru, hal tersebut akan menurunkan keinginan untuk menerima status dan kurang tertarik pada stabilitas karir.

Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan di atas dapat diperoleh hasil bahwa latar belakang pendidikan dewan direksi (EDU) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap nilai perusahaan (PBV), ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} pada tingkat signifikansi 0.05 dengan $df = 140$ yaitu sebesar 1.65550, pada hasil penelitian ini t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($-2.252 > 1.65550$) dan nilai probabilitas sebesar 0.026 menunjukkan nilai yang lebih kecil dari nilai pada tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu sebesar 0.05. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa latar belakang tingkat pendidikan dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan diterima.

Hasil temuan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Burrest (2011) tentang pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja perusahaan, Dimana mereka menemukan hasil pengaruh yang positif antara latar belakang pendidikan dengan nilai perusahaan, dalam penelitiannya tersebut mereka menyimpulkan bahwa CEO adalah seseorang yang penting dalam suatu organisasi karena mereka dibebankan dengan mandat untuk pengambilan keputusan yang sangat penting yang tentunya akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Hal ini mempertimbangkan tingkat pendidikan CEO yang sangat penting.

Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian Kusumastuti (2007) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan

mempengaruhi seseorang dalam kesuksesan karirnya, dimana tingkat pendidikan tinggi seseorang akan memiliki jenjang karir yang lebih tinggi pula. Hasil negatif yang diperoleh pada penelitian ini diduga karena dalam penelitian ini pengukuran terkait variabel latar belakang pendidikan diteliti hanya dengan melihat tingkat pendidikan dewan direksi dan tidak meneliti secara lebih spesifik pada bidang ilmu yang dimiliki oleh dewan direksi. Ada kemungkinan latar belakang pendidikan anggota dewan apabila diteliti lebih spesifik berdasarkan bidang ilmu ekonomi dan bisnis dapat diperoleh hasil positif signifikan terhadap nilai perusahaan. Selain itu adanya kebutuhan akan *soft skill* dalam menjalankan bisnis, sedangkan pendidikan yang diperoleh di bangku sekolah merupakan pendidikan *hard skill*. Penelitian dari Harvard University di Amerika Serikat mengungkapkan, kesuksesan hanya ditentukan sekitar 20% dengan *hard skill* dan sisanya 80% dengan *soft skill* (Kusumastuti, 2007).

Dewan Direksi berkewarganegaraan asing terhadap nilai perusahaan

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan di atas dapat diperoleh hasil bahwa dewan direksi berkewarganegaraan asing (FOREIGN) tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan (PBV), ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} yang lebih kecil dari t_{tabel} pada tingkat signifikansi 0.05 dengan $df = 140$ yaitu sebesar 1.65550, pada hasil penelitian ini t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} - ($1.483 < 1.65550$) dan nilai probabilitas sebesar 0.140 menunjukkan nilai yang lebih besar dari nilai pada tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu sebesar 0.05. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, hipotesis keempat yang menyatakan dewan direksi berkewarganegaraan asing berpengaruh terhadap nilai perusahaan ditolak.

Dilihat dari teori sinyal, adanya kewarganegaraan asing di dalam jajaran dewan membawa sinyal positif karena keunggulan kompetitif dewan direksi mendapat perhatian lebih dari investor sehingga menarik minat investor untuk melakukan investasi yang berimbas pada nilai perusahaan yang ikut meningkat. Hasil

penelitian ini berlawanan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Winoto dan Supatni (2014) yang menemukan diversitas kewarganegaraan berpengaruh positif pada nilai perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Darmadi (2011) yang tidak menemukan pengaruh keberadaan dewan direksi berkewarganegaraan asing pada nilai perusahaan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Suprasto (2015) tidak menemukan adanya pengaruh kebangsaan asing pada nilai perusahaan. Hal ini mungkin disebabkan oleh rendahnya jumlah dewan direksi berkewarganegaraan asing sehingga tidak dapat membuktikan adanya pengaruh keberadaan dewan direksi berkewarganegaraan asing pada nilai perusahaan.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *board director diversity* terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia periode tahun 2015-2017. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa masa jabatan dewan direksi tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan, usia dewan direksi berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan, latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh negatif signifikan terhadap nilai perusahaan dan dewan direksi berkewarganegaraan asing tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Saran Penelitian

Berdasarkan simpulan yang diperoleh pada penelitian ini, maka beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat menggunakan lebih banyak sampel perusahaan yang tidak hanya terbatas pada perusahaan manufaktur.
2. Periode pengamatan yang digunakan diharapkan lebih dari tiga tahun atau

jangka panjang agar hasil penelitian lebih tepat dan akurat.

3. Menambahkan variabel independen yang lainnya seperti diversitas gender, ukuran dewan direksi, rapat dewan direksi, dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ararat, M., Aksu, M., and Cetin, A.T. (2010). "Impact of board diversity on boards' monitoring interesting and firm performance: Evidence from the Istanbul stock Exchange", *Paper presented at the 17 th annual conference of the Multinational finance society*, 27-30 June, Barcelona.
- Australian Government. (2009). "Diversity on Boards of Directors". *Corporations and Markets Advisory Committee 2009*: Sydney NSW 2001.
- Ben Amar, W., Francoeur, C., Hafsi, T. and Labelle, R. (2013). "What Makes Better Boards? A Closer Look at Diversity and Ownership". *British Journal of Management*, Vol. 24, 85–101.
- Brigham & Houston (2012). "Fundamentals of Financial Management (Tenth Edition)".
- Carter, D. A., Simkins, B. J., and Simpson, W. G. (2010). "Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value". *The Financial Review*, 38, 33–53
- Darmadi, S. (2011). "Board Diversity And Firm Performance: The Indonesian Evidence". *Journal of Corporate Ownership And Control*, Volume 8, 2011.
- Gede, K. D & Aryista Dewi, A. (2016). "Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris Dan Direksi Pada Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Sektor Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2009-2013". *Journal of E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol.16.1. Juli 2016: 812-836.
- Hambrick, D.C & Mason P.A. (1984). "Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers". *The Academy of Management Review*, Vol. 9, Issue 2, 193-206.
- Hassan, R., and Marimuthu, M. (2016). Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value: Examining Large Companies Using Panel Data Approach. *Economics Bulletin*, 36(3), 1737–1750.
- Higgs, D. (2003). "Review of the role and effectiveness of non-executive directors". Printed in the United Kingdom by The Stationery Office: London.
- Kakabadse, N.K. Kakabadse, A.K & Kouzmin, A. (2001). "Board Governance and Company Performance: Any Correlations?". *The International Journal of Business in Society*, Vol. 1 Iss 1 pp. 24 – 30.
- Khairani Nadia, Devianti Yunita (2017). Firm Value: From The Board Diversity and Board Compensation Perspective. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 5 (3), 1551-1564.
- Kusumastuti, Sari, Supatmi, dan Perdana Sastra. (2007). "Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan dalam Persepektif Corporate Governance". *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 9, No. 2, Nopember 2007: 88-98.
- M. Cook., M. Burrest (2011). "Director Development and Bond CEO Relation: Do Recommendation from Corporate Governance Apply to The Agribusiness Cooperative?". *Annual World Symposium*.
- Manthos D. D, (2015). "The Effect Of Board Directors From Countries With Different Genetic Diversity Levels On Corporate Performance". *Journal Of Bank Of Finland Research Discussion Papers 14*, 2015. JEL: M10, M14, G30.
- Marimuthu, Maran (2005). "Ethnic Diversity on Boards of directors and Its Implications on Firm Financial Performance". *Journal of International Social Research*, Vol. 1/4 summer 2008.

- Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 33/POJK.04/2014 tentang Direksi dan Dewan Komisaris Emiten atau Perusahaan Publik.
- Pfeffer, J. and Salancik, G.R. (1978). *The External Control of Organization: A Resource Dependence Perspective*, Harper and Row, New York.
- Putri, P. S. U., dan Dwija Putri, I G. A. M. Asri (2016). Opini Auditor sebagai Pemoderasi Pengaruh Good Corporate Governance pada Nilai Perusahaan Perbankan Tahun 2012-2014. *E-*, 17(1), 29–55.
- Raymond K. (2010). “Board of Director Composition and Financial Performance in Sarbanes-Oxley World”. *Academy of Business and Economics Journal* 10 (5), 56-74.
- Williams, K. Y., dan O’Reilly, C. A. (1998). *Demography and Diversity in Organizations: A Review of 40 Years off Research*. *Research in Organizational Behavior*.
- Winoto, P. J., dan Supatmi (2014). Pengaruh Diversitas Kebangsaan Board of Director Terhadap Nilai Perusahaan, (2008), *Jurnal Akuntansi Keuangan*, 1–10.