

**PENGARUH KEBERAGAMAN DEWAN KOMISARIS DAN  
KEBERAGAMAN DEWAN DIREKSI TERHADAP NILAI PERUSAHAAN**  
(Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek  
Indonesia Tahun 2014-2016)

(Skripsi)

Oleh

**Desta Dwi Putri**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2018**

## ABSTRAK

### **PENGARUH KEBERAGAMAN DEWAN KOMISARIS DAN KEBERAGAMAN DEWAN DIREKSI TERHADAP NILAI PERUSAHAAN** (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2016)

Oleh

**Desti Dwi Putri**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari keberagaman dewan komisaris dan keberagaman dewan direksi yang dilihat dari *gender*, usia dewan, dan latar belakang pendidikan dewan terhadap nilai perusahaan dengan menggunakan *Tobins'q*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI), periode 2014-2016. Sampel dalam penelitian ini diperoleh sebanyak 60 perusahaan dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Data penelitian ini diperoleh dari *Indonesian Stock Exchange*. Teknis analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji hipotesis t untuk menguji pengaruh secara parsial, uji F untuk menguji pengaruh secara bersama-sama. Tingkat kesalahan atau signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5 %.

Model penelitian yang digunakan telah memenuhi syarat uji asumsi klasik. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel keberadaan wanita dalam jajaran dewan komisaris dan dewan direksi serta latar belakang pendidikan dewan komisaris dan dewan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Sedangkan usia dewan komisaris dan dewan direksi berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel bebas mempengaruhi variabel tak bebas. Nilai *Adjusted R-squared* menunjukkan nilai 0.212577. Hal ini mengindikasikan bahwa 21% variabel nilai perusahaan dipengaruhi variabel independen sedangkan 79% dipengaruhi variabel atau faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Corporate Governance*, *gender*, usia, latar belakang pendidikan dewan, nilai perusahaan.

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF DIVERSITY BOARD OF COMMISSIONERS AND BOARD OF DIRECTORS OF THE COMPANY (Empirical Studies on Manufacturing Companies Listed on The Indonesia Stock Exchange Years 2014-2016)**

by

**Destia Dwi Putri**

This research aims to find out whether there is influence from its diversity of Board of Commissioners and Board of Directors of diversity is viewed from gender, age of the Board, and the Board of education against the background of the company's value by using Tobins'q . The population in this study are all the manufacturing companies listed on the Indonesia stock exchange (BEI), a period of 2014-2016. The sample in this research obtained as many as 60 companies using simple random sampling. This research data obtained from the Indonesian Stock Exchange. Technical analysis of data using multiple linear regression, t-test hypothesis to test the influence of partially uji F, to test the influence of together. Error rate or significance that is used in this research is by 5%.

The research model used has been a classic assumption test to qualify. The t-test results show that the presence of women in the ranks of the variables of Board of Commissioners and Board of Directors as well as the educational background of Board of Commissioners and Board of directors do not affect significantly to the value of the company. While the age of Board of Commissioners and Board of Directors of influential significantly to the value of the company. F test results indicate that the variable variable does not affect the non-free. Adjusted R-squared value indicates the value of 0.212577. This indicates that 21% of the variable the value of the company affected the independent variable whereas 79% influenced by variables or other factors are not tested in this study.

**Keywords:** Corporate Governance, gender, age, educational background of the Board, the value of the company.

**PENGARUH KEBERAGAMAN DEWAN KOMISARIS DAN  
KEBERAGAMAN DEWAN DIREKSI TERHADAP NILAI PERUSAHAAN**  
(Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek  
Indonesia Tahun 2014-2016)

Oleh

**Desta Dwi Putri**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai gelar  
**SARJANA EKONOMI**

Pada

**Jurusan Manajemen**  
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS LAMPUNG**  
**BANDAR LAMPUNG**  
**2018**

Judul Skripsi : **PENGARUH KEBERAGAMAN DEWAN  
KOMISARIS DAN KEBERAGAMAN DEWAN  
DIREKSI TERHADAP NILAI PERUSAHAAN  
(Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang  
Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2016)**

Nama Mahasiswa : **Desta Dwi Putri**

No. Pokok Mahasiswa : **1411011024**

Jurusan : **Manajemen**


Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**



  
**Dr. Ernie Hendrawaty, S.E., M.Si.**  
NIP 19691128 200012 2 001

  
**Prakarsa Panji Negara, S.E., M.E.**  
NIP 19740501 200801 1 007

2. Ketua Jurusan Manajemen

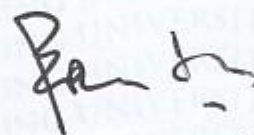
  
**Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.**  
NIP 19620822 198703 2 002



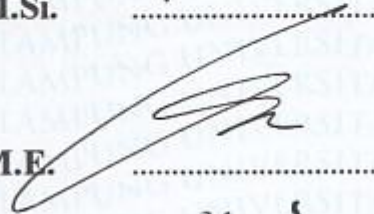
**MENGESAHKAN**

1. Tim Penguji

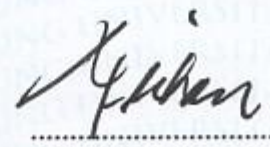
Ketua : **Dr. Ernie Hendrawaty, S.E., M.Si.** .....



Sekretaris : **Prakarsa Panji Negara, S.E., M.E.** .....



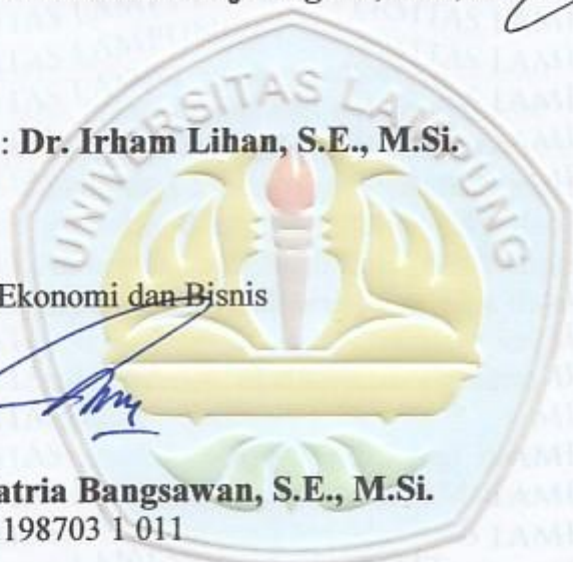
Penguji Utama : **Dr. Irham Lihan, S.E., M.Si.** .....



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



**Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.**  
NIP 19610904 198703 1 011



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **22 Maret 2018**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Desta Dwi Putri  
NPM : 1411011024  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Keberagaman Dewan Komisaris dan Keberagaman Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2016)

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Hasil Penelitian/Skripsi serta Sumber Informasi/Data adalah benar merupakan hasil karya sendiri dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun. Semua sumber data dan informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir Hasil Penelitian/Skripsi ini :
2. Menyerahkan sepenuhnya hasil penelitian saya dalam bentuk *hard copy* dan *soft copy* skripsi untuk dipublikasikan ke media cetak ataupun elektronik kepada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung;
3. Tidak akan menuntut / meminta ganti rugi dalam bentuk apapun atas segala sesuatu yang dilakukan oleh Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung terhadap hasil penelitian / skripsi ini :
4. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib yang berlaku di Universitas Lampung.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 22 Maret 2018



buat pernyataan,

**Desta Dwi Putri**  
**NPM 1411011024**

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis memiliki nama lengkap Desta Dwi Putri, dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 23 Desember 1996. Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara yang merupakan anak dari pasangan Bapak Sopiyan Effendi, S.E dan Ibu Desnita Dewi.

Jenjang akademis penulis dimulai dengan menyelesaikan pendidikan Taman Kanak-kanak (TK) PTP Nusantara VII Kedaton Bandar Lampung pada tahun 2002, kemudian melanjutkan ke Sekolah Dasar Negeri (SDN) 1 Kalibalau Kencana Sukabumi Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2008. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kartika II-2 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2011, kemudian melanjutkan ke Sekolah Menengah Atas (SMA) YP Unila Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2014. Selanjutnya tahun 2014 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Lampung.



## *PERSEMBAHAN*

*Kupersembahkan karya yang sederhana ini sebagai tanda bakti dan terima kasihku untuk orang-orang yang aku cintai*

*Ayah dan Ibuku Tercinta*

*“yang selalu memberikan curahan kasih sayang, dukungan, dan do'anya serta restu yang tiada hentinya hingga sekarang dan sampai nanti”*

*Kakak dan Adikku*

*“yang telah memberikan motivasi, semangat, keceriaan dan kasih sayang tuk mencapai yang terbaik”*

*Almamaterku Tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Lampung*

*“yang telah memberikan banyak ilmu dan pengalaman”*

## *MOTTO*

*Hiduplah seakan kamu akan mati besok. Belajarlh seakan  
kamu akan hidup selamanya*

*Mahatma Gandhí*

*Jadikanlah kekecewaan masa lalu menjadi senjata sukses  
dimasa depan.*

*Karo Cyber*

*Kesuksesan adalah buah dari usaha-usaha kecil, yang  
diulang hari demi hari*

*Robert Collier*

## SANWACANA

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkat rahmat, karunia dan kasih sayang-Nya lah sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Keberagaman Dewan Komisaris dan Keberagaman Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2016)”**. Penulis menyadari banyak sekali kesulitan dan hambatan yang dihadapi dalam proses penulisan skripsi ini. Namun kesulitan yang ada dapat dihadapi dengan baik berkat bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.S.i selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung
2. Ibu Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung
3. Ibu Yuningsih, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung
4. Ibu Dr. Ernie Hendrawaty, S.E., M.Si. selaku pembimbing utama, terima kasih atas kesabaran dalam memberikan bimbingan, arahan serta motivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi secara baik dan maksimal.

5. Bapak Prakarsa Panjinegara, S.E., M.E. selaku pembimbing pembantu, terima kasih telah bersedia meluangkan waktu, memberikan pengarahan dan saran kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Dr. Irham Lihan, S.E., M.Si. selaku dosen pembahas, terima kasih atas masukan, pengarahan, saran dan kritik yang dapat membangun dan menjadi penyempurna untuk skripsi ini.
7. Ibu Dr. Sri Hasnawati, S.E., M.Si. selaku pembimbing akademik, terima kasih telah membantu penulis dalam proses kuliah sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan sarjana strata 1 (satu).
8. Kepada seluruh Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen FEB Universitas Lampung yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Terima kasih yang setulus-tulusnya atas segala ilmu bermanfaat yang telah diberikan kepada penulis.
9. Bapak dan Ibu Staf Administrasi FEB Universitas Lampung yang telah membantu penulis.
10. Kedua Orang tuaku, Ayahanda Sopiyan Effendi, S.E dan Ibunda Desnita Dewi yang telah membesarkan dan mendidik dengan penuh ketulusan dan kasih sayang. Terima kasih untuk cinta yang tidak terbatas apapun, kalianlah hidup dan tujuan hidupku dan kalianlah semangatku dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Kakakku tersayang Deo Vita Effendi dan Adikku Rangga Pratama Effendi, terima kasih dukungannya yang telah diberikan selama ini, semoga kita selalu diberi kesehatan dan kemudahan dalam menjalani hidup dan membahagiakan Ayah dan Ibu.

12. Terima kasih kepada sahabat yang sudah menjadi seperti saudara, Vina Sonia Kurnianti, Rizka Almira, Malinda Noer Diamanta, Ferghina Zhafira, Adinda Salsabila, Zakia Agustri Atikah, Henni Aprilia Sari, Yossi Nabila, Triana Puspita Putri, Cyntia Caroline dan Eliza Wati terima kasih untuk semua nasihat, saran, kritikan, motivasi, semangat, dan bantuannya untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga kita semua menjadi orang sukses Amin.
13. Seluruh teman-teman Manajemen angkatan 2014 genap dan ganjil terima kasih atas segala kebersamaannya. Terima kasih juga kepada sahabat KKN yang selama 40 hari mencoba mengabdikan diri di Way Seputih, Lampung Tengah.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Akan tetapi sedikit harapan semoga skripsi yang sederhana ini dapat memberikan manfaat dan berguna bagi kita semua.

Bandar Lampung 22 Maret 2018

Penulis

Desta Dwi Putri



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>COVER .....</b>	<b>.....</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>v</b>
<b>I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Penelitian .....	1
B. Rumusan Masalah Penelitian .....	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
1. Tujuan Penelitian .....	8
2. Manfaat Penelitian .....	9
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA, RERANGKA PENELITIAN, DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>10</b>
A. Tinjauan Pustaka .....	10
1. Tata Kelola Perusahaan ( <i>Good Corporate Governance</i> ).....	10
2. Manfaat dan Tujuan Tata Kelola Perusahaan ( <i>Good Corporate Governance</i> ).....	13
3. Prinsip-Prinsip Tata Kelola Perusahaan ( <i>Good Corporate Governance</i> ).....	14
4. Mekanisme Tata Kelola Perusahaan ( <i>Good Corporate Governance</i> ).....	15
5. Tata Kelola Perusahaan ( <i>Good Corporate Governance</i> ) dengan nilai perusahaan .....	18
6. <i>Board Governane</i> .....	21
B. Dewan Komisaris dan Dewan Direksi .....	22
1. Dewan Komisaris .....	22
2. Dewan Direksi .....	23
C. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Nilai Perusahaan .	24
1. Keberadaan Wanita .....	24
2. Usia .....	24
3. Latar Belakang Pendidikan .....	25
D. Penelitian Terdahulu .....	26
E. Rerangka Pemikiran .....	28
F. Pengembangan Hipotesis .....	29
1. Keberadaan Wanita Dalam Jajaran Dewan	

Komisaris dan Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan .....	29
1. Usia Dewan Komisaris dan Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan .....	31
2. Latar Belakang Pendidikan Dewan Komisaris dan Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan .....	32
<b>III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
A. Jenis dan Sumber Data .....	34
B. Definisi Operasional Variabel .....	34
1. Variabel Dependen .....	35
2. Variabel Independen .....	36
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	38
D. Metode Analisis Data .....	41
E. Alat Analisis Data .....	42
1. Uji Statistik Deskriptif .....	42
2. Uji Asumsi Klasik .....	42
3. Analisis Regresi Data Panel .....	45
4. Metode Regresi Linier Berganda ( <i>multiple linear         regression</i> ) .....	47
5. Uji Hipotesis .....	48
<b>IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>49</b>
A. Analisis Data .....	49
B. Hasil Analisis Data .....	49
1. Uji Statistik Deskriptif .....	49
2. Uji Asumsi Klasik .....	51
3. Pemilihan Model Regresi Data Panel .....	56
4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda ( <i>multiple         linear regression</i> ) .....	60
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	64
1. Pengaruh keberadaan wanita dalam jajaran dewan komisaris dan dewan direksi terhadap nilai perusahaan.....	64
2. Pengaruh usia dewan komisaris dan dewan direksi terhadap nilai perusahaan .....	65
3. Pengaruh latar belakang dewan komisaris dan dewan direksi terhadap nilai perusahaan .....	67
<b>V. SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>69</b>
A. Kesimpulan .....	69
B. Saran.....	71

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Mekanisme Tata Kelola Perusahaan .....	2
2.1 Tabulasi Penelitian Terdahulu .....	26
3.1 Daftar Sampel Perusahaan Manufaktur .....	39
3.2 Uji Statistik <i>Durbin Watson</i> .....	45
4.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Penelitian .....	50
4.3 Hasil Uji Multikoleniaritas.....	53
4.4 Hasil Uji Park.....	54
4.6 Hasil Uji Metode Penyembuhan Autokorelasi.....	56
4.7 Hasil Uji Regresi Menggunakan Model Pendekatan <i>Common Effect</i> dan <i>Fixed Effect</i> .....	57
4.8 Hasil Uji Chow.....	58
4.9 Hasil Uji Regresi dengan Pendekatan <i>Fixed Effect</i> dan <i>Random Effect</i>	59
4.10 Hasil Uji <i>Hausman</i> .....	59
4.11 Hasil regresi Variabel Tobins Q, Womkom, Agekom, Lpenkom, Womdir, Agedir, Lpendir.....	60

**DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
2.1 Struktur Tata Kelola Perusahaan Di Indonesia .....	13
4.6 Hasil Uji Normalitas .....	52
4.9 Daerah Penentuan Ada Tidaknya Autokorelasi Dengan Uji <i>Durbin Waston</i> .....	55

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Daftar Sampel Perusahaan Manufaktur .....	L-1
2. Daftar Nilai Perusahaan (TOBINS Q) Pada Perusahaan Sampel .....	L-3
3. Daftar Nilai Keberadaan Wanita Dewan Komisaris (WOMKOM) Pada Perusahaan Sampel.....	L-7
4. Daftar Nilai Usia Dewan Komisaris > 40 Tahun (AGEKOM) Pada Perusahaan Sampel .....	L-12
5. Daftar Nilai Latar Belakang Pendidikan Bisnis Dewan Komisaris (LPENKOM) Pada Perusahaan Sampel .....	L-17
6. Daftar Nilai Keberadaan Wanita Dewan Direksi (WOMDIR) Pada Perusahaan Sampel .....	L-22
7. Daftar Nilai Usia Dewan Direksi > 40 Tahun (AGEDIR ) Pada Perusahaan Sampel.....	L-27
8. Daftar Nilai Latar Belakang Pendidikan Bisnis Dewan Direksi (LPENDIR) Pada Perusahaan Sampel .....	L-32
9. Daftar Nilai TOBINSQ, WOMKOM, AGEKOM, LPENKOM, WOMDIR, AGEDIR, LPENDIR Pada Perusahaan Sampel .....	L-37
10. Hasil Uji Normalitas .....	L-42
11. Hasil Uji Multikolonieritas .....	L-42
12. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	L-43
13. Hasil Uji Penyembuhan Autokorelasi .....	L-44
14. Hasil Statistik Deskriptif .....	L-45
15. Hasil Uji <i>Common Effect</i> .....	L-45
16. Hasil Uji <i>Fixxed Effect</i> .....	L-46
17. Hasil Uji Chow .....	L-47
18. Hasil Uji <i>Random Effect</i> .....	L-48
19. Hasil Uji <i>Hausman</i> .....	L-49
20. Hasil Uji Hipotesis .....	L-50



## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Nilai perusahaan merupakan harga yang bersedia dibayar oleh calon pembeli jika perusahaan tersebut dijual (Wahyudi dan Pawestri 2006). Nilai perusahaan merupakan cerminan dari penambahan dari jumlah ekuitas perusahaan dengan hutang perusahaan. Semakin tinggi nilai perusahaan maka akan semakin meningkat kemakmuran para pemegang sahamnya. Untuk itu diperlukan suatu tatanan atau mekanisme yang mengarahkan perusahaan agar dapat memerankan diri tidak semata sebagai entitas yang bertujuan meraih kesejahteraan ekonomi, namun juga sebagai entitas yang bertujuan untuk mencapai kesejahteraan sosial (Warsono *et al.*, 2009:2).

Perusahaan harus dikelola dalam suatu mekanisme yang disebut tata kelola perusahaan (*good corporate governance/GCG*). Secara umum, tata kelola perusahaan (*good corporate governance/GCG*) adalah suatu struktur yang diterapkan agar perusahaan dapat semakin berkembang dan terus meningkatkan kinerjanya dengan didasarkan pada perundang-undangan dan nilai-nilai etika. Sebagaimana yang dijelaskan oleh *Forum of Corporate Governance Indonesia* (2016) bahwa definisi *Good Corporate Governance (GCG)* menurut *Cadbury Committee of United Kingdom* adalah mengarahkan dan mengendalikan perusahaan agar tercapai keseimbangan antara kekuatan dan kewenangan

perusahaan. Mekanisme diartikan secara sederhana sebagai cara kerja yang dilakukan secara tersistem dan harus memenuhi syarat-syarat tertentu.

**TABEL 1.1 MEKANISME TATA KELOLA PERUSAHAAN**

<b>Mekanisme Pemantauan Kepemilikan</b>	<b>Mekanisme Pemantauan Kontrol Internal</b>	<b>Mekanisme Pemantauan Kontrol Eksternal</b>
Kepemilikan Manajerial	Dewan Komisaris	Pasar modal ( <i>capital market</i> )
Kepemilikan Institusional	Dewan Direksi	Pasar produk ( <i>product market</i> )
	Komite Audit	Pasar tenaga kerja ( <i>labor market</i> )

Sumber : Ardiansyah (2008)

Salah satu mekanisme dari tata kelola perusahaan adalah struktur atau komposisi dewan komisaris dan dewan direksi sebagai organ perusahaan yang menjamin penerapan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan dan meningkatkan perlindungan bagi kreditur (Surya dan Yustiavandana, 2006: 131). Dewan komisaris dan dewan direksi, berperan sebagai pemberi saran (*service/advisory role*), dan sebagai mekanisme internal yang mengontrol (*control role*) manajemen agar bertindak sesuai dengan kepentingan pemegang saham atau pemilik (Young *et al.*, 2001 dalam Kusumawati dan Riyanto, 2005).

Entitas bisnis saat ini, karyawan dan tim manajemen puncak menjadi semakin beragam dalam hal usia, etnis, dan gender, di samping keberagaman dalam hal kepemilikan, pengalaman, latar belakang pendidikan, dan status sosial ekonomi. Hal penting yang sangat berkaitan dengan struktur dan fungsi dewan komisaris serta dewan direksi adalah adanya keberagaman anggota dewan komisaris dan dewan direksi. Keberagaman dewan komisaris dan dewan direksi

menggambarkan distribusi perbedaan antara anggota dewan yang berkaitan dengan karakteristik-karakteristik mengenai perbedaan dalam sikap dan opini (Ararat *et al.*, 2010). Menurut Milliken dan Martin (1996) keberagaman dewan komisaris dan dewan direksi dibedakan antara keberagaman demografi (bisa diamati) seperti gender, umur, ras, dan kebangsaan serta keberagaman kognitif (tidak bisa diamati) seperti keahlian (*skill*) dan pengalaman.

Adanya keberagaman dalam anggota dewan komisaris dan dewan direksi dipercaya dapat mempengaruhi nilai perusahaan dalam jangka pendek dan jangka panjang (Robinson dan Dechant, 1997). Selain itu, keberagaman anggota dewan komisaris dan dewan direksi dapat memberikan karakteristik unik bagi perusahaan yang dapat menciptakan nilai tambah bagi pemegang saham dan meningkatkan nilai perusahaan (Carter *et al.*, 2007).

Perusahaan manufaktur adalah salah satu sektor yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Perusahaan manufaktur adalah sebuah industri yang bekerja untuk menghasilkan suatu barang yang sesuai dengan kebutuhan konsumen, dimana proses produksi dilakukan untuk mengubah bahan baku/mentah menjadi barang jadi atau siap untuk digunakan.

Sektor industri barang konsumsi merupakan sektor yang memiliki pertumbuhan produksi yang tinggi terutama pada sektor industri makanan, minuman, farmasi dan rokok. Pemilihan perusahaan manufaktur di BEI dikarenakan industri manufaktur merupakan kelompok industri yang paling banyak terdaftar di BEI. Hal ini dapat dibuktikan oleh data-data di BPS (Badan Pusat Statistik) yang

menyatakan bahwa pertumbuhan produksi industri manufaktur besar dan sedang tahun 2014 naik 4,74 persen dibanding tahun 2013 ([www.bps.go.id](http://www.bps.go.id)).

Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh keberagaman dewan komisaris dan dewan direksi terhadap nilai perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2014-2016. Variabel yang mempengaruhi nilai perusahaan adalah keberadaan wanita dalam jajaran dewan, usia dewan, dan latar belakang pendidikan dewan. Kusumatuti *et al.* (2007), wanita memiliki sikap kehati-hatian yang sangat tinggi, cenderung menghindari risiko, dan lebih teliti dibandingkan pria. Sisi inilah yang membuat wanita tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan. Untuk itu dengan adanya wanita dalam jajaran dewan komisaris dan dewan direksi dikatakan dapat membantu mengambil keputusan yang lebih tepat dan berisiko lebih rendah.

Usia dianggap sebagai ukuran luas pengalaman dan sikap terhadap risiko (Herrmann dan Datta, 2005). Usia anggota dewan sangat berkaitan dengan kebijaksanaan yang dimiliki seseorang. Semakin bertambah usia maka akan semakin tinggi kebijaksanaan seorang dewan dalam menentukan keputusannya.

Keberagaman latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, merupakan hal penting bagi komposisi dewan secara keseluruhan (Kusumatuti *et al.*, 2007). Hal ini disebabkan oleh kebutuhan perusahaan akan latar belakang pendidikan dan pengalaman tertentu yang terus berubah seiring perubahan waktu. Tanpa kualifikasi keahlian, seseorang bisa berkontribusi kepada perusahaan, dengan membuat keputusan yang berbeda, serta memiliki pandangan yang independen.

Beberapa peneliti (Carter *et al.*, 2007; Ararat *et al.*, 2010) menemukan pengaruh positif dari keberadaan wanita dalam jajaran dewan komisaris dan dewan direksi pada nilai perusahaan. Keberadaan wanita dalam jajaran dewan komisaris dan dewan direksi menandakan bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap orang, memiliki pemahaman yang luas mengenai pasar dan konsumen perusahaan, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan reputasi dan nilai perusahaan (Brammer *et al.*, 2007 dalam Luckerath-Rovers, 2010). Namun hasil yang berlawanan diperoleh Adams dan Ferreira (2008) dimana keberagaman gender berpengaruh negatif pada kinerja perusahaan.

Selain itu penelitian tentang keragaman dewan juga dilakukan oleh Kusumastuti *et al.* (2006), dalam penelitian ini berjudul *Board Diversity* pada Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif *Corporate Governance*. Variabel yang diambil dalam penelitian ini adalah *gender*, umur/usia, keberadaan etnis tiong hoa, proporsi *outside director*, dan latar pendidikan direksi sebagai variabel independen, nilai perusahaan sebagai variabel dependen, Hasil dalam penelitian ini adalah porsi wanita, latar belakang pendidikan direksi, usia, dan *outside director* berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan. Namun satu variabel independen yang berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persebaran anggota dewan (*board diversity*) berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Penelitian ini mengembangkan penelitian dari Darmadi (2011). Perbedaannya adalah penelitian sebelumnya meneliti pengaruh keberagaman gender, kebangsaan dan usia anggota dewan terhadap kinerja perusahaan. Sedangkan pada penelitian



ini meneliti pengaruh keberagaman dewan komisaris dan dewan direksi terhadap nilai perusahaan dengan variabel independen keberadaan wanita dalam jajaran dewan, usia, serta latar belakang pendidikan dewan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2014-2016. Hasil penelitian Darmadi (2011) menyatakan bahwa keberagaman gender berpengaruh positif pada kinerja perusahaan, usia dan kebangsaan tidak berpengaruh pada kinerja perusahaan.

Perbandingan penelitian terdahulu mengenai keberagaman pada dewan dilakukan pada tahun 2009 hasilnya menunjukkan bahwa perusahaan dengan CFO (*Chief Financial Officer*) wanita berhubungan dengan tingkat pengungkapan yang lebih tinggi pada laporan tahunan perusahaan. Penelitian pada tahun yang sama menyatakan bahwa keberagaman gender tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Sebaliknya, hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa persebaran dewan (*board diversity*) yang diukur dengan perbedaan etnik dalam anggota direksi, berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Pada tahun 2010 penelitian terhadap pengaruh keberagaman dewan pada kinerja perusahaan yang terdaftar di BEI, menunjukkan bahwa keberagaman dewan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, dengan variabel independen keragaman gender dan latar belakang pendidikan. Pada tahun 2011 keberadaan wanita kembali tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Pada penelitian tahun 2014 menemukan adanya pengaruh keberagaman gender dewan direksi dan keberagaman latar belakang pendidikan dewan komisaris dengan luas pengungkapan *good corporate governance*.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti tertarik membuat suatu penelitian dengan judul “**Pengaruh Keberagaman Dewan Komisaris dan Keberagaman Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan** (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2016)”.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan diatas, penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah keberadaan wanita dalam jajaran dewan komisaris berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2016 ?
2. Apakah usia dewan komisaris berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2016 ?
3. Apakah latar belakang pendidikan dewan komisaris berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2016 ?
4. Apakah keberadaan wanita dalam jajaran dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2016 ?
5. Apakah usia dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2016 ?

6. Apakah latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2016 ?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh keberadaan wanita dalam jajaran dewan komisaris terhadap nilai perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2016.
2. Untuk mengetahui pengaruh usia dewan komisaris terhadap nilai perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2016.
3. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dewan komisaris terhadap nilai perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2016.
4. Untuk mengetahui pengaruh keberadaan wanita dalam jajaran dewan direksi terhadap nilai perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2016.
5. Untuk mengetahui pengaruh usia dewan direksi terhadap nilai perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2016.

6. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dewan direksi terhadap nilai perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2016.

## **2. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

### **1. Manfaat Teoretis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dalam ilmu ekonomi khususnya pada bidang ilmu manajemen keuangan dan sebagai referensi penelitian mengenai keberagaman dewan komisaris dan dewan direksi terhadap nilai perusahaan.

### **2. Manfaat Praktis**

Bagi Investor, penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi yang berkaitan dengan keberagaman dewan komisaris dan dewan direksi terhadap nilai perusahaan.

Bagi Regulator, penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi terutama berkaitan dengan keberagaman dewan komisaris dan dewan direksi terhadap nilai perusahaan.

## II. TINJAUAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

### A. Tinjauan Pustaka

#### 1. Tata Kelola Perusahaan (*Good Corporate Governance*)

Krisis ekonomi yang terjadi tahun 1997 di Asia mengakibatkan kondisi perekonomian di beberapa negara menjadi terpuruk. Indonesia termasuk salah satu negara yang mengalami keterpurukan akibat krisis ekonomi tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh McKinsey and Co (2002) dalam Pakaryaningsih (2006), penelitian *Credit Lyonnais Securities Asia* (CLSA) dalam Setianto (2002), dan penelitian *Indonesian Institute of Corporate Governance* (IICG) memberikan satu indikasi yang menyatakan bahwa penyebab terjadinya krisis ekonomi tahun 1997 adalah karena buruknya *corporate governance*. Penelitian-penelitian tersebut menyatakan bahwa Indonesia adalah negara yang paling buruk dalam penerapan *corporate governance*.

Survei yang dilakukan oleh Mc Kinsey and Co (2002) dalam Pakaryaningsih (2006) menunjukkan bahwa *corporate governance* telah menjadi perhatian utama investor, khususnya pada pasar yang sedang berkembang. Istilah *corporate governance* pertama kali diperkenalkan oleh *Cadbury Committee* pada tahun 1992 dalam laporannya yang dikenal sebagai *Cadbury Report* (Tjager dkk, 2003). Definisi dari *Cadbury Committee* memandang *corporate governance* sebagai :

“Seperangkat aturan yang merumuskan hubungan antara pemegang saham, kreditur, pemerintah, karyawan dan pihak-pihak berkepentingan lainnya

baik internal maupun eksternal sehubungan dengan hak-hak dan tanggung jawab mereka”

Indonesian Institute for Corporate Governance (IICG) mendefinisikan Tata Kelola Perusahaan (*Governance*) merupakan istilah yang terkait dengan mekanisme mengarahkan, mengendalikan baik suatu organisasi/lembaga ataupun suatu fungsi, agar sesuai dengan tujuannya dan harapan para pihak yang berkepentingan. Banyak pengertian dan definisi mengenai *governance*, yang memiliki cakupan yang luas dan meliputi aspek-aspek yang terkait dengan pengambilan keputusan, penjabaran ekspektasi, penggunaan kewenangan, kejelasan pengawasan, pemenuhan akuntabilitas dan pertanggungjawaban, perencanaan strategik, pemastian kinerja, kepemimpinan dan manajemen, keteraturan dan kepatuhan, serta serangkaian proses, mekanisme, dan struktur yang berlaku.

Istilah *governance* sebagai konsep tidak lepas dari suatu alat atau instrumen dalam mengarahkan dan mengendalikan organisasi ataupun fungsi melalui kaidah-kaidah yang sesuai dengan prinsip-prinsip umum tentang penyelenggaraan organisasi yang baik dan berkelanjutan. *Governance* secara konsep dianggap sebagai kebijakan, pedoman, dan aturan yang memastikan fungsi dan tujuan *governance* dapat berjalan dengan baik. Sedangkan *governance* sebagai praktik terkait dengan seni mengarahkan dan mengendalikan jalannya organisasi melalui sistem, struktur, proses dan mekanisme yang berjalan dalam rangka menciptakan nilai dan output sesuai dengan tujuan dan kepentingan para pihak dengan memperhatikan prinsip umum dan kepatuhan terhadap norma dan aturan yang berlaku.

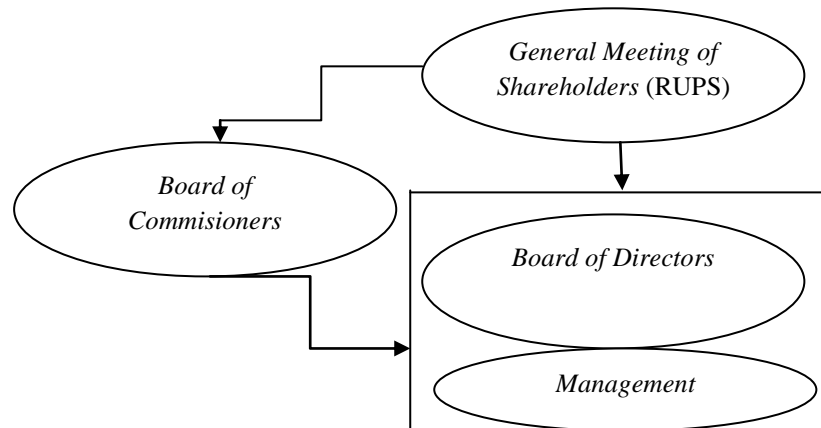
Praktik *governance* yang baik merupakan implementasi dari konsep *governance* yang mampu menghasilkan output sesuai dengan prinsip dan tujuan dari *governance* secara berkelanjutan. Adanya tata kelola perusahaan yang baik, akan menciptakan sebuah ketahanan ekonomi pada perusahaan, membawa perusahaan ke dalam performa yang lebih baik, dan akan melindungi suara dan kepentingan yang dimiliki oleh para pemegang saham.

Penelitian lain dari GMI (*Governance Metrics International*) Rating pada tahun 2010, posisi Indonesia berada paling bawah di antara negara Asean dengan rating 3.14. Penelitian yang dilakukan ADB (*Asian Development Bank*) tahun 2014 menempatkan Indonesia pada urutan paling bawah dari beberapa negara Asean lainnya.

Beberapa indikasi buruknya praktek tata kelola perusahaan di Indonesia berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dan Indrianto (2000), yaitu di karenakan : struktur kepemilikan perusahaan di Indonesia masih didominasi oleh keluarga, fungsi dewan komisaris dan dewan direksi masih sangat rendah sehingga perlindungan terhadap investor pun rendah.

*Good Corporate Governance* (GCG), sebagai suatu struktur dimaknai bahwa elemen-elemen yang membentuk *good corporate governance* (GCG) adalah dewan komisaris, komite audit, dewan direksi dan pemegang saham, yang berperan sesuai dengan hak dan kewajiban masing-masing. Struktur *good corporate governance* (GCG) harus didesain untuk mendukung jalannya aktivitas organisasi secara bertanggungjawab dan terkendali dengan mengacu pada prinsip-prinsip *good corporate governance* (GCG) (Tranparansi, Akuntabilitas,

*Responsibility*, *Independensi*, dan *Fairness*). Berikut adalah gambar struktur *corporate governance* untuk perusahaan-perusahaan Indonesia mengacu pada UU PT no 40 tahun 2007.



**GAMBAR 2.1 STRUKTUR TATA KELOLA PERUSAHAAN DI INDONESIA**

## **2. Manfaat dan Tujuan Tata Kelola Perusahaan (*Good Corporate Governance*)**

*Forum for Corporate in Indonesia (FCGI)* mengungkapkan bahwa *good corporate governance* memiliki banyak manfaat bagi perusahaan antara lain : (1) Meningkatkan kinerja perusahaan melalui terciptanya pengambilan keputusan yang lebih baik, meningkatkan efisiensi operasional perusahaan serta lebih meningkatkan pelayanan kepada *stakeholder*, (2) Mempermudah dana pembiayaan yang lebih murah dan tidak rigid (karena faktor kepercayaan) yang pada akhirnya akan meningkatkan *corporate value*. Mengembalikan kepercayaan investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia, (3) Pemegang saham akan merasa puas dengan kinerja perusahaan karena sekaligus akan meningkatkan *shareholders's value* dan deviden. Tujuan dari *good corporate governance* (GCG)



adalah untuk menciptakan nilai tambah bagi semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*), secara teoritis pelaksanaan *good corporate governance* dapat meningkatkan nilai perusahaan dengan meningkatkan kinerja keuangan.

### **3. Prinsip-Prinsip Tata Kelola Perusahaan (*Good Corporate Governance*)**

Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor: PER — 01 /MBU/2011, prinsip-prinsip tata kelola perusahaan (*good corporate governance*/GCG) yang dimaksud dalam peraturan ini, meliputi :

- a. Transparansi (*transparency*), yaitu keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengungkapkan informasi material dan relevan mengenai perusahaan.
- b. Akuntabilitas (*accountability*), yaitu kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggung jawaban Organ sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif.
- c. Pertanggungjawaban (*responsibility*), yaitu kesesuaian di dalam pengelolaan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.
- d. Kemandirian (*independency*), yaitu keadaan di mana perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh/tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.
- e. Kewajaran (*fairness*), yaitu keadilan dan kesetaraan di dalam memenuhi hak-hak pemangku kepentingan (*stakeholders*) yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan.

#### **4. Mekanisme Tata Kelola Perusahaan (*Good Corporate Governance*)**

Mekanisme tata kelola perusahaan adalah rangkaian proses, kebiasaan, aturan dan institusi yang mempengaruhi pengarahannya, pengelolaan, serta pengontrolan suatu perusahaan. Suatu mekanisme dibutuhkan agar aktivitas di dalam sebuah organisasi atau perusahaan dapat berjalan secara sehat sesuai dengan arah yang ditetapkan. Mekanisme tata kelola perusahaan menurut Ardiansyah (2008) terdiri dari :

##### a. Mekanisme Pemantauan Kepemilikan

Menurut Jensen dan Meckling (1976) kepemilikan manajerial dan kepemilikan institusional adalah dua mekanisme *corporate governance* utama yang membantu mengendalikan masalah keagenan (*agency conflict*).

##### 1. Kepemilikan Manajerial

Kepemilikan Manajerial merupakan kondisi di mana manajer memiliki saham perusahaan atau manajer tersebut sekaligus sebagai pemegang saham perusahaan (Tarigan *et al.*, 2007: 2). Wahidahwati (2002: 607) mendefinisikan kepemilikan manajerial sebagai tingkat kepemilikan saham pihak manajemen yang secara aktif ikut dalam pengambilan keputusan, misalnya direktur, manajemen, dan komisaris.

##### 2. Kepemilikan Institusional

Kepemilikan institusional merupakan kondisi dimana institusi memiliki saham dalam suatu perusahaan. Menurut Marselina *et al.* (2013: 3407), kepemilikan institusional merupakan kepemilikan saham oleh lembaga eksternal. Investor institusional tidak jarang menjadi

mayoritas dalam kepemilikan saham. Hal tersebut dikarenakan para investor institusional memiliki sumber daya yang lebih besar dari pada pemegang saham lainnya sehingga dianggap mampu melaksanakan pengawasan yang baik.

## b. Mekanisme Pemantauan Kontrol Internal

### 1. Dewan Komisaris

Dewan komisaris merupakan bagian perusahaan yang mempunyai peran penting dalam melaksanakan *good corporate governance* (GCG) secara efektif dan merupakan pihak yang mempunyai peranan penting dalam menyediakan laporan keuangan yang *reliable* (KNKG, 2006).

### 2. Dewan Direksi

Dewan direksi merupakan salah satu mekanisme *corporate governance* yang diperlukan untuk mengurangi *agency problem* antara pemilik dan manajer sehingga timbul keselarasan kepentingan antara pemilik perusahaan dan manajer. Dewan direksi dalam suatu perusahaan akan menentukan kebijakan yang akan diambil atau strategi perusahaan tersebut secara jangka pendek maupun jangka panjang (KNKG,2006)

### 3. Komite Audit

Komite audit memegang peranan yang cukup penting dalam mewujudkan *good corporate governance* (GCG) karena komite ini merupakan mata dan telinga dewan komisaris dalam rangka mengawasi jalannya perusahaan. Keberadaan komite audit yang efektif

merupakan salah satu aspek penilaian dalam implementasi GCG (KNKG,2006).

c. Mekanisme Pemantuan Kontrol Eksternal

Mekanisme eksternal *governance* atau biasa dikenal dengan istilah "mekanisme pasar di dalam mengendalikan perusahaan" (*the market for corporate control*) merupakan fungsi kontrol yang dilakukan oleh kompetisi pasar sebagai bagian dari instrumen *corporate governance* baik pasar modal (*capital market*), pasar produk (*product market*) serta pasar tenaga kerja (*labor market*) di dalam mendisiplinkan manajemen. Mekanisme pasar produk bekerja saat produk yang dihasilkan manajemen tidak kompetitif di pasar, sehingga harga pasar saham perusahaan menurun yang mengindikasikan perlunya dilakukan penggantian manajemen.

Pasar tenaga kerja bekerja melalui mekanisme yang relatif sama. Ketika manajer tidak mempunyai kinerja yang baik, maka harga pasar saham akan menurun sehingga pasar tenaga kerja bereaksi melalui munculnya tenaga manajemen baru yang lebih kompeten. Sementara pasar modal bekerja melalui indikator harga saham, sehingga penurunan harga saham perlunya penggantian manajemen. Dengan memperhatikan ketiga mekanisme ini, semua berada dalam mekanisme yang lebih besar yaitu pasar modal (*capital market*) (KNKG, 2006).

## 5. Tata Kelola Perusahaan (*Good Corporate Governance*) Dengan Nilai Perusahaan

*Good Corporate governance* (GCG) merupakan mekanisme untuk mengatur dan mengelola bisnis, serta untuk meningkatkan kemakmuran perusahaan. Tujuan utama *good corporate governance* adalah untuk meningkatkan nilai tambah bagi semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*). Mekanisme *corporate governance* yang baik akan memberikan perlindungan kepada para pemegang saham dan kreditur untuk memperoleh kembali atas investasi dengan wajar, tepat dan seefisien mungkin, serta memastikan bahwa manajemen bertindak sebaik yang dilakukannya untuk kepentingan perusahaan.

Survei yang dilakukan oleh Mc Kinsey and Co (2002) dalam Pakaryaningsih (2006) menunjukkan bahwa *corporate governance* telah menjadi perhatian utama investor, khususnya pada pasar-pasar yang sedang berkembang. Investor akan cenderung menghindari perusahaan-perusahaan yang memiliki penerapan *corporate governance* yang buruk. Penerapan *corporate governance* dapat dicerminkan dalam nilai perusahaan yang dilihat dari harga saham perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Black et al. (2002) alternatif penjelasan atas hubungan antara praktek *corporate governance* dengan nilai perusahaan adalah *signaling* dan *endogeneity*. Dalam *signaling*, praktek *corporate governance* menyebabkan peningkatan nilai perusahaan karena penerapan *corporate governance* yang baik akan memberikan sinyal positif. Sedangkan *endogeneity* adalah perusahaan yang nilai pasar tinggi cenderung menerapkan *corporate governance* lebih baik.

Peraturan di Indonesia mengenai *board governance* merupakan suatu bentuk upaya dari pemerintah sebagai pihak regulator untuk memperbaiki *corporate governance* di Indonesia, terutama pasca krisis ekonomi tahun 1997. Selain keterkaitan antara *corporate governance* dengan nilai perusahaan, salah satu isu yang berkaitan dengan *corporate governance* adalah *board diversity* atau keragaman dewan.

*Board diversity* akan mempengaruhi komposisi dewan yang nantinya akan mempengaruhi implementasi *corporate governance*. Menurut Cox dan Blake (1991) serta Robinson dan Dechant (1997) sebagaimana dikutip oleh Carter et al. (2003), persebaran dalam dewan (*board diversity*) dipercaya memberikan pengaruh terhadap nilai perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Robinson dan Dechant (Carter et al. 2003) memberikan beberapa proposi dan bukti empiris yang berkaitan dengan persebaran dalam dewan. Pertama, persebaran dalam dewan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang *marketplace*, di mana hal ini berhubungan dengan demografi *supplier* dan *customer* perusahaan yang beragam. Kedua, persebaran dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi. Ketiga, persebaran menghasilkan alternatif pemecahan masalah yang efektif.

Heterogenitas dalam dewan dapat menimbulkan semakin banyak konflik, namun alternatif pemecahan terhadap suatu masalah akan semakin banyak dan dapat menimbulkan kecermatan dalam mengkaji konsekuensi yang mungkin dihadapi dari alternatif yang diambil. Keempat, persebaran dapat meningkatkan efektivitas dalam kepemimpinan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan sudut pandang dalam

anggota dewan, di mana anggota yang homogen akan menyebabkan perspektif terhadap sesuatu hal akan menjadi lebih sempit apabila dibandingkan dengan anggota dewan yang beragam. Kelima, persebaran dapat meningkatkan hubungan global yang semakin efektif.

Dey Report (1994) mengemukakan bahwa *good corporate governance* yang efektif dalam jangka panjang dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan menguntungkan para pemegang saham. Selain itu, penerapan *corporate governance* turut dipengaruhi oleh sistem yang digunakan oleh perusahaan.

Keberhasilan *good corporate governance* dipengaruhi oleh banyak faktor, yang secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor makro (regulasi dan kondisi negara) dan faktor mikro (mekanisme *corporate governance*) di dalam perusahaan dari sudut pandang internal perusahaan, maka keberhasilan *good corporate governance* dipengaruhi oleh proporsi kepemilikan saham, proporsi dewan direksi dan dewan komisaris serta peran komite audit dalam mekanisme *good corporate governance*.

Pelaksanaan *good corporate governance* yang baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku, akan membuat investor memberikan respon positif terhadap kinerja perusahaan, bahwa dana yang di investasikan dalam perusahaan yang bersangkutan akan dikelola dengan baik dan kepentingan investor publik akan aman. Kepercayaan investor publik pada manajemen perusahaan memberikan manfaat kepada perusahaan dalam bentuk pengurangan *cost of capital* (biaya modal). Kinerja perusahaan yang baik dengan biaya modal yang rendah akan mendorong para investor melakukan investasi di perusahaan tersebut. Banyaknya

investor yang tertarik akan meningkatkan permintaan investasi, sehingga harga saham perusahaan akan meningkat yang merupakan rantai pertumbuhan perusahaan dan meningkatkan kemakmuran *stakeholders* dan meningkatkan nilai perusahaan.

Banyak penelitian menunjukkan bahwa tata kelola perusahaan yang baik dapat meningkatkan performa perusahaan. Hal ini akan memberikan pengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Penelitian yang dilakukan Hermalin dan Weisbach (2003), memberikan bukti bahwa tata kelola perusahaan yang baik akan memberikan nilai lebih bagi perusahaan, meningkatkan produktifitas perusahaan, dan memiliki resiko yang lebih kecil dalam menghadapi kegagalan keuangan sistematis. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Brown dan Caylor (2004), menunjukkan bahwa tata kelola perusahaan yang baik relatif lebih profitabel, lebih berharga, dan lebih membayarkan dividen kepada para pemegang sahamnya.

## **6. *Board Governance***

Tata Kelola Perusahaan (*Good Corporate Governance*) berfokus kepada dewan komisaris dan dewan direksi tentang bagaimana melakukan pengelolaan sumber daya organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Kakabadse dan Kouzman (2001) menyimpulkan ada beberapa atribut yang harus dimiliki agar *Board diversity* menjadi efektif, yaitu : *board composition, board characteristics, board structure, dan board process.*

- a. *Board Composition*, mengacu pada jumlah direksi, demografi (dari dalam/luar perusahaan, perempuan/laki-laki)



- b. *Board Characteristics*, berhubungan dengan latar belakang dewan komisaris dan dewan direksi, pengalaman masa kerja, pengalaman fungsional, independensi, kepemilikan saham.
- c. *Board Structure*, meliputi efisiensi organisasi *board*, peran komisaris dan direksi dalam anak perusahaan, komite-komite komisaris, kepemimpinan dan arus informasi antara direksi
- d. *Board Process*, mengacu pada aktivitas pengambilan keputusan, gaya/style komisaris dan direksi, frekuensi/ lamanya rapat komisaris dan direksi dan kultur dari evaluasi kinerja komisaris dan direksi.

Perusahaan yang memiliki *board diversity* yang baik, maka perusahaan akan memiliki kinerja yang baik. *Board diversity* merupakan salah satu faktor input kunci guna menghantarkan optimalisasi pengelolaan sumber daya organisasi (Kakabadse dan Kouzman 2001). Komposisi dewan komisaris dan dewan direksi, akan berdampak pada kualitas keputusan dan kebijakan yang dibuatnya dalam mengefektifkan pencapaian tujuan organisasi. *Good Corporate Governance* akan semakin baik apabila komposisi dewan komisaris dan dewan direksi bersifat heterogen sehingga akan saling melengkapi kompetensi dan kredibilitas satu dengan yang lainnya (Syakhroza, 2004).

## **B. Dewan Komisaris dan Dewan Direksi**

### **1. Dewan Komisaris**

Dewan komisaris bertanggung jawab atas pengawasan Perseroan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 108 ayat (1) UUPT yaitu dalam

hal melakukan pengawasan atas kebijakan pengurusan, jalannya pengurusan pada umumnya, baik mengenai Perseroan maupun usaha Perseroan, dan memberi nasehat kepada direksi. Anggota dewan komisaris wajib memiliki kehati-hatian yang tinggi, itikad baik dan bertanggung jawab memberikan nasihat kepada direksi dan menjalankan tugas pengawasan untuk kepentingan Perseroan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan.

Menurut Pedoman Umum *Good Corporate Governance* Indonesia (2006) Dewan komisaris sebagai organ perusahaan bertugas dan bertanggungjawab secara kolektif untuk melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada direksi serta memastikan bahwa Perusahaan melaksanakan GCG. Namun, dewan komisaris tidak dibolehkan untuk turut serta dalam pengambilan keputusan operasional.

## **2. Dewan Direksi**

Dewan direksi adalah Organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas kepengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar sebagaimana yang tercantum pada UU PT No.40 tahun 2007. Pedoman Umum *Good Corporate Governance* Indonesia (2006) mendefinisikan direksi sebagai organ perusahaan bertugas dan bertanggungjawab dalam mengelola perusahaan. Masing-masing anggota direksi dapat melaksanakan tugas dan mengambil keputusan sesuai dengan

pembagian tugas dan wewenangnya. Namun, pelaksanaan tugas oleh masing-masing anggota direksi tetap merupakan tanggung jawab bersama.

### **C. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Nilai Perusahaan**

#### **1. Keberadaan Wanita**

Gender merupakan ciri khas yang dikaitkan dengan jenis kelamin seseorang dan diarahkan pada peran sosial atau identitasnya dalam masyarakat. Diversifikasi struktur sumber daya manusia yang berkaitan dengan ras dan campuran gender seringkali dipandang sebagai hal penting untuk memaksimalkan sumber daya penting perusahaan (Siciliano, 1996). Suatu perusahaan yang memiliki keragaman dapat mengoptimalkan dan meningkatkan inovasi perusahaan. Saat ini wanita dianggap memberikan perhatian lebih besar dibandingkan pria dalam pengelolaan perusahaan. Dalam rapat-rapat direksi, direksi perempuan lebih banyak hadir serta lebih terlibat dan antusias dalam jalannya rapat maupun memimpin rapat.

Menurut Kusumatuti *et al.* (2007), wanita memiliki sikap kehati-hatian yang sangat tinggi, cenderung menghindari risiko, dan lebih teliti dibandingkan pria. Sisi inilah yang membuat wanita tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan. Untuk itu dengan adanya wanita dalam jajaran direksi dikatakan dapat membantu mengambil keputusan yang lebih tepat dan berisiko lebih rendah.

#### **2. Usia**

Usia dianggap sebagai ukuran luas pengalaman dan sikap terhadap risiko (Herrmann dan Datta, 2005). Dalam literatur teori organisasi dan manajemen,

menyatakan bahwa rata-rata usia tim manajemen puncak yang lebih rendah, secara positif berhubungan kepada perubahan strategis. Levinson dan Peskin (1981) sebagaimana dikutip oleh Santrock (1995) menyatakan bahwa usia sampai dengan 50 tahun adalah kelompok usia yang paling sehat, paling tenang, paling bisa mengontrol diri, dan paling bertanggung jawab. Lebih lanjut, keragaman usia memiliki hubungan positif dengan kedermawanan organisasi (Siciliano, 1996).

### **3. Latar Belakang Pendidikan**

Latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh anggota dewan berpengaruh terhadap pengetahuan yang dimiliki. Howard serta Golan sebagaimana dikutip oleh Santrock (1995) menyatakan bahwa pendidikan universitas membantu seseorang dalam kemajuan karirnya, di mana seseorang berpendidikan tinggi akan memiliki jenjang karir lebih tinggi dan lebih cepat. Dari definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pendidikan adalah usaha yang dilakukan untuk menyiapkan peserta didik agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki secara menyeluruh dalam memasuki kehidupan dimasa yang akan datang.

Latar belakang pendidikan sangat penting dalam menjalankan perusahaan, dengan pendidikan yang baik maka dianggap lebih mampu mengelola bisnis dan mengambil keputusan. Meskipun bukan menjadi keharusan bagi seseorang ketika akan masuk dalam dunia bisnis untuk berpendidikan bisnis, tetapi akan jauh lebih baik jika anggota dewan memiliki latar belakang pendidikan bisnis dan ekonomi. Dengan pengetahuan bisnis dan ekonomi yang dimiliki, kemampuan anggota dewan akan lebih baik untuk mengelola bisnis dan mengambil keputusan bisnis

(Kusumatuti *et al.*, 2007). Dan pada akhirnya akan mempengaruhi nilai perusahaan.

#### D. Penelitian Terdahulu

**TABEL 2.1 : TABULASI PENELITIAN TERDAHULU**

No.	Penulis	Variabel	Alat Analisis	Hasil
1	Kusumastuti S (2006)	<p>Dependen : Nilai Perusahaan</p> <p>Independen : <i>gender</i>, umur/usia, keberadaan etnis tiong hoa, proporsi <i>outside director</i>, dan latar pendidikan direksi</p>	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa persebaran anggota dewan ( <i>board diversity</i> ) berpengaruh terhadap nilai perusahaan.
2	Marimutu dan Kolandaisamy (2009)	<p>Dependen : Kinerja perusahaan</p> <p>Independen : Keanekaragaman gender, dan perbedaan etnik</p>	Analisis regresi linier berganda	Keberagaman gender tidak berpengaruh signifikan sedangkan perbedaan etnik anggota direksi, berpengaruh signifikan pada kinerja keuangan perusahaan
3	Nalikka (2009)	<p>Dependen : Pengungkapan sukarela</p> <p>Independen : Keberagaman gender</p>	Analisis regresi linier berganda	CFO ( <i>Chief Financial Officer</i> ) berhubungan signifikan dan CEO ( <i>Chief Executive Officer</i> ) tidak memiliki dampak pada pengungkapan sukarela.

Lanjutan Tabel 2.1

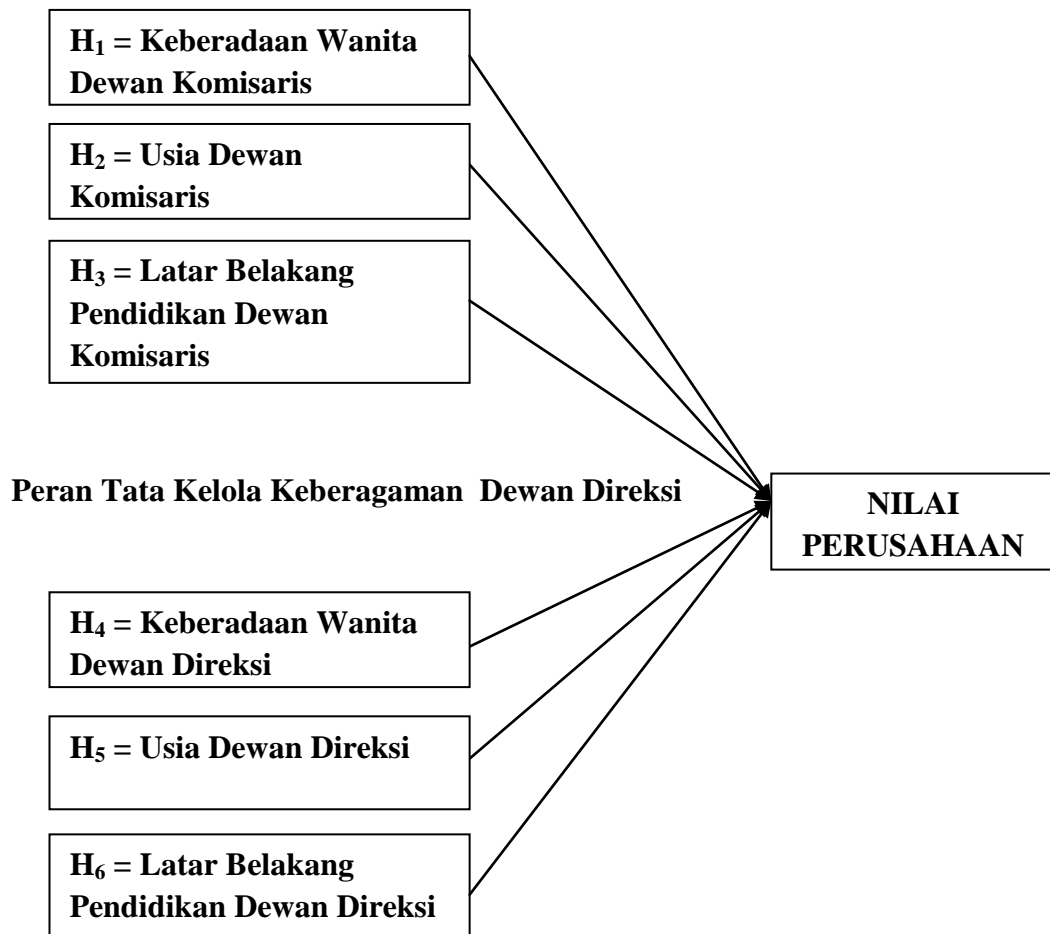
No.	Penulis	Variabel	Alat Analisis	Hasil
4	Carter <i>et al.</i> , (2010)	<p>Dependen : Kinerja perusahaan</p> <p>Independen : Keanekaragaman dewan, dan keragaman etnis</p>	Analisis regresi linier berganda	Keragaman dewan dan keragaman etnis memiliki efek positif pada kinerja keuangan diukur dengan <i>Tobin's Q</i> .
5	Darmadi (2011)	<p>Dependen : Kinerja perusahaan</p> <p>Independen : Keragaman gender, kebangsaan, dan usia anggota dewan</p>	Analisis regresi linier berganda	Keragaman gender berpengaruh positif, usia tidak berpengaruh pada <i>Tobin's Q</i> . Sedangkan keragaman kebangsaan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan
6	Pauline Jayalaksmi Winoto dan Supatmi (2014)	<p>Dependen : Nilai perusahaan</p> <p>Independen : Dewan komisaris, direksi, dan CEO (<i>Chief Executive Officer</i>) atau CFO (<i>Chief Financial Officer</i>)</p>	Analisis regresi linier berganda	Menunjukkan dewan komisaris yang berkebangsaan asing, meningkatkan nilai perusahaan. Sedangkan posisi dewan direksi dan CEO atau CFO asing tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Sumber : Jurnal dan berbagai literatur

### E. Rerangka Pemikiran

Penelitian ini akan mencoba menguji pengaruh keberagaman dewan komisaris dan keberagaman dewan direksi terhadap nilai perusahaan. Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang sudah dibahas sebelumnya, rerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

#### Peran Tata Kelola Keberagaman Dewan Komisaris



## **F. Pengembangan Hipotesis**

### **1. Keberadaan Wanita dalam Jajaran Dewan Komisaris dan Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan**

Berdasarkan teori keagenan yang menjelaskan bagaimana hubungan antara pemegang saham dan manajemen perusahaan. Teori tersebut berfokus pada pengawasan dan pengendalian terhadap kinerja manajemen untuk dapat berperilaku baik dan jujur dengan mengutamakan sistem tata kelola yang baik. Masalah keagenan sering sekali timbul dalam perusahaan ketika perusahaan mengambil keputusan. Masih sedikitnya wanita yang ditempatkan di posisi puncak mungkin disebabkan oleh adanya pandangan yang berbeda tentang penyebab kesuksesan yang diraih pria dan wanita. Kesuksesan pria dianggap karena kemampuan yang tinggi (dalam hal talenta atau kecerdasan), sedangkan kesuksesan wanita dianggap lebih disebabkan faktor keberuntungan.

Keberagaman gender pada perusahaan sangat diperlukan untuk membatasi masalah tersebut. Adanya perempuan sebagai dewan komisaris dan dewan direksi diharapkan mampu memberikan pandangan secara luas dan cenderung menghindari resiko dalam pengambilan keputusan. Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa wanita pada umumnya lebih memiliki pemikiran yang mendetail terkait dalam analisis pengambilan keputusan. Mereka cenderung menganalisis masalah-masalah sebelum membuat suatu keputusan dan mengolah keputusan yang telah dibuat, sehingga menghasilkan pertimbangan masalah serta alternatif penyelesaian yang lebih saksama.



Beberapa peneliti (Carter *et al.*, 2007) menemukan pengaruh positif dari keberadaan wanita dalam dewan perusahaan pada nilai perusahaan. Keberadaan wanita dalam jajaran dewan perusahaan menandakan bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap orang (tidak diskriminasi), memiliki pemahaman yang luas mengenai pasar dan konsumen perusahaan, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan reputasi (legitimasi) dan nilai perusahaan (Brammer *et al.*, 2007).

Sedangkan hasil penelitian Carter *et al.*, (2003) menemukan bahwa perusahaan yang memiliki dua orang atau lebih wanita dalam anggota dewan, memiliki nilai perusahaan (yang diproksikan dengan rasio *Tobin's Q*) lebih tinggi dari pada perusahaan dengan jumlah wanita dalam anggota dewan kurang dari dua orang. Hasil Penelitian Teg dan Utami (2013) menunjukkan bahwa keberagaman gender berpengaruh positif terhadap kinerja internal perusahaan dan kinerja pasar perusahaan. Dengan adanya keberagaman gender diharapkan memberikan stimulus pada nilai perusahaan. Dalam dewan direksi keberadaan wanita dapat memberikan perbedaan pandangan yang luas terhadap pengambilan keputusan secara inovatif dan akurat.

Hasil penelitian Adams dan Ferreira (2002) menemukan nilai perusahaan (*Tobin's Q*) berhubungan positif dan signifikan dengan proporsi wanita dalam struktur dewannya. Dalam analisisnya, peneliti mengemukakan sejumlah pendapat yang mengatakan bahwa *female representation* dalam dewan dapat memberikan perspektif, pengalaman, dan opini yang berbeda. Hal ini dapat memberikan keuntungan tertentu dalam pelaksanaan tugas dewan, dan diharapkan

dapat memberikan kontribusi positif bagi peningkatan nilai perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan uraian- uraian tersebut kemudian dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

**H<sub>1</sub>= Keberadaan wanita dalam jajaran dewan komisaris berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2016.**

**H<sub>4</sub>= Keberadaan wanita dalam jajaran dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2016.**

## **2. Usia Dewan Komisaris dan Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan**

Menurut Hurlock (1999), masa dewasa seseorang dapat dibagi menjadi tiga tahap, yaitu masa dewasa dini (dewasa awal) yang dimulai dari usia 18-40 tahun, dewasa madya (dewasa tengah) yang dimulai pada usia 40-60 tahun, dan dewasa lanjut (dewasa akhir) yang dimulai pada usia 60 hingga saat kematian. Levinson dan Peskin (1981) sebagaimana dikutip oleh Santrock (1995) yang menyatakan bahwa usia 34–50 tahun adalah kelompok usia yang paling sehat, paling tenang, paling bisa mengontrol diri, dan paling bertanggungjawab.

Menurut Brandstadter dan Renner (dalam Santrock 1995) satu hal yang diperhatikan sehubungan dengan usia dewasa lanjut adalah meningkatnya kebijaksanaan saat seseorang beranjak tua. Menurut Siagian, (2002) terdapat kolerasi antara kinerja dan kepuasan kerja dengan usia seorang karyawan, artinya kecenderungan yang sering dilihat bahwa semakin lanjut usia karyawan, kinerja

dan tingkat kepuasan kerjanya pun semakin tinggi. Sehingga dengan kinerjanya yang baik tersebut, bisa meningkatkan nilai perusahaan.

Dari penjelasan di atas, usia anggota dewan berkaitan dengan kebijaksanaan yang dimiliki. Semakin bertambah usia, semakin bijaksana seseorang. Hal ini memperlihatkan bahwa usia dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam perusahaan yang kemudian dapat mempengaruhi nilai perusahaan. Selain itu, para pekerja yang lebih tua biasanya memperlihatkan lebih banyak kesetiaan kepada perusahaan dari pada pekerja yang masih muda.

Keragaman usia memiliki hubungan positif dengan kedermawanan organisasi (Siciliano, 1996). Darmadi (2011) menunjukkan bahwa adanya positif korelasi antara anggota dewan direksi di bawah usia 50 tahun dengan kinerja perusahaan. Di samping itu Cheng *et al.* (2010), Kusumastuti *et al.* (2007) berpendapat bahwa umur tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>2</sub>= Usia dewan komisaris berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2016.**

**H<sub>5</sub>= Usia dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2016.**

### **3. Latar Belakang Pendidikan Dewan Komisaris dan Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan**

Perusahaan yang baik dapat dipastikan memiliki nilai saham yang baik. Faktor yang mempengaruhi nilai perusahaan adalah perusahaan yang meliputi keputusan

pendanaan, operasi, kebijakan dividen, dan keputusan investasi. Tugas dari manajemen puncak adalah mengembangkan rencana-rencana yang luas dan melakukan pengembangan keputusan yang strategis (Fuad M, 2006: 99).

Menurut Umar Tirtarahardja dan La Sulo (2005: 35) pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja. Latar belakang pendidikan memiliki pengaruh yang sangat penting pada pengetahuan yang dimiliki oleh anggota dewan komisaris dan dewan direksi. Dengan pengetahuan bisnis dan ekonomi yang dimiliki, dapat memberikan perspektif yang bermanfaat terhadap penilaian resiko, keunggulan bersaing, dan pemahaman mengenai tantangan yang dihadapi dalam bisnis. Selain itu, dengan berbekal pengetahuan bisnis dan ekonomi diharapkan anggota dewan memiliki kemampuan lebih baik untuk mengelola bisnis dan mengambil keputusan bisnis dan ekonomi. Sehingga keberagaman latar belakang dan pengalaman merupakan hal penting bagi komposisi dewan secara keseluruhan. Hasil penelitian Sudiartana (2013), menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan anggota dewan berpengaruh positif pada luas pengungkapan sukarela. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>3</sub>= Latar belakang pendidikan dewan komisaris berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2016.**

**H<sub>6</sub>= Latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2016**

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Sumber Data**

Data yang digunakan adalah data panel. Wibisono (2005) menyatakan data panel adalah kombinasi dari data *time series* dan *cross-section*. Data *time series* merupakan data yang disusun berdasarkan urutan waktu, seperti data harian, bulanan, kuartal atau tahunan. Sedangkan data *cross-section* merupakan data yang dikumpulkan pada waktu yang sama dari beberapa daerah, perusahaan atau perorangan. Penggabungan kedua jenis data dapat dilihat bahwa variabel terdiri dari beberapa perusahaan (*cross-section*) namun dalam berbagai periode waktu (*timeseries*).

Sumber data dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder adalah jenis data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun untuk dipublikasi atau tidak dipublikasikan. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari situs Bursa Efek Indonesia. Data yang dimaksud adalah laporan tahunan (*annual report*) dari semua perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI pada tahun 2014-2016 yang memuat secara lengkap informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.

#### **B. Definisi Operasional Variabel**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

## 1. Variabel Dependen

### a. Nilai Perusahaan

Nilai perusahaan merupakan harga yang bersedia dibayar oleh calon pembeli jika perusahaan tersebut dijual (Wahyudi dan Pawestri 2006).

Nilai perusahaan merupakan cerminan dari penambahan dari jumlah ekuitas perusahaan dengan hutang perusahaan. Nilai perusahaan adalah nilai sekarang dari serangkaian arus masuk yang akan dihasilkan perusahaan pada masa mendatang (Handono Mardiyanto, 2009: 182).

Nilai perusahaan ditentukan oleh pasar saham.

Investor yang menilai perusahaan memiliki prospek yang baik di masa depan akan cenderung membeli saham perusahaan tersebut. Akibatnya permintaan saham yang tinggi menyebabkan harga saham meningkat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa harga saham yang meningkat menunjukkan bahwa investor memberikan nilai yang tinggi terhadap perusahaan. Aspek utama yang menyebabkan investor memberikan nilai lebih terhadap perusahaan adalah kinerja perusahaan yang tercermin dalam angka laba. Laba yang tinggi menunjukkan efektifitas dan efisiensi dalam pengelolaan perusahaan.

Dalam penelitian ini nilai perusahaan diukur menggunakan rasio *Tobin's Q*. Rasio *Tobin's Q* didefinisikan sebagai nilai pasar dari ekuitas ditambah dengan total kewajiban dan kemudian dibagi dengan total aktivasnya (Chong dan Lopez-de-Silanes dalam Kusumastuti, 2008). Semakin besar nilai *Tobin's Q* menunjukkan bahwa perusahaan memiliki prospek

pertumbuhan yang baik. Hal ini dapat terjadi karena semakin besar nilai pasar aset perusahaan dibandingkan dengan nilai buku aset perusahaan, maka semakin besar kerelaan investor untuk mengeluarkan pengorbanan yang lebih untuk memiliki perusahaan tersebut (Sukamulja, 2004). Secara matematis *Tobin's Q* dapat dihitung dengan formulasi rumus sebagai berikut Kusumastuti *et al.* (2007) adalah :

$$\text{Tobin's Q} = \frac{\text{MVS} + \text{DEBT}}{\text{TA}}$$

$$\text{MVS} = P \times \text{Qshares}$$

$$\text{DEBT} = (\text{CL} - \text{CA}) + \text{INV} + \text{LTL}$$

Dimana :

TOBIN'S Q : Nilai perusahaan

MVS : Nilai pasar dari jumlah lembar saham beredar

DEBT : Nilai total kewajiban perusahaan

TA : Total aktiva perusahaan

P : Harga saham penutupan akhir

Qshares : Jumlah saham beredar akhir tahun

CL : Kewajiban jangka pendek

CA : Aktiva lancar

INV : Nilai Buku Persediaan

LTD : Kewajiban jangka panjang

## 2. Variabel Independen

### a. Keberadaan Wanita

Tugas dari manajemen puncak adalah mengembangkan rencana-rencana yang luas dan melakukan pengembangan keputusan yang strategis (Fuad M, 2006: 9). Dengan adanya wanita dalam jajaran komisaris dan direksi dikatakan dapat membantu mengambil keputusan yang lebih tepat dan berisiko lebih rendah. Keberadaan wanita dalam jajaran dewan komisaris dan dewan direksi diukur dengan rumus sebagai berikut (Sudiartana 2013):

$$\frac{\text{Jumlah wanita di jajaran dewan komisaris atau dewan direksi}}{\text{Jumlah seluruh anggota dewan komisaris atau dewan direksi}} \times 100\%$$

b. Usia

Pada usia 40 tahun, seseorang akan mencapai masa karirnya. Masa dewasa madya adalah suatu masa menurunnya keterampilan fisik dan semakin besarnya tanggung jawab, selain itu masa ini merupakan masa ketika orang mencapai dan mempertahankan kepuasan dalam karirnya (Santrock 1995). Usia anggota dewan komisaris dan dewan direksi diukur dengan rumus sebagai berikut (Anderson *et al.* 2009):

$$\frac{\text{Usia dewan komisaris atau dewan direksi} > 40 \text{ tahun}}{\text{Jumlah seluruh anggota dewan komisaris atau dewan direksi}} \times 100\%$$

c. Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan memiliki pengaruh yang sangat penting pada pengetahuan yang dimiliki oleh anggota dewan komisaris dan dewan direksi. Dengan pengetahuan bisnis dan ekonomi yang dimiliki,



kemampuan anggota dewan akan lebih baik untuk mengelola bisnis dan mengambil keputusan bisnis (Kusumatuti et al., 2007). Latar belakang pendidikan dewan komisaris dan dewan direksi diukur dengan rumus sebagai berikut (Anderson *et al.* 2009):

$$\frac{\text{Jumlah dewan komisaris atau dewan direksi berlatar belakang bisnis}}{\text{Jumlah seluruh anggota dewan komisaris atau dewan direksi}} \times 100\%$$

### C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan pengamatan yang menjadi fokus penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Periode penelitian adalah tahun 2014-2016. Pemilihan sampel penelitian menggunakan metode *simple random sampling*, yang merupakan jenis teknik sampling *probability sampling*.

Menurut Sugiyono (2009 : 82) *simple random sampling* adalah suatu teknik sampling melalui pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Dengan menggunakan teknik *simple random sampling*, maka sampel penelitian adalah seluruh perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode tahun 2014-2016. Sampel dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus Slovin (Sevilla., *et al* 1960: 182) dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Tingkat kesalahan yang masih bisa ditolerir (10%)

Tingkat kesalahan yang masih bisa ditolerir yang digunakan dalam penelitian adalah 10%. N atau ukuran populasi yaitu jumlah perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2014-2016 sebanyak 149 perusahaan. Berdasarkan data tersebut jumlah sampel dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{149}{1 + 149(0,1)^2}$$

n = 59,8 atau dibulatkan menjadi 60 sampel perusahaan manufaktur.

Berdasarkan hasil tersebut maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode tahun 2014-2016, yang penentuan sampelnya dilakukan dengan menggunakan cara undian.

**TABEL 3.1 DAFTAR SAMPEL PERUSAHAAN MANUFAKTUR**

No	Nama Perusahaan	Kode Perusahaan
1	Polychem Indonesia Tbk	ADMG
2	Tiga Pilar Sejahtera Food Tbk	AISA
3	Asahimas Flat Glass Tbk	AMFG
4	Astra International Tbk	ASII
5	Astra Auto Part Tbk	AUTO
6	Indo Kordsa Tbk	BRAM
7	Berlina Tbk	BRNA
8	PT Wilmar Cahaya Indonesia Tbk	CEKA
9	Chitose Internasional Tbk	CINT
10	Citra Turbindo Tbk	CTBN
11	Delta Jakarta Tbk	DLTA

Lanjutan Tabel 3.1

12	Ekadharna International Tbk	EKAD
13	Eratex Djaya Tbk	ERTX
14	Titan Kimia Nusantara Tbk	FPNI
15	Gunawan Dianjaya Stell Tbk	GDST
16	Pan Asia Indosyntec Tbk	HDTX
17	Indofarma Tbk	INAF
18	Intan Wijaya International Tbk	INCI
19	Indo Rama Synthetic Tbk	INDR
20	Indospring Tbk	INDS
21	Indah Kiat Pulp & paper Tbk	INKP
22	Indocement Tunggul Prakarsa Tbk	INTP
23	PT Indopoly Swakarsa Industry Tbk	IPOL
24	Jembo Cable Company Tbk	JECC
25	Jakarta Kyoei Steel Work LTD Tbk	JKSW
26	Jaya Pari Steel Tbk	JPRS
27	Kabelindo Murni Tbk	KBLM
28	Kertas Basuki Rachmat Indonesia Tbk	KBRI
29	Voksel Electric Tbk	VOKS
30	Kedawung Setia Industrial Tbk	KDSI
31	Kalbe Farma Tbk	KLBF
32	Krakatau Steel Tbk	KRAS
33	Lion Metal Works Tbk	LION
34	Langgeng Makmur Industry Tbk	LMPI
35	Multistrada Arah Sarana Tbk	MASA
36	Merck Tbk	MERK
37	Mulia Industrindo Tbk	MLIA
38	Mayora Indah Tbk	MYOR
39	Pelat Timah Nusantara Tbk	NIKL
40	Pelangi Indah Canindo Tbk	PICO
41	Ricky Putra Globalindo Tbk	RICY
42	Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk	SIDO
43	Sekar Bumi Tbk	SKBM
44	Semen Gresik Tbk	SGMR
45	Siwani Makmur	SIMA
46	Semen Baturaja Persero Tbk	SMBR
47	Selamat Sempurna Tbk	SMSM
48	Suparma Tbk	SPMA
49	Sri Rejeki Isman Tbk	SRIL
50	Star Petrochem Tbk	STAR
51	PT SLJ Global Tbk	SULI
52	Mandom Indonesia Tbk	TCID
53	Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk	TKIM
54	Tirta Mahakam Resources Tbk	TIRT
55	Trisula International Tbk	TRIS
56	Unggul Indah Cahaya Tbk	UNIC
57	Nusantara Inti Corpora Tbk	UNIT
58	Unilever Indonesia Tbk	UNVR

Lanjutan Tabel 3.1

59	Voksel Electric Tbk	VOKS
60	Wijaya Karya Beton Tbk	WTON

Sumber : Situs Bursa Efek Indonesia

#### D. Metode Analisis Data

Penelitian ini dari sudut pandang kerangka berpikir tergolong penelitian kuantitatif. Kerangka berpikir jenis ini menguji teori-teori dengan menggunakan angka dan metode statistik dalam melakukan analisis data (Yamin dan Kurniawan, 2009). Untuk mengukur pengaruh hubungan antara keberadaan wanita dalam jajaran dewan komisaris dan dewan direksi, usia dewan komisaris dan dewan direksi, serta latar belakang pendidikan dewan komisaris dan direksi, terhadap nilai perusahaan adalah dengan regresi berganda. Model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap nilai perusahaan dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

$$\text{TOBIN} = \alpha + \beta_1 \text{WOMKOM} + \beta_2 \text{AGEKOM} + \beta_3 \text{LPENKOM} + \beta_4 \text{WOMDIR} + \beta_5 \text{AGEDIR} + \beta_6 \text{LPENDIR} + e \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :

**TOBIN** : *Tobin's Q*/Nilai Perusahaan

**WOMKOM** : Keberadaaan wanita dalam jajaran dewan komisaris

**AGEKOM** : Usia dewan komisaris

**LPENKOM** : Latar belakang pendidikan dewan komisaris

**WOMDIR** : Keberadaaan wanita dalam jajaran dewan direksi

**AGEDIR** : Usia dewan direksi

**LPENDIR** : Latar belakang pendidikan dewan direksi

- a : Konstanta
- $\beta$  : Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)
- e : Error

## E. Alat Analisis Data

### 1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan secara ringkas variabel-variabel dalam penelitian. Dalam Ghozali (2001) disebutkan bahwa alat analisis yang digunakan dalam uji statistik deskriptif antara lain adalah nilai maksimum, minimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi. Statistik deskriptif menyajikan ukuran-ukuran numerik yang sangat penting untuk data sampel. Ukuran numerik ini merupakan bentuk penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih ringkas dan sederhana yang pada akhirnya mengarah pada suatu penjelasan dan penafsiran.

### 2. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi pada data sudah mengikuti atau mendekati distribusi yang normal. Pada pengujian sebuah hipotesis, maka data harus terdistribusi normal. Winarno (2009) terdapat dua cara untuk menguji normalitas dalam *software* Eviews 8, yaitu dengan histogram dan uji Jarque-Bera. Terdapat dua cara untuk melihat apakah data terdistribusi normal Pertama, jika nilai Jarque-Bera <

2, maka data sudah terdistribusi normal. Kedua, jika probabilitas > nilai signifikansi 5%, maka data sudah terdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Penggunaan korelasi bivariat dapat dilakukan untuk melakukan deteksi terhadap multikolinearitas antar variabel bebas dengan standar toleransi 0,8. Jika korelasi menunjukkan nilai lebih kecil dari 0,8 maka dianggap variabel-variabel tersebut tidak memiliki masalah kolinearitas yang tidak berarti (Widarjono, 2013).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Apabila dalam sebuah model regresi terdapat masalah

heteroskedastisitas maka akan mengakibatkan nilai varian tidak lagi minimum. Hal tersebut akan mengakibatkan *standard error* yang tidak dapat dipercaya sehingga hasil regresi dari model tidak dapat dipertanggungjawabkan (Widarjono, 2013).

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Park. Mendeteksi heteroskedastisitas menggunakan uji Park adalah melihat hasil regresi menggunakan residual kuadrat sebagai variabel dependen, apabila terdapat variabel independen yang signifikan terhadap residual maka model regresi terdapat masalah heteroskedastisitas (Widarjono, 2013).

#### d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya.

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji *Durbin watson* adalah cara untuk mendeteksi autokorelasi, dimana model regresi linear berganda terbebas dari autokorelasi jika nilai *Durbin watson* hitung terletak didaerah tidak ada autokorelasi positif dan negatif.

Pengujian autokorelasi penelitian ini menggunakan uji *Durbin-watson* (DW test) (Widarjono, 2013). *DW test* dilakukan dengan cara membandingkan nilai DW hitung ( $d$ ) dengan nilai  $d_L$  dan  $d_U$  pada tabel *Durbin-Watson*. Tabel 3.2 menjelaskan mengenai *rule of thumb* dari DW test.

**TABEL 3.2 UJI STATISTIK *DURBIN WATSON***

Nilai Statistik $d$	Hasil
$0 < d < d_L$	Ada Autokorelasi Positif
$d_L < d < d_U$	Tidak Dapat Diputuskan
$d_U < d < 4 - d_U$	Tidak Ada Autokorelasi
$4 - d_U < d < 4 - d_L$	Tidak Dapat Diputuskan
$4 - d_L < d < 4$	Ada Autokorelasi Negatif

Sumber : Widarjono, 2013

Keterangan: Nilai  $d_U$  dan  $d_L$  dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson yang bergantung pada banyaknya observasi dan banyaknya variabel yang menjelaskan

### **3. Analisis Regresi Data Panel**

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, analisis regresi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih serta menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang digunakan dalam sebuah penelitian (Widarjono, 2013). Model regresi linear berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat analisis yaitu *software Eviews 8*.

Penelitian ini menggunakan data panel. Data panel merupakan data gabungan dari data *cross section* dan data *time series* (Widarjono, 2013). Regresi dengan data



panel diharuskan memilih beberapa model pendekatan yang paling tepat untuk mengestimasi data panel yaitu pendekatan model *Common Effect*, *Fixed Effect*, dan *Random Effect*. Penjelasannya adalah sebagai berikut (Widarjono, 2013):

e. Pendekatan Model *Common Effect*

Pendekatan dengan model *Common Effect* merupakan pendekatan yang paling sederhana untuk mengestimasi data panel. Pendekatan dengan model *common effect* memiliki kelemahan yaitu ketidaksesuaian model dengan keadaan yang sesungguhnya karena adanya asumsi bahwa perilaku antar individu dan kurun waktu sama padahal pada kenyataannya kondisi setiap objek akan saling berbeda pada suatu waktu dengan waktu lainnya (Widarjono, 2013).

f. Pendekatan Model *Fixed Effect*

Pendekatan model *fixed effect* mengasumsikan adanya perbedaan antar objek meskipun menggunakan koefisien regresor yang sama. *Fixed effect* disini maksudnya adalah bahwa satu objek memiliki konstan yang tetap besarnya untuk berbagai periode waktu, demikian dengan koefisien regresornya (Widarjono, 2013).

g. Pendekatan Model *Random Effect*

Pendekatan model *random effect* adalah mengatasi kelemahan dari model *fixed effect*. Model ini dikenal dengan sebutan model *generalized least square* (GLS). Model *random effect* menggunakan residual yang diduga

memiliki hubungan antar waktu dan antar objek. Untuk menganalisis data panel menggunakan model ini ada satu syarat yang harus dipenuhi yaitu objek data silang lebih besar dari banyaknya koefisien (Widarjono, 2013).

Menurut Widarjono (2013) keuntungan dari data panel adalah sebagai berikut:

- a. Data panel yang merupakan kombinasi dari data *cross section* dan *time series* akan memberikan informasi data yang lebih banyak sehingga akan menghasilkan *degree of freedom* yang semakin besar.
- b. Menggabungkan data *cross section* dan *time series* dapat mengatasi masalah yang timbul ketika ada masalah penghilangan variabel.

#### **4. Pemilihan Model Estimasi Regresi Data Panel**

Pengolahan regresi data panel terlebih dahulu harus memilih model estimasi yaitu *common effect*, *fixed effect* dan *random effect*. Pemilihan model dilakukan dengan uji *chow* dan uji *hausman*, penjelasannya adalah sebagai berikut:

##### a. Uji Chow

Uji ini digunakan untuk pemilihan antara model *common effect* dan model *fixed effect* dengan melihat hasil F statistik (Widarjono, 2013). apabila nilai probabilitas signifikansi F statistik lebih dari nilai tingkat signifikansi 0.05 maka model yang terpilih adalah *common effect*, tetapi apabila nilai probabilitas signifikansi F statistik kurang dari tingkat signifikansi 0.05 maka model yang terpilih adalah *fixed effect*.

b. Uji Hausman

Menurut (Widarjono, 2013), untuk mengetahui apakah model *Random Effect* lebih baik dari model *fixed Effect* digunakan Uji Hausman. Uji Hausman ini didasarkan pada distribusi *Chi-Squares*. Apabila nilai statistik *Chi-Squares* lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05 maka model yang terpilih adalah *Random Effect*, tetapi apabila nilai statistik *Chi-Squares* lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05 maka model yang terpilih adalah *Fixed Effect*.

5. **Uji Hipotesis**

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan uji t. Sebelum melakukan regresi sebaiknya dilakukan uji kelayakan model terlebih dahulu dengan menggunakan koefisien determinasi dan uji statistik F. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada nilai *R-square* hasil regresi *EViews* 8. Sementara, uji statistik F dapat dilihat pada nilai *F-Statistic* pada hasil regresi *Eviews* 8. Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial dalam menjelaskan variabel dependen (Widarjono, 2013). Pada uji t ini hipotesis diterima jika nilai *probabilitas* kurang dari *alpha* ( $P \text{ value} < \alpha 0.05$ )

## V. SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Berdasarkan hasil uji regresi dan analisis data mengenai “**Pengaruh Keberagaman Dewan Komisaris dan Keberagaman Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan** (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2016)”, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Keberadaan wanita dalam jajaran dewan komisaris tidak mempunyai pengaruh terhadap nilai perusahaan, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa keberadaan wanita dalam jajaran dewan komisaris berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2014-2016 tidak terdukung.
2. Usia dewan komisaris mempunyai pengaruh terhadap nilai perusahaan, sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang menyatakan usia dewan komisaris berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2014-2016 terdukung.
3. Latar belakang pendidikan dewan komisaris tidak mempunyai pengaruh terhadap nilai perusahaan, sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yang menyatakan latar belakang pendidikan dewan komisaris berpengaruh positif terhadap

nilai perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2014-2016 tidak terdukung.

4. Keberadaan wanita dalam jajaran dewan direksi tidak mempunyai pengaruh terhadap nilai perusahaan, sehingga hipotesis keempat ( $H_4$ ) yang menyatakan keberadaan wanita dalam jajaran dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2014-2016 tidak terdukung.
5. Usia dewan direksi mempunyai pengaruh terhadap nilai perusahaan, sehingga hipotesis kelima ( $H_5$ ) yang menyatakan usia dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2014-2016 terdukung.
6. Latar belakang pendidikan dewan direksi tidak mempunyai pengaruh terhadap nilai perusahaan, sehingga hipotesis keenam ( $H_6$ ) yang menyatakan latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2014-2016 tidak terdukung.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya Keberagaman dewan komisaris dan Keberagaman dewan direksi tidak mempengaruhi nilai perusahaan manufaktur. Hal ini diduga disebabkan oleh adanya variabel lain yang lebih diapresiasi oleh pasar dalam menilai kinerja yang pada akhirnya mempengaruhi nilai perusahaan.

## B. Saran

Berdasarkan hasil simpulan yang diperoleh maka penulis ingin memberikan saran bagi pihak yang berkepentingan yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan pihak perusahaan mencantumkan lengkap profil baik dewan komisaris maupun dewan direksi dalam *annual report*. Sehingga penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan keberagaman dewan dapat dilakukan dengan baik.
2. Bagi investor, penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi mengenai peran keberagaman dewan komisaris dan keberagaman dewan direksi dalam menentukan nilai perusahaan, sehingga investor dapat menanamkan modal pada perusahaan berdasarkan keberagaman anggota dewan.
3. Bagi peneliti, untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel independen yang berbeda dan menggunakan periode penelitian yang lebih panjang. Sehingga dengan demikian diharapkan hasil penelitian lebih komperhensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ararat, Melsa., Mine Aksu, and Ayse T. Cetin. 2010. *Impact of Board Diversity on Boards' Monitoring Intensity and Firm Performance: Evidence from the Istanbul Stock Exchange*.
- Anderson. L. W. & Krathwohl, D. R. (2009). *Pembelajaran, Pengajaran dan Asesmen*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Badan Usaha Milik Negara. *Peraturan Menteri Nomor: PER — 01 /MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (Good Corporate Governance) Pada Badan Usaha Milik Negara*, Jakarta.
- Black, B.S, W. Kim, H. Jang, dan K.S. Park. 2002, "Does Corporate Governance Affect Firm Value? Evidence from Korea", *Finance Working Paper* No.103/2005, <http://www.ssrn.com>, 8 Mei 2007.
- Brown, L. D., dan M. L. Claylor. 2004. *Corporate Governance and Firm Performance. Working Paper*. Gorgia State University: USA
- Cadbury, A. 1992. Committee on the Financial Aspects of Corporate Governance, Section 2.5,p-15. Gee and Co. Ltd, C/O, The London Stock Exchange, United Kingdom, (<http://www.ecgi.org/codes/documents/cadbury.pdf>)
- Carter, D.A., Betty J. Simkins, and W.G. Simpson. 2002. Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value. *The Financial Review*. No.38:33-53.
- \_\_\_\_\_, Frank D'Souza, Betty J. Simkins, and W.G. Simpson. 2007. *The Diversity of Corporate Board Committees and Financial Performance*.
- \_\_\_\_\_, Simkins, B.J, dan Simpson, W.G. 2003. Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value. *The Financial Review*. No. 38:33 – 53.
- Chong, Alberto, dan Florencio Lopez-de-Silanes, Juli 2006, "Corporate Governance and Firm Value in Mexico", Research Department Working Paper Series 564.
- Darmadi, Salim. 2011. Board Diversity and Firm Performance: the Indonesian Evidence. *Journal Corporate Ownership and Control*. Vol.8.
- Dey Report (1994) *Where Were The Directors? Guidelines for Improved Corporate Governance in Canada* (The Toronto Report) .

*Forum for Corporate in Indonesia*. 2016. [www.fcgi.or.id](http://www.fcgi.or.id)

Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. BP Universitas Diponegoro, Semarang.

Goergen, M. *International Corporate Governance*, Student Edition. Pearson: USA, 2012.

<http://www.hukumperseroanterbatas.com/2012/01/03/tanggung-jawab-direksi-dan-dewan-komisaris-dalam-perseroan-terbatas/> 29 januari 20.50.

Hurlock, Elizabeth B. 1999, *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Komite Nasional Kebijakan Governance. 2006. *Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia*. Jakarta. Terhadap Nilai Perusahaan Dalam Perspektif Corporate Governance. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, vol. 9 (2), p.88-98.

Kusumastuti S dkk. (2006). Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif *Corporate Governance*. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol 9 No. 2 November 2007. Hal 88-98

Marimutu, M., Kolandaysamy, I. 2009. Ethnic and Gender Diversity in Boards of Directors and Their Relevance to Financial Performance of Malaysian Companies. *CCSE Journal of Sustainable Development*.

Marselina Widiastuti, Pranata P. Midiastuty, dan Eddy Suranta. (2013). "Dividend Policy and Foreign Ownership". *Simposium Nasional Akuntansi XVI*, hlm. 3041-3423

Matolcsy, Z.P., S. Lim, dan D. Chow. (April 1997), "The Value-Relevance of Board Composition within Corporate Governance", <http://www.ssrn.com>.

Misnen Ardiansyah. 2008. *Mengekang Oportunisme Manajer melalui Penerapan Good Corporate Governance*. Vol. 7 No. 3

Nalikka, A. 2009. Impact of Gender Diversity on Voluntary Disclosure in Annual Reports. *Accounting & Taxation*. Vol. 1, No. 1.

Pakaryaningsih, E., dan Y.S. Wibowo. (Juli 2006), "Pengaruh Board System dan Board Composition terhadap Kinerja Perusahaan: Tinjauan terhadap Konsep Agency Theory dan Stewardship Theory dalam Corporate Governance", *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, Vol. 1 No. 1.

Robinson, Gail and Kathleen Dechant. 1997. Building A Business Case for Diversity. *Academy of Management Executive*. Vol.11. No.3: 21-30.



- Santrock, John W. 1995, *Life Span Development:Perkembangan Masa Hidup*, edisi 5 jilid II,Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sevilla, Consuelo G. 2007. *Research Methods*. Rex Printing Company. Quezon City.
- Siciliano, J.I. 1996. The Relationship Of Board Member Diversity To Organizational Performance. *Journal Of Bussiness Ethics* 15 hal 1313-1320.
- Sudiartana, I Made 2013. Pengaruh Diversitas Gender dan Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi Terhadap Luas Pengungkapan Sukarela. *JUARA* Vol. 3 No. 2.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sukamulja, Sukmawati. 2004. Good Corporate Governance di Sektor Keuangan: Dampak GCG Terhadap Kinerja Perusahaan (Kasus di Bursa Efek Jakarta). *Benefit Jurnal Manajemen dan Bisnis* 8.1 : 1-25.
- Supatmi, Vania Helena. 2014. The Effect Of Board Diversity Towards The Company Value Of Financial Institutions In Indonesia. *International Journal of Business and Management Invention*,3(4). 32-41.
- Surya, Indra dan Ivan Yustiavandana. 2006. Penerapan Good Corporate Governance: Mengesampingkan Hak-hak Istimewaa demi Kelangsungan Usaha. *Lembaga Kajian Pasar Modal dan Keuangan Fakultas Hukum UI*. Ed.1. Cet.1. Jakarta: Kecana.
- Syakhroza, akhmad. 2003, “Teori Corporate Givernance”, *Usahawan*, No. 08 Tahun XXXII, Agustus 2003.
- Tarigan, Josua dan Yulius Yogi Christiawan. (2007). “Kepemilikan Manajerial: Kebijakan Utang, Kinerja, dan Nilai Perusahaan”. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*,.9(1), hlm.1-8.
- Teg, Teg Wayan dan Wiwik Utami. 2013. Pengaruh *Gender Diversity* dan Remunerasi Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan di Bursa Efek Indonesia. *Simposium Nasional Akuntansi XVI*. Manado.
- The Indonsian Institute for Corporate Governance (IICG)*. 2015. [www.iicg.org](http://www.iicg.org)
- Wahidahwati. 2002. “Kepemilikan Manajerial dan Agency Conflicts: Analisis Persamaan Simultan Non Linier dari Kepemilikan Manajerial, Penerimaan Risiko, Kebijakan Utang, dan Kebijakan Dividen”. *Prosiding Simposium Nasional Akuntansi V* Semarang, 5-6 September, hlm. 601-623.
- Wahyudi, Untung dan Hartini P. Pawestri. 2006. Implikasi Struktur Kepemilikan terhadap Nilai Perusahaan: dengan Keputusan Keuangan sebagai Variabel Intervening. *Makalah Disampaikan dalam Simposium Nasional Akuntansi IX*. Padang: 23-26 Agustus.

Warsono, Sony, Fitri Amalia, dan Dian K. Rahajeng. 2009. Corporate Governance Concept and Model: Preserving True Organization Welfare. *Center for Good Corporate Governance Fakultas Ekonomika dan Bisnis*.

Weisbach, M. 1998. Outside Directors and CEO Turnover. *Journal of Financial Economics*. Vol 20:431-460

Widarjono, Agus. 2013. *Ekonometrika Pengantar dan Aplikasinya*. Yogyakarta. UPP STIM YKPN.

Winarno, Wing Wahyu. 2009. *Analisis Ekonometrika dan Statistika dengan Eviews*. Edisi kedua. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.

www.idx.co.id . 2016. Bandar Lampung.

\_\_\_\_.bps.go.id . 2015. Bandar Lampung.