

**PENGARUH KERAGAMAN DEWAN DIREKSI  
TERHADAP NILAI PERUSAHAAN**

**(Tesis)**

**Oleh**

**WAHYU ELSA PUTRI**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2019**

## ABSTRAK

### PENGARUH KERAGAMAN DEWAN DIREKSI TERHADAP NILAI PERUSAHAAN

Oleh

WAHYU ELSA PUTRI

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

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa usia dewan direksi dan latar belakang dewan direksi yang berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Sedangkan, masa jabatan dewan direksi dan dewan direksi berkewarganegaraan asing tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa keragaman dewan direksi pada perusahaan di Indonesia tidak begitu berpengaruh terhadap nilai perusahaan, hal tersebut dikarenakan 80% perusahaan di Indonesia adalah perusahaan keluarga.

**Kata Kunci:** masa jabatan dewan direksi; usia dewan direksi; latar belakang pendidikan dewan direksi; dewan direksi berkewarganegaraan asing; dan nilai perusahaan

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF DIRECTOR'S BOARD DIVERSITY ON FIRM VALUE**

**By**

**WAHYU ELSA PUTRI**

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

The results of this study indicate that the age of the board of directors and the background of the board of directors that influence the value of the company. Meanwhile, the term of office of the board of directors and the board of directors of foreign citizenship do not affect the value of the company. Based on these results it can be concluded that the diversity of the board of directors of companies in Indonesia does not significantly affect the value of the company, it is because 80% of companies in Indonesia are family companies.

**Keywords:** board of directors term of service; board of directors' age; board of directors 'educational background; foreign citizens' board of directors; and firm value.

**PENGARUH KERAGAMAN DEWAN DIREKSI  
TERHADAP NILAI PERUSAHAAN**

**TESIS**

**Oleh**

**WAHYU ELSA PUTRI**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
MAGISTER ILMU AKUNTANSI**

**Pada**

**Program Studi Magister Ilmu Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2019**

Judul Tesis

: **PENGARUH KERAGAMAN DEWAN DIREKSI  
TERHADAP NILAI PERUSAHAAN**

Nama Mahasiswa

: *Wahyu Elsa Putri*

Nomor Pokok Mahasiswa

: 1721031016

Jurusan/ Program Studi

: Magister Ilmu Akuntansi

Fakultas

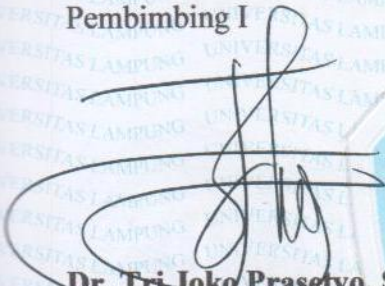
: Ekonomi dan Bisnis

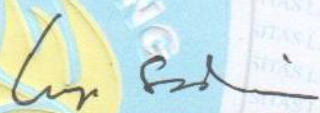
**MENYETUJUI**

1. **Komisi Pembimbing**

Pembimbing I

Pembimbing II

  
**Dr. Tri Joko Prasetyo, S.E., M.Si., Akt**  
NIP. 19620428 200003 1 001

  
**Dr. Usep Syaipudin, S.E., M.S., Ak.**  
NIP. 19760830 200501 1 003

2. **Ketua Program Studi Magister Ilmu Akuntansi**

  
**Dr. Rindu Rika Gamayuni, S.E., M.Si.**  
NIP. 19750620 200012 2 001

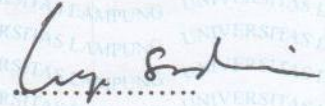
## MENGESAHKAN

### 1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Tri Joko Prasetyo, S.E., M.Si., Akt** .....



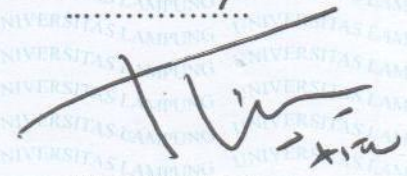
Sekretaris : **Dr. Usep Syaipudin, S.E., M.S.Ak.** .....



Penguji Utama : **Dr. Sudrajat, S.E., M.Acc., Akt.** .....



Sekretaris Penguji : **Dr. Fitra Dharma, S.E., M.Si.** .....



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

**Dr. Nairobi, S.E., M.Si.**  
NIP. 19660621 199003 1 003



### 3. Direktur Program Pascasarjana

**Prof. Drs. Mustofa, M.A., Ph.D.**  
NIP. 19570101 198403 1 020



Tanggal Lulus Ujian Tesis : **13 Desember 2019**



## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa tesis ini adalah hasil karya saya sendiri. Dalam tesis ini tidak terdapat keseluruhan ataupun sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau symbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya baik di dalam tulisan atau di daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Bandarlampung, 13 Desember 2019



Wahyu Elsa Putri

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis lahir di Kota Blitar pada tanggal 28 Maret 1994, sebagai putri ketiga dari 4 (empat) bersaudara dari pasangan Bapak Tanto Winarno dan Ibu Toni Rahayu.

Penulis menempuh pendidikan Sekolah Dasar Negeri 2 Tanggung Kota Blitar pada tahun 2000 dan lulus pada tahun 2006, penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 3 Kota Blitar lulus pada tahun 2009 dan menempuh pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Ponggok Blitar pada Jurusan IPA dan lulus pada tahun 2012. Tahun 2012 penulis melanjutkan pendidikan strata I di Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi di Universitas Malahayati Bandar Lampung lulus pada bulan Mei 2016. Tahun 2017 penulis melanjutkan studi program Pascasarjana pada Program Studi Magister Ilmu Akuntansi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung lulus bulan Desember 2019 dengan Nomor Pokok Mahasiswa (NPM) : 1721031016.



## MOTTO

*“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap”*

**(Qs.Al-Insyirah, 6-8)**

*Life is like riding a bicycle. To keep your balance, you must keep moving.*

**(Albert Einstein)**

Your life does not get better by *chance*, it gets better by *change*.

**(Nick Vujicic)**

## PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya ini..

*“Untuk kedua orangtuaku tercinta, Ayahanda Tanto Winarno dan Ibunda Toni Rahayu”*

Segala ridha Ilahi berasal dari ridha Ayah dan Ibu, Terima kasih telah mendidik dan merawatku selama ini. Terima kasih telah berkorban dalam hidupku, terima kasih untuk selalu mendo'akan dengan ikhlas dan senantiasa memberikan dukungan yang tiada henti. Semoga Allah SWT berkenan mempertemukan kita di jannah-Nya kelak. Aamiin.

*“Untuk kakak-kakakku tersayang, Yeni Agustina, S.E, M.M dan Gita Yolanda serta Adik kecilku tercinta Pradikta Virgi Anggara”*

Terima kasih telah memberikan semangat, dukungan, bantuan dan juga do'a yang tiada henti, kalian adalah *support system* terbaik dalam hidupku.

*“Almamater Tercinta”*

Universitas Lampung.

Semoga sebuah karya kecil dariku ini bermanfa'at, Aamiin.

## SANWACANA

*Bismillahirrohmannirrohim...*

*Ahamdulillahirobbil"alamin* atas segala karunia dan kehendak Allah SWT atas kemurahan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul "**Pengaruh Keragaman Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan**" sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Studi Magister Ilmu Akuntansi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Dalam penyusunan ini tidak lepas dari bantuan, dukungan serta bimbingan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Sehingga dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Drs. Mustofa, M.A., Ph.D. selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Lampung.
  2. Bapak Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomidan Bisnis Universitas Lampung.
  3. Ibu Dr. Rindu Rika Gamayuni, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Akuntansi Universitas Lampung.
  4. Ibu Prof. Lindrianasari, S.E., M.Si., Akt., CA. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
  5. Bapak Dr. Usep Syaifudin, S.E., M.S.Ak. selaku Dosen Pembimbing II.
- Terimakasih atas waktu, saran, bimbingan dan dukungan yang telah diberikan selama ini hingga terselesaikannya tesis ini dengan baik.

6. Bapak Dr. Tri Joko Prasetyo, S.E., M.Si., Akt. selaku Dosen Pembimbing I yang begitu tulus dalam membimbing serta banyak memberikan waktu, saran, dan dukungan sampai terselesaikannya tesis ini dengan baik.
7. Bapak Dr. Sudrajat, S.E., M.Acc., Akt. , selaku Penguji Utama yang sangat teliti dan telah banyak memberikan masukan dan koreksinya yang sangat berguna dalam penyelesaian tesis ini.
8. Bapak Dr. Fitra Dharma, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Penguji yang telah banyak memberikan masukan dan koreksinya yang sangat berguna dalam penyelesaian tesis ini.
9. Seluruh Dosen Program Studi Magister Ilmu Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah membimbing dan memberikan ilmunya kepada penulis selama menempuh studi.
10. Mas Andri, selaku Staf Program Studi Magister Ilmu Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan pengurusan administrasi akademik selama menempuh studi.
11. Seluruh Staf Administrasi dan Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, serta para pegawai yang telah membantu dalam proses terselesaikannya Tesis ini.
12. Kedua Orangtuaku tercinta, Ayahanda Tanto Winarno dan Ibunda Toni Rahayu. Dua sosok terhebat dalam hidupku, Terima kasih banyak untuk selalu ikhlas dalam mendo'akanku, memberikan dukungan, semangat dan juga selalu menjadi motivasi terhebat selama ini.

13. Kakak-kakakku tercinta, Yeni Agustina, S.E., M.M, Gita Yolanda, serta Adikku tersayang Pradikta Virgi Anggara. Terima kasih untuk terus memberikan bantuan yang tulus, semangat dan juga do'a yang tiada henti untukku, kalian adalah *support system* terbaik dalam hidupku.
14. Keponakan-keponakanku tersayang, Balqis Azzahra, Muhammad Adnan Syauqi serta Syahkhanz Adnan Bamantyo, terima kasih kalian yang lucu-lucu dan menggemaskan ini selalu menghibur Onty.
15. Ajo Heri, Terima kasih untuk segala bantuan dan juga do'anya selama ini.
16. Ghufranil Halim, S.Kom, M.M, Terima kasih telah memberikan dukungan, semangat, dan juga segala bantuan yang tulus dan ikhlas untukku selama ini dan terima kasih juga telah mengajarku untuk selalu bangkit dan berjuang.
17. Seluruh teman-teman Magister Ilmu Akuntansi angkatan 2017 ( Dewi, Mba Igo, Kak Lukman, Kak Irfan, Bang Berwin, Bang Yuda, Kak Syahrial, Kak Eman, Wayan, Iqbal, Mba Bety, Mba Ayu, Mba Vera, Mba Ima, Ulin, Shaumi, Mba Vivin, Mba Cesa, Yanisa ) terima kasih atas kebersamaan dan kekompakannya selama ini, semoga silaturahmi kita selalu terjaga.
18. Sahabat-sahabatku (Inda, Dewi dan Puput) Thank youuu so much.. Kalian selalu ada dan selalu memberi dukungan untukku dalam menyelesaikan studi S2 ku ini, *Thanks a lot guys.*
19. Alamamaterku Tercinta, Universitas Lampung.
20. Pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari tesis ini masih banyak memiliki kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat kepada pembaca dan bagi Universitas Lampung.

Bandarlampung, 13 Desember 2019

Penulis,

Wahyu Elsa Putri

## DAFTAR ISI

<b>DAFTAR ISI</b> .....	i
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	iii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	13
2.1 <i>Signalling Theory</i> .....	13
2.2 <i>Resource Dependence Theory</i> .....	16
2.3 <i>Upper Echelon Theory</i> .....	16
2.4 <i>Corporate Governance</i> .....	17
2.5 Nilai Perusahaan .....	18
2.6 <i>Board Diversity</i> .....	21
2.7 Pengembangan Hipotesis.....	23
2.8 Literatur Penelitian Terdahulu.....	28
2.9 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	31
3.1 Profil Objek Penelitian .....	31
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	31
3.3 Metode Pengumpulan Data .....	32
3.4 Definisi Penelitian dan Operasional Variabel .....	33
3.5 Teknik Pengolahan Data.....	36
3.6 Metode Analisis Data .....	36
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	42
4.1 Deskripsi Data .....	42
4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	42
4.2 Hasil Analisis Data .....	43
4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif .....	43
4.2.2 Uji Normalitas.....	44
4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	47
4.2.3.1 Uji Multikolinieritas.....	47
4.2.3.2 Uji Heterokedastisitas .....	49
4.2.3.3 Uji Autokorelasi.....	50

4.3	Pengujian Hipotesis .....	51
4.3.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	51
4.3.2	Uji Secara Parsial (Uji-t).....	53
4.3.3	Uji F Simultan (Kelayakan Model).....	55
4.4	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	56
4.5	Pembahasan Hasil Penelitian.....	56

**BAB V PENUTUP..... 63**

5.1	Simpulan .....	63
5.2	Keterbatasan Penelitian .....	64
5.3	Saran.....	65

**DAFTAR PUSTAKA  
LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
4.1 Tabel Sampel Data Penelitian .....	37
4.2 Tabel Statistik Deskriptif .....	38
4.3 Tabel Uji Normalitas .....	40
4.4 Hasil Uji Multikolinearitas.....	43
4.5 Hasil Uji Runs Test .....	45
4.6 Hasil Uji Autokorelasi .....	46
4.7 Hasil Regresi Linier Berganda .....	47
4.8 Hasil Uji t .....	48
4.9 Hasil Uji F.....	51
4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	51

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	27
Gambar 4.1 Gambar Grafik <i>P-Plot</i> .....	41
Gambar 4.2 Gambar Grafik Histogram .....	41
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	45

## **DAFTAR LAMPIRAN**

### **LAMPIRAN**

Lampiran 1. Tabulasi Data Penelitian Tahun 2015-2017

Lampiran 2. Hasil Output SPSS

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Praktik tata kelola perusahaan sudah berkembang dan cukup populer sejak sepuluh tahun terakhir. 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. Menurut penelitian yang dilakukan oleh *Indonesian Institute of Corporate Governance* (IICG), memberikan suatu indikasi yang menyatakan bahwa penyebab krisis ekonomi di wilayah Asia dan Amerika Latin pada tahun 1997-1998 diyakini muncul karena kegagalan penerapan *corporate governance* (GCG). Indonesia termasuk salah satu negara yang mengalami keterpurukan akibat krisis ekonomi tersebut. Mc Kinsey & Co (2002) dan Credit Lyonnais Securities dalam penelitiannya di Asia (2010) juga mengungkapkan pendapat yang sama. Hal ini terbukti rendahnya peringkat Indonesia di kawasan Asia Tenggara dalam penerapan tata kelola perusahaan berdasarkan data dari *Indonesian Institute for Corporate Directorship* (IICD) (2014), dimana Indonesia berada pada peringkat nomor dua dari bawah dengan skor 54,55, pada tahun sebelumnya Indonesia hanya mencapai 43,29, sedangkan Vietnam berada pada

posisi terbawah dengan skor 38,7, Thailand berada pada posisi puncak selama dua tahun berturut-turut dengan skor 75,39 (Nurhaida, 2014). Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *corporate governance* pada perusahaan di Indonesia masih buruk. Penerapan *corporate governance* yang buruk sangat berdampak terhadap nilai perusahaan. Nilai perusahaan merupakan acuan bagi para investor serta faktor yang menjadi ketertarikan untuk menginvestasikan suatu dana dalam bentuk saham. Dimana nilai perusahaan sebagai alat analisis untuk suatu keputusan yang akan di ambil oleh para investor dalam menempatkan investasinya dalam hal ini memepertimbangkan apakah suatu perusahaan tersebut akan menguntungkan atau sebaliknya. Oleh karena itu nilai perusahaan menjadi paradigma serta analisis untuk menjadikan keputusan para investor.

Nilai perusahaan pada dasarnya dapat diukur melalui beberapa aspek, salah satunya adalah dengan harga pasar saham perusahaan. Karena harga pasar saham perusahaan mencerminkan penilaian investor secara keseluruhan atas setiap ekuitas yang dimiliki. Harga pasar saham menunjukkan penilaian sentral dari seluruh pelaku pasar, harga pasar saham bertindak sebagai barometer kinerja manajemen perusahaan. Jika nilai suatu perusahaan dapat diproksikan dengan harga saham maka memaksimalkan nilai pasar perusahaan sama dengan memaksimalkan harga pasar saham. Tujuan yang paling penting bagi perusahaan adalah memaksimalkan kekayaan pemegang saham melalui peningkatan harga saham. Namun naik turunnya harga saham menjadi sebuah fenomena yang terjadi dengan berkaitan terhadap nilai perusahaan. Menurunnya harga saham yang

terjadi mengakibatkan naik turunnya suatu nilai perusahaan. Harga saham-saham emiten dari sektor pertanian terpengaruh Tren penurunan harga minyak sawit (CPO) dunia. Menurut Sugeng Riyadi praktisi sekuritas Penurunan harga sawit dunia tersebut bersifat temporer karena sentimen perlambatan pertumbuhan ekonomi dunia. Penurunan harga itu sudah tampak pada saham-saham perkebunan berkapitalisasi besar. Misalnya, harga saham PT Astra Agro Lestari Tbk (AALI) sampai 16 Mei 2012 (*year-to-date*) turun 12,9%. Harga saham PT Bakrie Sumatra Plantation Tbk (UNSP) turun 8,77% dan PT Smart Tbk (SMAR) turun 3,13% (Financeroll.co.id, Mei 2012).

Sektor industri dan sektor keuangan juga mengalami penurunan di tahun 2013. Sektor industri (industri dasar dan kimia) yang melemah 2,63 % yang di sebabkan oleh impor serta harga jual produknya di pengaruhi faktor global. Sektor keuangan merosot hingga 2,21% hingga akhir 2013 yang di sebabkan oleh kenaikan suku bunga acuan atau BI Rate. Analisis PT First Asia Capital, David Sutyanto melihat kenaikan suku bunga menjadi 7,5% memberi tekanan sektor keuangan khususnya perbankan dan membuat potensi pertumbuhan kredit melambat hingga akhir tahun 2013 ([www.bisnis.liputan6.com](http://www.bisnis.liputan6.com) 3 Desember 2013).

Fenomena lain yang mengenai turunya harga saham juga di rasakan oleh sektor pertambangan. Pertambangan adalah sektor yang mengalami penurunan yang sangat signifikan di bandingkan sektor lainnya dalam menghadapi krisis perekonomian global. Karena sektor ini merupakan sektor yang berperan penting

bagi perekonomian nasional dan merupakan salah satu sektor unggulan yang paling banyak diminati oleh investor untuk menanamkan modalnya.

Analisis PT Mega Capital Arifin Hasudungan menuturkan, penurunan harga batu bara menjadi salah satu faktor utama penurunan sektor saham pertambangan. Pada akhir 2011, harga batu bara sekitar US\$111,35 sedangkan saat ini harga batu bara sekitar US\$90,65. Saham PT Adaro Energy Tbk (ADRO) melemah sekitar 10,17% dari Rp1.770 pada akhir tahun 2011 menjadi Rp1.590 pada 19 Desember 2012, saham PT Harum Energy Tbk (HRUM) melemah 11,68% dari Rp6.850 pada akhir tahun 2011 menjadi Rp6.050 pada 19 Desember 2012, dan saham PTBA melemah sekitar 11,68% dari Rp17.350 pada akhir tahun 2011 menjadi Rp15.300 pada 19 Desember 2012. Saham PT Borneo Lumbung Energy Tbk (BORN) melemah sekitar 31,33% dari Rp830 pada akhir tahun 2011 menjadi Rp570 per saham pada 19 Desember 2012, saham PT Berau Coal Energy Tbk (BRAU) melemah sekitar 54,9% dari Rp1.415 per saham pada akhir tahun 2011 menjadi Rp210 per saham pada 19 Desember 2012. (sumber : <http://Inilah.com> - 27 Desember 2012).

Pada kuartal I tahun 2015 terdapat enam perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) mengalami kelesuan harga saham. Perusahaan tersebut yaitu PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk., PT Semen Indonesia (Persero) Tbk., PT Aneka Tambang Tbk., PT Bukit Asam (Persero) Tbk., PT Wijaya Karya (Persero) Tbk., dan PT Adhi Karya (Persero) Tbk. PT Aneka Tambang Tbk menjadi emiten

yang sahamnya mengalami penurunan harga saham paling besar pada kuartal I tahun 2015 yakni sebesar 20,28%. Harga saham PT.Antam Tbk menjadi Rp 865 per lembar pada 31 Maret 2015 dibandingkan dengan Rp 1.085 pada akhir tahun lalu. (www.bisnis.com - 8 April 2015).

Perusahaan BUMN yang bergerak dalam bidang konstruksi juga mengalami kelesuan harga saham. Perusahaan tersebut yaitu PT Adhi Karya (Persero) Tbk., PT Wijaya Karya (Persero) Tbk., PT Waskita Karya (Persero) Tbk., dan PT Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk. Secara keseluruhan, 4 emiten itu membukukan total laba Rp177,6 miliar pada kuartal I/2015. Jumlah tersebut turun 29% atau lebih rendah dibandingkan dengan laba 4 emiten tersebut pada kuartal I/2014 sebesar Rp251,97 miliar (tumbuh 16,4%) dan pada kuartal I/2013 sebesar Rp216,36 miliar (tumbuh 66,39%). Pendapatan 4 emiten BUMN tersebut juga mengalami perlambatan pada kuartal I/2015 atau hanya sebesar Rp6,63 triliun atau turun 8,27% dibandingkan dengan 3 Rp7,26 triliun pada kuartal I/2014. Pada Januari-Maret 2014, pendapatan 4 emiten itu tumbuh 16,64% dan pada periode yang sama pada 2013 tumbuh 61,3%. Dengan demikian, penurunan pendapatan dan laba itu baru terjadi pada awal tahun ini. Perusahaan BUMN lain yang mengalami kelesuan harga saham adalah PT Perusahaan Gas Negara Tbk dengan penurunan sebesar 20%. Emiten berkode saham PGAS itu sepanjang tahun lalu membukukan peningkatan harga saham hingga 34% (www.bisnis.com – 8 April 2015).



Dari beberapa fenomena tersebut, penurunan nilai perusahaan bukan hanya disebabkan oleh sisi *financial* saja tetapi salah satu penyebab turunnya nilai perusahaan juga disebabkan oleh lemahnya penerapan *corporate governance* dalam suatu perusahaan. *The Indonesian Institute for Corporate Governance* (IICG) mendefinisikan *corporate governance* sebagai serangkaian mekanisme yang mengarahkan dan mengendalikan suatu perusahaan agar operasional perusahaan berjalan sesuai dengan harapan para pemangku kepentingan (*stakeholder*). Tata kelola perusahaan menjadi hal yang dipertimbangkan oleh investor sebelum melakukan investasi. Perusahaan yang telah menerapkan tata kelola yang baik dianggap dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga investor yakin dan akan memberi perhatian lebih pada perusahaan tersebut. Untuk menerapkan tata kelola yang baik, salah satu mekanisme dari *corporate governance*, yaitu diversitas dewan perusahaan. Keragaman anggota dewan (*board diversity*) merupakan salah satu isu yang terkait dengan *corporate governance*. *Board diversity* akan mempengaruhi komposisi dewan direksi yang nantinya akan mempengaruhi implementasi *corporate governance*.

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

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

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

Indonesia menggunakan sistem *two tier (two tier system)*, Dewan komisaris dan direksi selain berperan sebagai pemberi saran (*service/advisory role*), mereka juga berperan sebagai mekanisme internal yang mengontrol (*control role*) manajemen agar bertindak sesuai dengan kepentingan pemegang saham atau pemilik (Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia, 2006).

Dalam proses pemilihan dewan direksi di perusahaan harusnya mengikuti aturan dan persyaratan-persyaratan tentang pencapaian integritas, pendidikan, kompetensi, dan reputasi dari seseorang. Selain itu seorang dewan direksi dituntut untuk bersikap profesional dalam menjalankan tugas, serta memiliki pengalaman yang relevan sehingga bermanfaat bagi kelangsungan perusahaan. Latar belakang pendidikan merupakan hal yang sangat penting untuk dimiliki setiap individu. Pengetahuan dan pengalamanlah yang nantinya akan digunakan sebagai pertimbangan dalam penyelesaian masalah di perusahaan. (Putu, 2015). Latar belakang pendidikan yang dimiliki seseorang atau individu tentunya akan berpengaruh terhadap pengetahuan yang dimilikinya.

Anggota dewan direksi dengan kebangsaan asing membawa opini dan perspektif yang beragam, bahasa, keyakinan, latar belakang keluarga, dan pengalaman profesional yang berbeda antar satu negara dengan negara lain. Selanjutnya keberadaan dewan direksi asing mencerminkan gagasan yang berbeda mengenai peranan dewan perusahaan berkaitan dengan peranan pengendalian terutama jika mereka berasal dari negara-negara dengan hak pemegang saham yang lebih kuat.

Dewan direksi asing juga membawa beragam pendapat dan persepektif baik itu bahasa, agama, keluarga, pendidikan dan pengalaman profesional yang berbeda dari satu negara ke negara lain (Ararat *et al.*, 2010). Perbedaan genetik (nationality) dari berbagai negara dapat meningkatkan inovasi karena heterogenitas ide serta pengalaman pada negara yang berbeda dan memiliki dampak pada kinerja perusahaan (Manthos *et al.*, 2015).

Beberapa penelitian terdahulu di Indonesia telah menguji hubungan antara *board diversity* terhadap nilai perusahaan. Namun, penelitian mengenai pengaruh *board diversity* dengan nilai perusahaan belum banyak dilakukan dan hasil penelitian yang sudah pernah dilakukan terlihat masih cukup beragam. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Kusumastuti, dkk. (2007) yang meneliti pengaruh *board diversity* terhadap nilai perusahaan dalam perspektif *corporate governance*, dalam penelitiannya tersebut peneliti menggunakan variabel keberadaan dewan direksi wanita, keberadaan ras minoritas, proporsi *outside directors*, usia dewan direksi, dan latar belakang pendidikan dewan direksi. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa keberadaan ras minoritas yaitu etnis Tionghoa berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Kemudian dari penelitian terkait *board diversity* juga ditemukan hasil penelitian yang berbeda, penelitian yang dilakukan oleh Nadia Khairani dan Devianti (2017). Dalam penelitiannya tersebut variabel yang digunakan adalah keberadaan wanita, direksi berkewarganegaraan asing, latar belakang pendidikan, usia, dan juga *board size compensation*. Hasil penelitian yang dilakukan tersebut memperoleh hasil penelitian bahwa keberadaan wanita, latar belakang pendidikan serta besarnya *board compensation* berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan. Salim (2011) juga menemukan hasil yang berbeda terkait penelitian yang menguji tentang *board diversity*, dari tiga variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu usia dewan direksi, direksi berkewarganegaraan asing dan diversitas gender, hanya usia dewan direksi dan diversitas gender saja yang berpengaruh terhadap nilai

perusahaan. Dari beberapa hasil penelitian yang masih beragam tersebut, sangat menarik sekali untuk dilakukan penelitian kembali terkait *board diversity* terhadap nilai perusahaan.

Penelitian ini ingin menguji kembali penelitian Carter *et al.* (2010) tentang pengaruh *board diversity* terhadap nilai perusahaan, dengan menggunakan sampel perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2016-2017. Kondisi dan karakteristik perusahaan di Indonesia dan Amerika tentu berbeda, karena itu diduga akan ditemukan hasil penelitian yang berbeda pula. Selain itu, dalam penelitian yang akan dilakukan ini juga memodifikasi penelitian Carter *et al.* (2010), dimana mereka menggunakan variabel keberadaan dewan direksi wanita, dan keberadaan dewan direksi etnis minoritas sebagai proksi dari *board diversity*. Penelitian ini menggunakan variabel yang berbeda yaitu menggunakan variabel masa jabatan dewan direksi, usia anggota dewan direksi, latar belakang pendidikan dewan direksi dan dewan direksi berkewarganegaraan asing.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah masa jabatan dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2015-2017?
2. Apakah usia anggota dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2015-2017?

3. Apakah latar belakang pendidikan anggota dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2015-2017?
4. Apakah dewan direksi berkewarganegaraan asing berpengaruh terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2015-2017?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji apakah masa jabatan dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2015-2017
2. Untuk menguji apakah usia anggota dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2015-2017.
3. Untuk menguji latar belakang pendidikan anggota dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2015-2017.
4. Untuk menguji apakah dewan direksi berkewarganegaraan asing berpengaruh terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2015-2017.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian antara lain :

1. Bagi Peneliti atau penulis

Penelitian ini dapat memberikan bukti empiris tentang pengaruh keragaman dewan direksi (*board director diversity*) terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur di Indonesia.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan menambah referensi di bidang akuntansi, khususnya tentang pengaruh keragaman dewan direksi (*board director diversity*) terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur di Indonesia.

3. Bagi pihak-pihak lain

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan kepada pembacanya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### ***2.1 Signalling Theory***

Teori sinyal (*signaling theory*) pertama kali diperkenalkan oleh Spence di dalam penelitiannya yang berjudul *Job Market Signaling*. Spence (1973) mengemukakan bahwa di dalam pasar ketenagakerjaan selalu terjadi informasi yang asimetris, sehingga Spence membuat suatu kriteria sinyal untuk dapat memperkuat pengambilan keputusan dalam perekrutan tenaga kerja di perusahaan. Sinyal tersebut berupa latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, ras, jenis kelamin, dan kepribadian. Adanya kriteria ini didasarkan pada suatu ketidakpastian tentang kemampuan produktivitas karyawan.

Model *signaling* Spence dikembangkan oleh Leland dan Pyle tahun 1977. Mereka mengatakan bahwa adanya asimetri informasi antara dua pihak, yaitu pihak di dalam perusahaan dan diluar perusahaan. Investor akan menginvestasikan dananya apabila mendapatkan sinyal terkait informasi tentang perusahaan, sinyal tersebut bisa berupa pembayaran dividen, pengumuman pendapatan, dan sebagainya (Manurung, 2012:114). *Signaling theory* menekankan kepada pentingnya informasi yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk keputusan investasi



pihak di luar perusahaan. Informasi merupakan unsur penting bagi investor dan pelaku bisnis karena informasi pada hakekatnya menyajikan keterangan, catatan atau gambaran baik untuk keadaan masa lalu, saat ini maupun keadaan masa yang akan datang bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan dan bagaimana pasaran efeknya. Informasi yang lengkap, relevan, akurat dan tepat waktu sangat diperlukan oleh investor di pasar modal sebagai alat analisis untuk mengambil keputusan investasi.

Informasi yang dipublikasikan sebagai suatu pengumuman akan memberikan sinyal bagi investor dalam pengambilan keputusan investasi. Jika pengumuman tersebut mengandung nilai positif, maka diharapkan pasar akan bereaksi pada waktu pengumuman tersebut diterima oleh pasar. Pada waktu informasi diumumkan dan semua pelaku pasar sudah menerima informasi tersebut, pelaku pasar terlebih dahulu menginterpretasikan dan menganalisis informasi tersebut sebagai sinyal baik (*good news*) atau sinyal buruk (*bad news*). Jika pengumuman informasi tersebut setelah di analisis sebagai sinyal baik bagi investor, maka terjadi perubahan dalam volume perdagangan saham.

Salah satu jenis informasi yang dikeluarkan oleh perusahaan yang dapat menjadi sinyal bagi pihak di luar perusahaan, terutama bagi pihak investor adalah laporan tahunan. Informasi yang diungkapkan dalam laporan tahunan dapat berupa informasi akuntansi yaitu informasi yang berkaitan dengan laporan keuangan dan informasi non-akuntansi yaitu informasi yang tidak berkaitan dengan laporan keuangan. Laporan tahunan hendaknya memuat informasi yang

relevan dan mengungkapkan informasi yang dianggap penting untuk diketahui oleh pengguna laporan baik pihak dalam maupun pihak luar.

Menurut Rachmansyah dan Idayati (2017) perusahaan dengan prospek yang menguntungkan akan berusaha meyakinkan investor dengan menunjukkan laba perusahaan yang tinggi yang berarti kemakmuran perusahaan bagus sehingga investor akan tertarik dan merespon positif dan harga saham perusahaan akan meningkat. Jadi apabila laba perusahaan meningkat maka akan berdampak terhadap keputusan investor untuk berinvestasi pada perusahaan. Hal ini berarti keuntungan perusahaan akan mempengaruhi nilai perusahaan.

Selain informasi keuangan seperti laba perusahaan, informasi non keuangan juga dianggap penting bagi pihak luar dan pada akhirnya akan menimbulkan reaksi sinyal dari pihak luar kepada perusahaan. Informasi non keuangan bias seperti data terkait keberagaman dalam dewan atau biasa disebut *board diversity*. Informasi *board diversity* bisa berupa data terkait latar belakang pendidikan dewan, kebangsaan dewan, maupun terkait masa jabatan dewan di perusahaan. Menurut Wijaya dan Suprasto (2015) *board diversity* berkaitan dengan teori sinyal karena dari informasi tersebut akan memberikan sinyal positif bahwa perusahaan sudah menerapkan *good corporate governance*.

## ***2.2 Resource Dependence Theory***

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

## ***2.3 Upper Echelon Theory***

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

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

#### **2.4 Corporate Governance**

Tata kelola perusahaan merupakan sarana untuk menciptakan lingkungan bisnis, transparansi, dan mendukung akuntabilitas dalam rangka mendukung investasi, stabilitas keuangan dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. *Corporate governance* adalah seperangkat peraturan yang memuat tentang hak-hak dan kewajiban atau system yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan pada pihak-pihak terkait seperti hubungan antara pemegang saham, pihak pengurus, pihak kreditur, pemerintah, karyawan serta hubungan pihak intern dan ekstern (OECD, 2004). *Good Corporate Governance* pertama kali diperkenalkan oleh Cadbury Committee dalam laporan *Cadbury Report* tahun 1992.

*Good Corporate Governance* (GCG) merupakan salah satu pilar dari sistem ekonomi pasar berkaitan erat dengan kepercayaan baik terhadap perusahaan yang melaksanakannya maupun iklim usaha disuatu negara (Komite Nasional Kebijakan Governance). Penerapan *Corporate Governance* mempengaruhi kinerja suatu perusahaan, dimana proses dan struktur yang

diterapkan dengan tujuan utama meningkatkan nilai pemegang kepentingan internal dan eksternal (IICG, 2009).

### ***2.5 Board Diversity***

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

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

Selama bertahun-tahun regulator telah menempatkan penekanan besar dalam mengatasi perbedaan yang berkaitan dengan dewan direksi. Ada dua hal yang mendapat perhatian khusus yaitu, (a) menekankan pada peran direktur non-eksekutif serta pentingnya independensi dewan (Higgs, 2003); dan (b) pentingnya menyeimbangkan keterampilan dan pengalaman dari para anggota. Oleh sebab itu, telah ada dorongan untuk melakukan diversifikasi dewan. Keragaman berarti orang yang memiliki berbagai perbedaan satu sama lainnya. Secara tradisional ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan seperti usia, etnis, jenis kelamin, latar belakang pendidikan dan kualifikasi profesional. ACCA (2016), menjelaskan beberapa manfaat dari keragaman dewan sebagai berikut:

1. Pengambilan keputusan yang lebih efektif. Pengambilan keputusan yang lebih efektif diyakini bahwa dengan adanya keragaman dewan dapat mengurangi risiko “*group think*”, lebih memperhatikan pengelolaan dan pengendalian risiko.
2. *Better utilisation of talent pool*. Pemangku kepentingan menuntut lebih pada dewan direksi terutama direktur non-eksekutif. Direktur non eksekutif sering dikritik karena pengabdian dan usahanya dalam memahami bisnis dan mewakili pemangku kepentingan dalam mengamati direktur eksekutif membuat keputusan yang tepat. Permasalahan yang timbul yaitu jumlah anggota yang terbatas terutama kecenderungan dalam mencari anggota dewan dengan karakteristik tertentu seperti direktur laki-laki. Jika direksi memperluas calon potensial dengan mempertimbangkan atribut keragaman yang lebih luas, seperti gender wanita dan etnis minoritas pada saat rapat

anggota dewan, hal ini akan meringankan masalah “kekurangan direktur” dan karena itu lebih baik memanfaatkan bakat-bakat yang dimiliki. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memfasilitasi melalui keragaman anggota dewan.

3. Peningkatan reputasi dan hubungan investor dengan mendirikan perusahaan yang bertanggung jawab. Keragaman dewan dapat meningkatkan reputasi perusahaan dilihat dari sinyal positif yang diberikan kepada pemangku kepentingan baik itu internal maupun eksternal dimana organisasi menekankan beragam konsituen dan tidak melakukan diskriminasi terhadap kelompok minoritas dalam pendakian jenjang perusahaan. Hal ini menunjukkan kesempatan dan keinginan manajemen dalam memposisikan organisasi yang bertanggung jawab secara sosial. Keragaman dewan tercermin pula pada keragaman masyarakat yang dilayani oleh organisasi. Refleksi ini memperkuat kontrak sosial antara bisnis dan pemangku kepentingan yang pada akhirnya meningkatkan strategis bahwa bisnis memperhatikan lingkungannya.
4. Keragaman anggota dewan dapat membantu perusahaan dalam membangun reputasinya sebagai perusahaan yang bertanggung jawab. Keragaman dewan dapat sebagai faktor evaluasi investasi, yaitu (a) sejumlah penelitian akademis menunjukkan hubungan positif antara keragaman dewan dan nilai perusahaan; dan (b) investor menekankan lebih besar pada tanggung jawab sosial perusahaan. Keragaman dewan dapat meningkatkan hubungan dengan investornya.

## 2.6 Nilai Perusahaan

Nilai perusahaan pada dasarnya diukur dari beberapa aspek salah satunya adalah harga pasar saham perusahaan, karena harga pasar saham perusahaan mencerminkan penilaian investor atas keseluruhan ekuitas yang dimiliki (Wahyudi dan Pawestri, 2006). Fama (1983) mendefinisikan nilai perusahaan sebagai nilai pasar. Alasannya karena nilai perusahaan dapat memberikan kemakmuran atau keuntungan bagi pemegang saham secara maksimum jika harga saham perusahaan meningkat. Semakin tinggi harga saham, maka makin tinggi keuntungan pemegang saham sehingga keadaan ini akan diminati oleh investor karena dengan permintaan saham yang meningkatkan menyebabkan nilai perusahaan juga akan meningkat. Sedangkan menurut Keown *et al.* (2008) nilai perusahaan merupakan nilai pasar atas surat berharga hutang dan ekuitas perusahaan yang beredar. Harga yang bersedia dibayar oleh calon pembeli diartikan sebagai harga pasar atas perusahaan itu sendiri. Nilai perusahaan dapat dicapai dengan maksimum jika para pemegang saham menyerahkan urusan pengelolaan perusahaan kepada orang-orang yang berkompeten dalam bidangnya, seperti manajer maupun komisaris.

Nilai perusahaan sangat penting dikarenakan dengan nilai perusahaan yang tinggi akan diikuti oleh tingginya kemakmuran pemegang saham (Brigham, 2012). Semakin tinggi harga saham semakin tinggi nilai perusahaan. Nilai perusahaan yang tinggi menjadi keinginan para pemilik perusahaan, sebab dengan nilai yang tinggi menunjukkan kemakmuran pemegang saham juga tinggi. Kekayaan pemegang saham dan perusahaan dipresentasikan oleh harga pasar dari



saham yang merupakan cerminan dari keputusan investasi, pendanaan (*financing*), dan manajemen asset.

Fama (1978) menjelaskan nilai perusahaan akan tercermin dari harga sahamnya. Harga pasar dari saham perusahaan yang terbentuk antara pembeli dan penjual disaat terjadi transaksi disebut nilai pasar perusahaan, karena harga pasar saham dianggap cerminan dari nilai asset perusahaan sesungguhnya. Nilai perusahaan yang dibentuk melalui indikator nilai pasar saham sangat dipengaruhi oleh peluang-peluang investasi. Nilai perusahaan dalam beberapa literatur yang dihitung berdasarkan harga saham disebut dengan beberapa istilah di antaranya:

1. *Price to Book Value (PBV)* yaitu perbandingan antara harga saham dengan nilai buku saham.
2. *Market to Book Ratio (MBR)* yaitu perbandingan antara harga pasar saham dengan nilai buku saham.
3. *Market to Book Assets Ratio* yaitu ekpektasi pasar tentang nilai dari peluang investasi dan pertumbuhan perusahaan yaitu perbandingan antara nilai pasar aset dengan nilai buku aset.
4. *Market Value of Equity* yaitu nilai pasar ekuitas perusahaan menurut penilaian para pelaku pasar. Nilai pasar ekuitas adalah jumlah ekuitas (saham beredar) dikali dengan harga per lembar ekuitas.
5. *Enterprise value (EV)* yaitu nilai kapitalisasi market yang dihitung sebagai nilai kapitalisasi pasar ditambah total kewajiban ditambah *minority interest* dan saham preferen dikurangi total kas dan ekuivalen kas.

6. *Price Earnings Ratio* (PER) yaitu harga yang bersedia dibayar oleh pembeli apabila perusahaan itu dijual. PER dapat dirumuskan sebagai  $PER = Price\ per\ Share / Earnings\ per\ Share$ .
7. *Tobin's Q* yaitu nilai pasar dari suatu perusahaan dengan membandingkan nilai pasar suatu perusahaan yang terdaftar di pasar keuangan dengan nilai penggantian aset (*asset replacement value*) perusahaan.

## **2.7 Pengembangan Hipotesis**

### **2.7.1 Masa Jabatan Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan**

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

Para peneliti berpendapat bahwa waktu yang dibutuhkan untuk seorang Direksi baru untuk memperoleh pemahaman yang memadai tentang perusahaan akan berkisara antara 3 dan lima tahun (Brenan, 2006). Vafeas (2015) menyatakan peneliti menyetujui bahwa masa jabatan yang lama pada anggota dewan dapat memberikan pengalaman, kompetensi dan komitmen yang lebih besar pada seorang Direksi, karena dengan masa jabatan yang lama Direksi memiliki

pengetahuan lebih banyak mengenai perusahaan dan lingkungan bisnis. Namun, pada umumnya Direksi dengan masa jabatan yang panjang dapat mempertahankan status quo mengenai praktek-praktek organisasi dan kebijakan agar sesuai dengan harapan para pemimpin perusahaan dan memiliki kesetiaan kepada eksekutif perusahaan (Hambrick, 1998). Berdasarkan uraian-uraian tersebut kemudian dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H<sub>1</sub> : Masa jabatan dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

### **2.7.2 Usia Anggota Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan**

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

menurunkan keinginan untuk menerima status dan kurang tertarik pada stabilitas karir.

Levinson dan Peskin (1981) dalam Kusumastuti dkk. (2007) menyatakan bahwa usia 34-50 tahun adalah kelompok usia yang paling sehat, tenang, dapat mengontrol diri, dan bertanggung jawab. Pada usia 40-45 tahun, seseorang dianggap telah menapaki jenjang karir sejauh yang mereka mampu dan telah mencapai tempat yang stabil dalam karirnya di usia 40 tahun. Darmadi (2011) menyatakan bahwa dalam jajaran anggota dewan perusahaan, dewan yang memiliki umur lebih muda ( $\leq 50$  tahun) cenderung lebih berani dalam mengambil risiko dan selalu memiliki gagasan baru, sehingga perusahaan dapat mengalami pertumbuhan yang lebih tinggi dibandingkan dengan anggota dewan yang memiliki umur lebih tua ( $> 50$  tahun). Dapat dikatakan, dengan adanya anggota dewan perusahaan berumur muda, perusahaan akan memiliki gagasan-gagasan baru yang dapat membantu perusahaan untuk berkembang, sehingga menarik minat investor untuk menanamkan modal di perusahaan.

Hasil yang sama diperoleh oleh Darmadi (2011) dan Siciliano (1996) yang menyatakan umur dewan berpengaruh positif pada nilai perusahaan dimana dewan komisaris yang lebih muda cenderung berani dalam mengambil risiko dan melakukan perubahan strategi untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Hasil penelitian berbeda diperoleh oleh Kusumastuti, dkk. (2006), dimana umur dewan tidak berpengaruh pada nilai perusahaan. Berdasarkan uraian-uraian tersebut kemudian dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H<sub>2</sub> : Usia dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan

### **2.7.3 Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan**

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

Kakabadse *et al.* (2011) menjelaskan penelitian yang dilakukan oleh Bennedsen *et al.* (2010) tentang pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja perusahaan. Dimana mereka menyimpulkan bahwa CEO adalah seseorang yang penting dalam suatu organisasi karena mereka dibebankan dengan mandat untuk pengambilan keputusan yang sangat penting yang tentunya akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Hal ini mempertimbangkan tingkat pendidikan CEO yang sangat penting. Kakabadse *et al.* (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa rata-rata CEO memiliki gelar master pada perusahaan yang terdaftar di NSE. Dan memiliki pengaruh positif terhadap nilai perusahaan perusahaan. Variasi latar belakang pendidikan dewan komisaris dan direksi mempengaruhi nilai perusahaan (Gede dan Aryista, 2016). Berdasarkan uraian-uraian tersebut kemudian dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H<sub>3</sub>: Latar belakang pendidikan Dewan Direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

#### **2.7.4 Dewan Direksi berkewarganegaraan asing terhadap nilai perusahaan**

Diversitas kewarganegaraan juga menjadi diversitas yang sebaiknya harus dipertimbangkan oleh perusahaan. Kewarganegaraan asing dianggap membawa opini dan perspektif yang beragam, bahasa, keyakinan, latar belakang keluarga, dan pengalaman profesional yang berbeda antara satu negara dan negara lain.

Selanjutnya keberadaan dewan direksi asing mencerminkan gagasan yang berbeda mengenai peranan dewan perusahaan berkaitan dengan peranan pengendalian terutama jika mereka berasal dari negara-negara dengan hak pemegang saham yang lebih kuat.

Dewan direksi asing juga membawa beragam pendapat dan persepektif baik itu bahasa, agama, keluarga, pendidikan dan pengalaman profesional yang berbeda dari satu negara ke negara lain (Ararat *et al.*, 2010). Perbedaan genetik (nationality) dari berbagai negara dapat meningkatkan inovasi karena heterogenitas ide serta pengalaman pada negara yang berbeda dan memiliki dampak pada kinerja perusahaan (Manthos *et al.*, 2015).

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

dewan komisaris berkewarganegaraan asing pada nilai perusahaan. Hal ini mungkin disebabkan oleh rendahnya jumlah dewan direksi berkewarganegaraan asing sehingga tidak dapat membuktikan adanya pengaruh keberadaan dewan direksi berkewarganegaraan asing pada nilai perusahaan. Berdasarkan uraian-uraian tersebut kemudian dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H<sub>4</sub>: Dewan direksi berkewarganegaraan asing berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

## 2.8 Literatur Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Putu Cindy Wijaya dan Bambang Suprpto (2015)	Pengaruh Persebaran Dewan <i>Two Tier</i> (Dewan Gabungan) pada Nilai Perusahaan Sektor Keuangan	Diversitas Gender, Kebangsaan Asing, Diversitas Pendidikan Formal, Proporsi Direksi Independen	Diversitas Gender berpengaruh positif signifikan terhadap Nilai Perusahaan
Eni Puji Astuti (2017)	Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di BEI	Variasi Gender, Keberadaan WNA, Usia Dewan, Latar Belakang Pendidikan, Leverage, Ukuran Perusahaan	Keberadaan Warga Negara asing berpengaruh positif signifikan terhadap Nilai Perusahaan
Ketut Arya Bayu Wicaksono (2010)	Dampak Diversitas Kebangsaan anggota Dewan Komisaris dan Direksi pada Kinerja Pasar Perusahaan	Diversitas Kebangsaan, Ukuran Perusahaan, Jenis Industri	Ukuran Perusahaan berpengaruh terhadap

Nadia Khairani dan Devianti (2017)	Firm Value: From the Board Diversity and Board Compensation Perspective	Keberadaan Wanita, WNA, Latar Belakang Pendidikan, Usia, Board Size Compensation	Keberadaan Wanita, WNA, Latar Belakang Pendidikan serta Besarnya Board Compensation berpengaruh positif signifikan terhadap Nilai Perusahaan
David A. Carter, Frank, Betty J. S, and W. Gary Simpson (2010)	The Gender and Ethnic Diversity of US Boards and Board Committess and Firm Financial Performance	Keberadaan dewan direksi wanita, dan keberadaan dewan direksi etnis minoritas,	Tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara diversitas gender atau diversitas etnis dewan direksi
Salim Darmadi (2011)	Board diversity and firm performance : the Indonesian evidance	Diversitas gender, Nationality, dan Usia Dewan direksi	Diversitas gender berpengaruh negative tidak signifikan, Nationality tidak berpengaruh, Usia dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan
Kusumastuti dkk. (2008)	Pengaruh board diversity terhadap nilai perusahaan dalam perspektif corporate governance	Keberadaan direksi wanita, proporsi outsider, usia dewan, latar belakang pendidikan	Tidak ditemukan hasil variabel yang berpengaruh dalam penelitian
Dagsson and Larsson (2011)	How age diversity on the board of directors affect Firm Performance.	Age directors	Usia dewan direksi berpengaruh positif signifikan

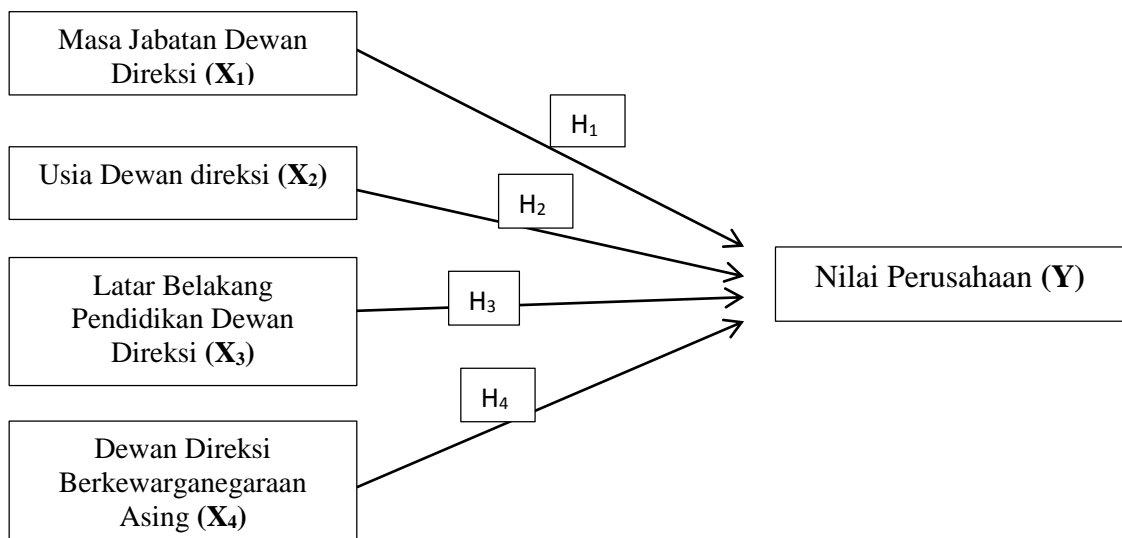


Raymond <i>et al.</i> (2010)	Board of director composition and financial performance in a sarbones – Oxley world	Board size, Board tenure, Occupational expertise, duality	Board tenure dan duality berpengaruh positif signifikan, occupational expertise berpengaruh negative signifikan, board size tidak berpengaruh.
Ganten Bein <i>et al.</i>	Director Characteristics and firm performance	Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja	Semua variable independen berpengaruh negative signifikan

## 2.9 Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu serta permasalahan yang telah dikemukakan, maka disajikan kerangka pemikiran hipotesis yang dituangkan dalam model penelitian sebagai berikut :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Profil Objek Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kuantitatif karena data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang berupa laporan keuangan dan harga saham. Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) yang diperoleh dari *Indonesia Stock Exchange (IDX)*. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari laporan keuangan tahunan perusahaan Manufaktur yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia periode tahun 2015-2017.

#### **3.2 Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **3.2.1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2015-2017. Dari populasi yang ada nantinya akan diambil sejumlah sampel untuk digunakan dalam penelitian.

### 3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2015-2017 yang termasuk ke dalam kriteria pengambilan sampel. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dimana pengambilan sample perusahaan dilakukan berdasarkan pertimbangan tertentu dengan tujuan untuk mendapatkan sampel representative sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Kriteria tersebut adalah sebagai berikut ;

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

### 2.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan metode studi pustaka. Metode studi pustaka yaitu metode yang digunakan dengan memahami *Literature* yang memuat perusahaan yang berkaitan dengan melakukan klasifikasi dan kategori yang berhubungan dengan masalah penelitian dengan mempelajari

dokumen-dokumen atau data yang diperlukan, dilanjutkan dengan pencatatan dan perhitungan. Sesuai dengan data yang diperlukan yaitu data sekunder, maka metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik dokumentasi yang berdasarkan laporan keuangan periode 2015-2017 yang dipublikasikan oleh BEI melalui [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id), artikel-artikel, jurnal, penelitian terdahulu, dan mempelajari buku-buku pustaka yang mendukung penelitian terdahulu dan proses penelitian.

### **3.4 Variabel Penelitian dan Operasional Variabel**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini variabel yang digunakan menggunakan dua variabel sebagai berikut :

#### **3.4.1 Dependent Variabel (variabel terikat)**

Variabel Dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Nilai Perusahaan yang dicerminkan oleh *Price to book Value (PBV)*. *Price to Book Value Ratio (PBV)* adalah perbandingan nilai pasar suatu saham (stock's market value) terhadap nilai bukunya sendiri. Penelitian Fama dan French (1992) menyatakan bahwa nilai PBV yang rendah itu lebih baik karena saham yang mengalami *undervalued* mampu menghasilkan return yang besar, sehingga suatu saham yang mempunyai nilai PBV sangat rendah baik untuk investasi jangka panjang.

Damodaran (2002) menerangkan bahwa ada beberapa alasan rasio PBV berguna untuk investor sebagai alat analisis investasi yaitu:

- a. Nilai buku memberikan ukuran yang relatif stabil dan dapat diperbandingkan dengan harga pasar.
- b. Jika terdapat standar akuntansi yang konsisten pada sekelompok perusahaan, maka rasio PBV dapat digunakan untuk perbandingan sejenis guna mendapatkan petunjuk akan adanya *under or over valuation*.
- c. Walaupun perusahaan memiliki nilai laba negatif, yang tidak dapat digunakan bila menggunakan rasio *Price Earning Ratio* (PER), dapat dievaluasi dengan rasio PBV. Biasanya lebih sedikit perusahaan yang memiliki nilai buku negatif daripada perusahaan yang memiliki nilai laba negatif.

Beberapa penelitian-penelitian sebelumnya menggunakan rasio *price to book value* sebagai *proxy* kinerja perusahaan dalam menemukan hubungan terhadap praktek *corporate governance* perusahaan. Penetapan *price to book value* tersebut mengikuti anjuran teori dan berbagai penelitian terdahulu yang secara meyakinkan memperoleh bukti bahwa *price to book value* merupakan salah satu rasio keuangan yang cukup representatif untuk melihat kinerja suatu perusahaan. *Price to book value* dihitung dengan membagi harga pasar per lembar

saham dengan nilai buku ekuitas per saham saat ini, yaitu dengan rumus sebagai berikut:

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

### 3.4.2. *Independent Variable* (Variabel Bebas)

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

a. Masa jabatan dewan direksi (TENURE)

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

b. Usia anggota dewan direksi (AGE)

Proksi usia anggota dewan direksi diukur dengan menghitung jumlah dewan direksi yang berusia 34 - 50 tahun.

c. Latar belakang pendidikan dewan direksi (EDU)

Latar belakang pendidikan dewan direksi dihitung dengan menggunakan jumlah nilai skor total pada tingkat pendidikan dewan direksi, yaitu sebagai berikut:

- Tingkat pendidikan SMA : memiliki nilai skor 1
- Tingkat pendidikan S1 : memiliki nilai skor 2
- Tingkat pendidikan S2 : memiliki nilai skor 3
- Tingkat pendidikan S3 : memiliki nilai skor 4

d. Dewan direksi berkewarganegaraan asing (FOREIGN)

Variabel ini diukur dengan menghitung jumlah proporsi dewan direksi yang berkewarganegaraan asing dibagi dengan jumlah dewan direksi dalam perusahaan tersebut.

### **3.5 Teknik Pengolahan Data**

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

### **3.6 Metode Analisis Data**

#### **3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif**

Analisi statistik Deskriptif dilakukan untuk menjelaskan karakteristik variable yang diteliti dalam suatu situasi. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang sekumpulan dana yang diperoleh, kemudian dianalisis dengan tehnik analisis dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang berupa masa jabatan dewan direksi, usia anggota dewan direksi, latar belakang pendidikan anggota dewan direksi serta dewan direksi berkewarganegaraan asing berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Nilai Perusahaan.

### 3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Agar dalam penelitian ini diperoleh hasil analisis data yang memenuhi syarat pengajuan, maka penelitian dilakukan pengujian asumsi klasik untuk pengujian statistik. Tujuan dari uji asumsi klasik ini yaitu untuk mengetahui apakah hasil dari regresi berganda apakah terjadi penyimpangan – penyimpangan dari asumsi klasik. Adapun uji asumsi klasik yang akan diuji Normalitas, Uji Multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas.

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, Variabel bebas dan Variabel terikat keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model Regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2016). Untuk mengetahui apakah distribusi data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai signifikansi uji Kolmogorov-smirnov residual regresi dan dari analisa grafik, yaitu dengan melihat *Normal Probability plot* atau histogram.

- Jika model regresi memenuhi asumsi menyebar disekitar garis diagonal atau pada grafik histogramnya menunjukkan pada distribusi normal.
- Jika model regresi tidak memenuhi asumsi Normalitas, maka pada grafik normal plot, data atau titik menyebar jatuh dari garis diagonal, sedangkan grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016), Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ada korelasi antara Variabel bebas (independen) dalam model regresi. Jika



Variabel bebas saling berkorelasi, maka Variabel – Variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah Variabel bebas yang nilai korelasi antara Variabel bebas sama dengan nol, untuk mendeteksi ada tidaknya Multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya, (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variable bebas manakah yang dijelaskan oleh variable lainnya. Model regresi dikatakan bebas dari Multikolinearitas apabila memiliki nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan lawan *variance inflation factor* (VIF)  $< 10$ .

#### **c. Uji Autokorelasi**

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $(t-1)$ . Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena residu (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya Autokorelasi. Salah satunya yaitu dengan uji Durbin-Watson (DW test). Uji Durbin-Watson banyak digunakan untuk Autokorelasi tingkat satu (*first order Autokorelasi*) dan masyarakat adanya intersep dalam model regresi tidak ada Autokorelasi lagi antara variabel bebas, yang digunakan dengan nilai D-W ada antara nilai dua dan  $4-du$  (Ghozali, 2016).

#### **d. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas menurut Ghozali (2016) bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan Variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika Variance dari residual satu pengamatan

ke pengamatan lain tetap maka sebutkan Homokedastisitas, jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Untuk mengetahui gejala Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati *grafik scatter plot* (SP) melalui SPSS. Model yang bebas dari Heteroskedastisitas mempunyai grafik SP dengan pola titik yang menyebar di atas sumbu Y. dasar analisis Heteroskedastisitas adalah :

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (gelombang, melebar, menyempit) maka hal ini mengidentifikasi telah terjadi Heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, titik – titik yang tidak teratur dan berada di menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka mengidentifikasi tidak terjadi Heteroskedastisitas.

### **3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda**

Regresi linier berganda yaitu suatu model linier regresi yang variabel dependennya merupakan fungsi linier dari beberapa variabel yang berkorelasi dengan variabel yang diuji. Teknik analisis ini sangat dibutuhkan dalam berbagai pengambilan keputusan baik dalam perumusan kebijakan manajemen maupun dalam telah ilmiah. Hubungan fungsi antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen dapat dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, dimana Nilai Perusahaan sebagai variabel dependen sedangkan masa jabatan dewan direksi, usia anggota dewan direksi, latar belakang pendidikan anggota dewan direksi serta dewan direksi berkewarganegaraan asing sebagai

variabel independen. Dalam penelitian ini juga menggunakan variable kontrol yaitu Profitabilitas dan ukuran perusahaan.

Berdasarkan variabel independen dan dependen tersebut, maka dapat disusun persamaan sebagai berikut (Ghozali, 2016):

$$PBV = \alpha + \beta_1TENURE + \beta_2AGE + \beta_3EDU + \beta_4FOREIGN + e$$

Keterangan :

$\alpha$  : Konstanta

$\beta$  : Koefisien Regresi

Y : Nilai Perusahaan

X<sub>1</sub> : masa jabatan dewan direksi

X<sub>2</sub> : Usia dewan direksi

X<sub>3</sub> : latar belakang pendidikan dewan direksi

X<sub>4</sub> : dewan direksi berkewarganegaraan asing

$\varepsilon$  : *error*

### 3.6.4 Pengujian Hipotesis

#### 3.6.4.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Menurut Ghozali (2016) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel independen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan).
- b. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan).

Selain dengan cara diatas pengujian juga dilakukan dengan cara membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$   $> F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, namun bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

#### **3.6.4.2 Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)**

Menurut Ghozali (2016) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dengan menggunakan *Significance level* 0,05.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5 1 Simpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh masa jabatan dewan direksi, usia dewan direksi, latar belakang pendidikan dewan direksi, dan dewan direksi berkewarganegaraan asing terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dengan periode penelitian 2015-2017. Penentuan sampel dilakukan dengan *teknik purposive sampling* dan didapat 48 perusahaan manufaktur dengan periode pengamatan 3 tahun yaitu dari tahun 2015-2017 sehingga total sampel akhir yang diperoleh yaitu sebanyak 144 laporan tahunan perusahaan manufaktur.

Berdasarkan hasil pengujian statistik dengan menggunakan regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa masa jabatan dewan direksi tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan hal ini karena masa jabatan yang lama seorang direksi ternyata tidak menjadi ukuran bahwa nilai perusahaan tersebut akan tinggi. Hal ini diduga karena 80% perusahaan di Indonesia merupakan perusahaan keluarga, sehingga keluarga bertahan terlalu lama di posisi manajemen puncak sehingga sulit untuk digantikan dengan direksi dari pihak lain meski direksi tersebut tidak kompeten lagi dalam memimpin suatu perusahaan. Selain itu, factor lain seperti pengalaman kerja dan *skill* yang dimiliki

seorang direksi dalam memimpin perusahaan ternyata menjadi poin yang lebih penting, sehingga lamanya masa jabatan dewan direksi tidak begitu berpengaruh terhadap pertumbuhan suatu perusahaan. Hasil penelitian selanjutnya terkait usia dewan direksi ternyata berpengaruh terhadap nilai perusahaan, hal ini karena dewan direksi yang memiliki umur lebih muda  $\leq 50$  tahun cenderung lebih berani dalam mengambil risiko dan selalu memiliki gagasan baru, sehingga perusahaan dapat mengalami pertumbuhan yang lebih tinggi dibandingkan dengan anggota dewan yang memiliki umur lebih tua. Kemudian, hasil penelitian selanjutnya diperoleh hasil bahwa latar belakang pendidikan dewan direksi tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan, hal ini diduga karena dalam penelitian ini perhitungan variabelnya hanya menggunakan jumlah skor tingkat pendidikan dewan direksi dan bukan melihat dari bidang ilmu dewan direksi seperti dewan direksi yang berasal dari latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis. Kemudian hasil penelitian yang terakhir menunjukkan bahwa dewan direksi berkewarganegaraan asing tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan, Hal ini mungkin disebabkan oleh rendahnya jumlah dewan direksi berkewarganegaraan asing sehingga tidak dapat membuktikan adanya pengaruh keberadaan dewan direksi berkewarganegaraan asing pada nilai perusahaan.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Berikut beberapa keterbatasan yang ada dalam penelitian ini:

1. Sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terbatas hanya pada perusahaan yang dikelompokkan sebagai sektor perusahaan manufaktur.

2. Pada penelitian ini proksi yang digunakan dalam menghitung variabel latar belakang pendidikan hanya terbatas pada tingkat pendidikan dewan direksi dan tidak terfokus pada bidang ilmu pendidikan dewan direksi

### **5.3 Saran**

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

1. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat menggunakan proksi perhitungan yang berbeda terkait perhitungan variabel latar belakang pendidikan dewan direksi yaitu dengan melihat dari latar belakang pendidikan dewan direksi yang berasal dari bidang ilmu ekonomi dan bisnis sehingga diperoleh hasil yang lebih akurat.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat menggunakan lebih banyak sampel perusahaan yang tidak hanya terbatas pada perusahaan manufaktur.
3. Periode pengamatan yang digunakan diharapkan lebih dari tiga tahun atau jangka panjang agar hasil penelitian lebih tepat dan akurat.
4. Menambahkan variabel independen yang lainnya seperti diversitas gender, ukuran dewan direksi, rapat dewan direksi, dan kompensasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ararat, M., Aksu, M., and Cetin, A.T. (2010). "Impact of board diversity on boards' monitoring interesting and firm performance: Evidence from the Istanbul stock Exchange", *Paper presented at the 17 th annual conference of the Multinational finance society*, 27-30 June, Barcelona.
- Australian Government. (2009). "Diversity on Boards of Directors". *Corporations and Markets Advisory Committee 2009*: Sydney NSW 2001.
- Bantel, K.A. and S. E. Jackson (1989). "Top management and innovation in banking does the composition of the top team make a difference?", *Strategic Management Journal*, 10, pp. 107-124.
- Ben Amar, W., Francoeur, C., Hafsi, T. and Labelle , R. (2013). "What Makes Better Boards? A Closer Look at Diversity and Ownership". *British Journal of Management*, Vol. 24, 85–101.
- Brennan, Nlamh (2006). "Board Of Directors And Firm Performance: Is There An Expectations Gap?" Published In *Corporate Governance: An International Review*, 14 (6) (November 2006): 577-593).
- Brigham & Houston (2012). "Fundamentals of Finacial Management (Tenth Edition)".
- Carter, D. A., Simkins, B. J., and Simpson, W. G. (2010). "Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value". *The Financial Review*, 38, 33–53
- Cheng, L. T. W., Chan, R. Y. K., and Leung, T. Y. (2010). "Management Demography and Corporate Performance: Evidence from China". *International Business Review*, 19(3), 261–275.
- Dagsson, S and Larson Emil, P.A. (2011). "How Age Diversity on the Board Of Directors Affects Firm Performance". *Academy of Management Executive*, Vol. 5 No. 3, PP 44-56.
- Damodaran, Aswath (2002). *Investment Valuation*. 2<sup>nd</sup> edition. New York : John Wiley & Sons Inc.
- Darmadi, S. (2011). "Board Diversity And Firm Perfomance: The Indonesian Evidence". *Journal of Corporate Ownership And Control*, Volume 8, 2011.



- Eni, Astuti (2017). Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur, *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol. 4, No. 2.
- Fama, E.F and Jensen, M.C. (1983). Separation of Ownership and Control. *Journal of Law and Economics*, 26: 3-1-325.
- Gede, K. D & Aryista Dewi, A. (2016). “Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris Dan Direksi Pada Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Sektor Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2009-2013”. *Journal of E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol.16.1. Juli 2016: 812-836.
- Gerald, R. Salancik (2010). “Resource Dependence Theory: Past and Future. *Management Papers*. University of Pennsylvania, 21-42.
- Ghozali, Imam (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gulati, R. and Sytch, M. (2007). “Dependence asymmetry and joint dependence in interorganizational relationships: effects of embeddedness on manufacturers”, performance in procurement relationships”, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 5 pp. 32-69.
- Hambrick, D.C & Mason P.A. (1984). “Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers”. *The Academy of Management Review*, Vol. 9, Issue 2, 193-206.
- Hassan, R., and Marimuthu, M. (2016). Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value: Examining Large Companies Using Panel Data Approach. *Economics Bulletin*, 36(3), 1737–1750.
- Hidayati, Nurul (2017). Pengaruh Masa Jabatan Direktur Utama, Direksi asing, Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional dan Ukuran Perusahaan terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Profita Edisi 2 Tahun 2017*.
- Higgs, D. (2003). “Review of the role and effectiveness of non-executive directors”. Printed in the United Kingdom by The Stationery Office: London.
- IICG. “Indonesian Good Corporate Governance Awards and Conference 2015”. Copyright IICG, 2015.
- Kakabadse, N.K. Kakabadse, A.K & Kouzmin, A. (2001). "Board Governance and Company Performance: Any Correlations?", *The International Journal of Business in Society*, Vol. 1 Iss 1 pp. 24 – 30.

- Keown, Arthur J, dkk. (2002). *Financial Management : Princiles and Application*, 9 th edition: Prentice Hall.
- Khairani Nadia, Devianti Yunita (2017). *Firm Value: From The Board Diversity and Board Compensation Perspective*. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 5 (3), 1551-1564.
- Komite Nasional Kebijakan Governance (2006). “Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia”. Jakarta.
- Krisna Dewi, L. G., dan Aryista Dewi, A. (2016). *Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris dan Direksi pada Nilai Perusahaan pada Perusahaan Sektor Keuangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2009-2013*. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 16(1), 812–836.
- Kusumastuti, Sari, Supatmi, dan Perdana Sastra. (2007). “Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan dalam Persepktif Corporate Governance”. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, Vol. 9, No. 2, Nopember 2007: 88-98.
- Kyenze, A. (2014). “The Effect Of Manager Characteristics On The Capital Structures Of Firms Listed At The Nairobi Securities Exchange Augustus”.
- M. Cook., M. Burrest (2011). “Director Development and Bond CEO Relation: Do Recommendation from Corporate Governance Apply to The Agribusiness Cooperative?”. *Annual World Symposium*.
- Maier, S. (2005). *How Global is Good Corporate Governance*. London: Ethical Investment Research Services, 1–20. Retrieved from <http://www.eiris.org/files/researchpublications/howglobalisgoodcorpgov05.pdf> (diakses 17 Februari 2019)
- Manthos D. D, (2015). “The Effect Of Board Directors From Countries With Different Genetic Diversity Levels On Corporate Performance”. *Journal Of Bank Of Finland Research Discussion Papers 14*, 2015. JEL: M10, M14, G30.
- Marimuthu, Maran (2005). “Ethnic Diversity on Boards of directors and Its Implications on Firm Financial Performance”. *Journal of International Social Research*, Vol. 1/4 summer 2008.
- Menteri Badan Usaha Milik Negara (2002). “Penerapan Praktek Good Corporate Governance Pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN)”. Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor : KEP-117/M-MBU/2002.

- Nurhaida. 2014. "GCG Asia Tenggara" <http://market.bisnis.com/read/20140429-%20/7/223481/gcg-asia-tenggara-menyedihkan-peringkat-ri-nomor-dua-daribawah>. (diakses Februari 2019)
- Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 33/POJK.04/2014 tentang Direksi dan Dewan Komisaris Emiten atau Perusahaan Publik.
- Pfeffer, J. and Salancik, G.R. (1978). *The External Control of Organization: A Resource Dependence Perspective*, Harper and Row, New York.
- Putri, P. S. U., dan Dwija Putri, I G. A. M. Asri (2016). Opini Auditor sebagai Pemoderasi Pengaruh Good Corporate Governance pada Nilai Perusahaan Perbankan Tahun 2012-2014. *E-*, 17(1), 29–55.
- Rachmansyah, Alfian Muhammad dan Farida Idayati (2017). Pengaruh Kinerja Keuangan dan Keputusan Investasi terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*. Volume 6, Nomor 11.
- Raymond K. (2010). "Board of Director Composition and Financial Performance in Sarbanes-Oxley World". *Academy of Business and Economics Journal* 10 (5), 56-74.
- Siciliano, J. I. (1996). The relationship of board member diversity to organizational performance. *Journal of Business Ethics*, 15(12), 1313–1320.
- Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Vafeas, N. (2003). Length of Board Tenure and Outside Directors Independence. *Journal of Business Finance and Accounting (online)*, Vol. 30 Issue 7/8, p1043-1064.
- Wan Yusof, Wan Fauziah (2010). Characteristics of Boards of Directors and Board Effectiveness A study of Malaysian Public Listed Companies. *An International Review*, vol 7, No. 2, 152-156.
- Wahyudi, U., dan H.P. Pawestri (2006). Implikasi Struktur Kepemilikan Terhadap Nilai Perusahaan: dengan Keputusan Keuangan sebagai Variabel Intervening, *Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang*:n1-25.
- Wicaksana, Ketut Arya. 2010. Dampak Diversitas Kebangsaan Anggota Dewan Komisaris dan Direksi pada Kinerja Pasar Perusahaan, *Jurnal Dinamika Manajemen: Politeknik Negeri Bali*.
- Wijaya, P. C., dan Suprasto, B. (2015). Pengaruh Persebaran Dewan Two Tier (Dewan Gabungan) Pada Nilai Perusahaan Sektor Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 12(3), 722–734.

Williams, K. Y., dan O'Reilly, C. A. (1998). Demography and Diversity in Organizations: A Review of 40 Years off Research. *Research in Organizational Behavior*.

Winoto, P. J., dan Supatmi (2014). Pengaruh Diversitas Kebangsaan Board of Director Terhadap Nilai Perusahaan, (2008), *Jurnal Akuntansi Keuangan*, 1–10.