PENGARUH *GENDER* DAN KEWARGANEGARAAN ASING DEWAN DIREKSI TERHADAP NILAI PERUSAHAAN

(Studi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2018-2020)

(Skripsi)

Oleh :

PRAMITA YULIA
1511011087

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2022

ABSTRAK

PENGARUH *GENDER* DAN KEWARGANEGARAAN ASING DEWAN DIREKSI TERHADAP NILAI PERUSAHAAN
(Studi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2018-2020)

OLEH

PRAMITA YULIA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gender dan kewarganegaraan asing dewan direksi terhadap nilai perusahaan manufaktur periode 2018-2020. Variabel yang digunakan untuk mengukur nilai perusahaan adalah Price to Book Value (PBV), Gender diukur dengan menggunakan nilai persentase wanita pada dewan direksi dan Kewarganegaraan Asing diukur dengan menggunakan persentase warga negara asing dewan direksi. Sampel dalam penelitian sebanyak 110 perusahaan yang menggunakan metode proposive sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multi kolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas dengantingkat signifikasi alpha 5%. Hasil penelitian menunjukan bahwa gender dan kewarganegaraan asing dewan direksi memiliki pengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

Kata kunci : Gender Dewan Direksi, Kewarganegaraan Asing Dewan direksi,dan Nilai Perusahaan.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF GENDER AND FOREIGN CITIZENSHIP THE BOARD OF DIRECTORS ON FIRM VALUE
(Study on Manufacturing Companies Listed on The Indonesian Stock Exchange for The Period 2018-2020)

BY

PRAMITA YULIA

This study aims to determine the effect of gender and foreign citizenship of the board of directors on the value of manufacturing companies for the period 2018-2020. The variable used to measure the value of the company is Price to Book Value (PBV), Gender is measured using the percentage value of women on the board of directors and foreign citizenship is measured by using the percentage of foreign nationals on the board of directors. The sample in this study was 110 companies using the proposive sampling method. The analysis technique used is multiple linear regression analysis and hypothesis testing as well as classical assumption test which includes normality test, multi collinearity test, autocorrelation test and heteroscedasticity test with a 5% alpha significance level. The results showed that the gender and foreign nationality of the board of directors had a positive influence on firm value.

Keywords : Gender of the Board of Directors, Foreign Citizenship of the Board of Directors, and Company Values.

PENGARUH *GENDER* DAN KEWARGANEGARAAN ASING DEWAN DIREKSI TERHADAP NILAI PERUSAHAAN

(Studi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2018-2020)

Oleh
Pramita Yulia

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA MANAJEMEN

Pada

Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2022

Judul Skripsi	: **PENGARUH GENDER DAN KEWARGANEGARAAN ASING DEWAN DIREKSI TERHADAP NILAI PERUSAHAAN (Studi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2018-2020)**
Nama Mahasiswa	: **Pramita Yulia**
Nomor Pokok Mahasiswa	: **1511011087**
Jurusan	: **Manajemen**
Fakultas	: **Ekonomi dan Bisnis**

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Dr. Ernie Hendrawaty, S.E., M.Si.	**R.A. Fiska Huzaimah, S.E., M.Si**
NIP 19691128 200012 2 001	NIP 19790228.200501.2.001

MENGETAHUI

2. Ketua Jurusan Manajemen

Aripin Ahmad, S.E., M.Si.
NIP 19600105 198603 1 005

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

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

Sekretaris : **R.A. Fiska Huzaimah S.E., M.Si**

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

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **26 Juli 2022**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Pramita Yulia
NPM	: 1511011087
Fakultas	: Manajemen
Jurusan	: S1 Keuangan
Judul Skripsi	: Pengaruh Gender dan Kewarganegaraan Asing Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan Studi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2018-2020

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini adalah hasil karya saya sendiri, dan dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan dari orang lain yang saya ambil dengan car menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau symbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat pemikiran dari peneliti lain tanpa pengakuan peneliti aslinya. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 25 Mei 2022

Yang Membuat Pernyataan,

Pramita Yulia

NPM 1511011087

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Pramita Yulia dilahirkan di kota Tanjung karang Bandar Lampung pada tanggal 03 Juli 1996. Merupakan amanah yang Allah Subhanahu wata'ala berikan kepada pasangan bapak Untung Subagio (Rahimahullah) dan ibu Siti Aisyah. Penulis dilahirkan sebagai anak ketiga dari empat bersaudara.

Jenjang akademis Penulis dimulai dengan menyelesaikan pendidikan SDN 2 Langkapura dan selesai pada tahun 2007. Pada tahun 2009 menyelesaikan pendidikan menengah pertama di SMPN 14 Bandar Lampung. Lalu dilanjutkan ke jenjang pendidikan pendidikan menengah kejuruan di SMK Persada Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2015.

Pada tahun 2015, penulis diterima melalui jalur PMPAP di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, program Sarjanah pada jurusan S1 Manajemen. Selama menjadi mahasiswa, penulis sempat aktif menjadi anggota dalam organisasi fakultas ROIS, HMJ Manajemen, dan Organisasi Universitas Lampung Birohmah.

Dalam rangka menyelesaikan studinya di Universitas Lampung, penulis juga telah mengikuti program pengabdian kepada masyarakat yaitu Kuliah Kerja Nyata (KKN) pada tahun 2018 selama 40 hari di Desa Braja Kencana, Kecamatan Braja Selebah, Kabupaten Lampung Timur.

MOTTO

"Barangsiapa yang meringankan (menghilangkan) kesulitan seorang muslim kesulitan-kesulitan duniawi maka Allah akan meringankan (menghilangkan) baginya kesulitan di akhirat kelak.
Barangsiapa yang memberikan kemudahan bagi orang yang mengalami kesulitan di dunia, maka Allah akan memudahkan baginya kemudahan (urusan) di dunia dan akhirat"

(HR : Tirmidzi : 1853)

"No one gets to tell us that we should "hurry up" or that "it's too late" not even ourselves, because time doesn't belong to anyone, but Allah Subhanahu wata'ala*."*

(Pramita Yulia)

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيْمِ

Alhamdulillahiladzi bini'matihi tatimush shalihaat. Syukur alhamdulillah penulis sampaikan kepada Allah ﷻ atas segala nikmat yang telah dilimpahkannya. Shalawat serta salam kepada nabi Muhammad ﷺ yang semoga kelak kita diberikan syafaatnya di yaumil akhir Allahumma aamiin. Dengan segala kerendahan hati saya persembahkan karya tulis ini kepada :

Kedua orang tuaku tercinta, Ayah dan Ibuku

Terima kasih karena telah memberikan kasih sayang kepadaku, yang selalu mendoakanku, membimbingku, menyekolahkanku, dan selalu memberikan dukungan kepadaku, sehingga aku bisa sampai kepada kondisiku sampai saat ini bi'izdnillah.

Kakak-kakak dan Adikku

Terima kasih telah memberikan dukungan, semangat, kasih sayang, dan selalu memberikan bantuannya.

Seluruh keluarga besarku terutama sespupuku. Terima kasih atas segala bantuan yang telah diberikan kepadaku. Teman-teman dan seseorang yang telah banyak membantuku. Terima kasih.

Serta terima kasih untuk Alamamaterku tercinta Universitas Lampung.

SANWACANA

بِسْـــــــــــــــمِ اللهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيْمِ

Alhamdulillah segala puji atas segala nikmat yang telah dilimpahkanNya, sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **"Pengaruh Gender dan Kewarganegaraan Asing Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan Study pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2018-2020"**. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk meyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar sarjanah Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Dalam penulisan skripsi ini, penulis memperoleh bimbingan dan bantuan serta petunjuk dari semua pihak, maka dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Nairobi S.E.,M.Si selaku Dekan fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Aripin Ahmad, S.E.,M.Si selaku Ktua Jurusan Manajemen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Bapak Driya Wiryawan, S.E.,M.M selaku Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu dan banyak memberikan nasihat selalma proses perkuliahan.
4. Ibu Dr. Ernie hendrawaty, S,E.,M.Si selaku Pembimbing Pertama dan Ibu RA Fiska Huzaimah, S.E.,M.M selaku Pembimbing Kedua yang telah memberikan bimbingan, saran, motivasi, serta pengalaman yang luar biasa dalam mengerjakan dan menyelesaikan penelitian penulis.
5. Bapak Dr. Irham Lihan, S.E.,M.Si selaku Penguji Utama yang telah memberikan masukan dan saran untuk memperbaiki penelitian ini dengan benar, sehingga penelitian ini menjadi lebih baik.
6. Seluruh Civitas Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah membantu selama proses perkuliahan.
7. Kepada kedua orang tuaku tercinta bapak Ngadiman dan ibu Siti Aisyah, terima kasih atas cinta yang luar biasa dan selalu memberikan doa, dukungan, serta perhatian kepada penulis. Semoga dikemudian hari dapat menjadi kebanggaan bagi kalian.

8. Kakak-kakakku dan adikku tersayang Sabda, Dian dan Tina, terima kasih atas motivasi, dukungan serta semangatnya dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga kita bisa menjadi manusia yang bermanfaat untuk sesama, serta menjadi kebanggaan Ayah dan Ibu.
9. Sahabat-sahabatku Fifah, Novalia, Tiwi, Yeli, Sari, Rini, Anita, mba Muntama, Aas, Pina, Wiji, Sarah, Yesi, Destria, dan semua yang tidak bisa disebutkan satu persatu terima kasih atas kesabaran menjadi sahabat yang memberikan pelajaran dalam kehidupan, dukungan dan saran dalam segala hal. Semoga sukses untuk kita semua, Allahumma aamiin.
10. Orang-orang yang telah banyak membantu, Kak Deni, Kak Septian dan Bu Nurza, bu Yuli, bu Diki terima kasih banyak telah membatu penulis mulai dari masuk proses belajar mengajar sampai selesai. Semoga Allah memberikan ganti yang lebih baik dari yang kalian berikan pada penulis, Allahumma aamiin.
11. Keluarga besar dari bapak Ngadiman dan ibu Siti Aisyah. Terima kasih atas semangat yang diberikan.
12. Kepada seluruh Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen FEB Universitas Lampung, terima kasih telah membantu penulis dalam proses perkuliahan.
13. Seluruh Keluarga Besar manajemen Angkatan 2015, Manajemen Keuangan, dan Keluarga KKN Braja Kencana, terima kasih atas kebersamaan dan dukungan. Semoga selalu sukses dan dilancarkan dalam setiap urusan.
14. Almamaterku yang kubanggakan, Universitas Lampung.

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, 17 April 2022
Penulis,

Pramita Yulia

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI i
DAFTAR GAMBAR iii
DAFTAR TABEL iv
DAFTAR LAMPIRAN v
I. PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 5
C. Tujuan penelitian 5
D. Manfaat Penelitian 6
II. LANDASAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS 7
A. Kajian Pustaka 7
1. Good Corporate Governance (GCG) 7
2. Diversitas Dewan Direksi 7
B. Penelitian Terdahulu 10
C. Pengembangan Hipotesis 12
1. *Gender* dalam Dewan Direksi dan Nilai Perusahaan 12
2. Kewarganegaraan Asing dan Nilai Perusahaan. 13
D. Kerangka Pemikiran 14
III. METODE PENELITIAN 15
A. Jenis Penelitian 15
B. Metode Analisis Data 15
1. Analisis Statistik Deskriptif 15
2. Uji Asumsi Klasik 15
3. Uji Regresi Linear Berganda 16
4. Pengujian Hipotesis 16
C Definisi Operasional Variabel 18
1. Variabel Dependen (Y) 18
2. Variabel Independen (X) 18
D. Populasi dan Sampel Penelitian 19
1. Populasi Penelitian 19

2. Sampel Penelitian 19
3. Teknik Pengumpulan Data 19
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN 20
A. Hasil Analisis Data 20
1. Analisis Statistik Deskriptif 20
2. Uji Asumsi Klasik 22
3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 26
B. Pengujian Hipotesis 27
1. Uji Statistik T 27
2. Uji Statistik F 28
3. Uji Koefisien Determinasi (R2) 29
C. Pembahasan 29
1. Pengaruh Proporsi Direksi Wanita Terhadap Nilai Perusahaan 29
2. Pengaruh Proporsi WNA Terhadap Nilai Perusahaan 30
V. SIMPULAN DAN SARAN 32
A. Simpulan 32
B. Saran 33
DAFTAR PUSTAKA 34
LAMPIRAN 36

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

Gambar 1. Kerangka Pemikiran.....14

DAFTAR TABEL

Tabel **Halaman**

1. Penelitian Terdahulu 10
2. *Purposive Sampling* 19
3. Hasil Uji Statistik Deskriftif 20
4. Hasil Uji Normalitas 22
5. Hasil Uji Multikolinearitas..... 23
6. Hasil Uji Autokorelasi..... 24
7. Hasil Uji Heteroskedastisitas 25
8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda 26
9. Hasil Uji Statistik F..... 28
10. Hasil Uji Koefisien Determinasi 29

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran **Halaman**

1. Daftar Sampel Perusahaan 37
2. Hasil Analisis Statistik Deskriptif..... 40
3. Hasil Uji Normalitas..... 40
4. Hasil Uji T..... 42
5. Profil Dewan Direksi DLTA dan IIKP 43

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi di era globalisasi saat ini memicu persaingan dan inovasi yang sangat ketat dalam perkembangan ekonomi dan bisnis dan mendorong setiap pelaku bisnis untuk bekerja lebih efisien serta mampu melayani pelanggan maupun *stakeholder* dengan baik. Hal ini yang mendorong semua pelaku bisnis berlomba-lomba untuk memperoleh laba sebanyak-banyaknya untuk bertahan dalam bisnisnya. satu cara untuk bertahan dalam dunia bisnis yaitu dengan mempunyai investor yang menanamkan modalnya dalam suatu perusahaan. Agar seorang investor tertarik dalam menanamkan modalnya, perusahaan harus mempunyai nilai perusahaan yang baik.

Peningkatan nilai perusahaan dapat dicapai jika perusahaan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif untuk berlangsungnya operasional perusahaan yang baik, efisien dan menguntungkan. Nilai perusahaan merupakan persepsi investor terhadap perusahaan yang sering dikaitkan dengan harga saham. Harga saham yang tinggi membuat nilai perusahaan juga tinggi. Nilai perusahaan sangat penting karena nilai perusahaan yang tinggi akan diikuti oleh tingginya kesejahteraan pemegang saham (Brigham dan Gapenski, 1996). Menurut Fama (1978) nilai perusahaan akan tercermin dari harga sahamnya. Harga pasar dari saham perusahaan yang terbentuk antara pembeli dan penjual pada saat terjadinya transaksi disebut nilai pasar perusahaan (*market value*). Nilai pasar perusahaan ini dianggap cerminan dari nilai aset perusahaan sesungguhnya. Salah satu cara meningkatkan nilai perusahaan yaitu dengan menerapkan praktik *corporate governance.*

"*Good Corporate Governance* merupakan sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan serta menciptakan nilai tambah *(value added)* untuk semua *stakeholders*" (Monks, 2003). *Corporate Governance* adalah salah satu elemen kunci dalam meningkatkan efisiensi ekonomis, yang meliputi serangkaian hubungan antara manajemen perusahaan, dewan direksi, para pemegang saham, dan *stakeholder* lainnya (Wati, 2012). *Good Corporate Governance* juga menetapkan bagaimana berbagai pemegang saham dan pemangku kepentingan,

manajemen, dan dewan direksi berinteraksi dalam menentukan arah dan kinerja perusahaan (Al-Haddad, Alzurqan, & AlSufy, 2011).

Mekanisme pengawasan kepemilikan, pengawasan pengendalian, dan pengungkapan dalam *Corporate Governance* dapat digunakan dalam mengurangi konflik keagenan dalam perusahaan (Purno dan Khafid, 2013). Dalam menciptakan tata kelola perusahaan yang baik terdapat lima prinsip dasar yang melandasinya yaitu *transparency*, *accountability*, *responsibility*, *independency* dan *fairness*. Dari lima prinsip yang ada, prinsip *fairness* merupakan hal yang perlu diperhatikan didalam penelitian ini.

Prinsip dasar dalam melaksanakan kegiatannya, perusahaan harus senantiasa memperhatikan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya berdasarkan asas kewajaran dan kesetaraan. Pedoman pokok pelaksanaan perusahaan harus memberikan kesempatan kepada pemangku kepentingan untuk memberikan masukan dan menyampaikan pendapat bagi kepentingan perusahaan serta membuka akses terhadap informasi sesuai dengan prinsip transparansi dalam lingkup kedudukan masing-masing. Perusahaan harus memberikan perlakuan yang setara dan wajar kepada pemangku kepentingan sesuai dengan manfaat dan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Perusahaan harus memberikan kesempatan yang sama dalam penerimaan karyawan, berkarir dan melaksanakan tugasnya secara profesional tanpa membedakan suku, agama, ras, golongan, *gender*, dan kondisi fisik.

Selain keterkaitan antara *corporate governance* dengan nilai perusahaan, salah satu isu yang berkaitan dengan *corporate governance* adalah *board diversity* atau keragaman direksi. *Board Diversity* akan mempengaruhi komposisi dewan direksi yang nantinya akan mempengaruhi implementasi *corporate governance.* Adanya keragaman direksi dipercaya dapat mempengaruhi nilai perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang (Cox dan Blake1991, Robison dan Dechant 1997, sebagaimana dikutip oleh Carter, D.A., B. J. Simkims, dan W.G.Simpson. (2003).

Signalling theory menyatakan bahwa manajemen perusahaan akan mempublikasikan suatu pengumuman sebagai sinyal untuk para *investor* dalam pengambilan keputusan untuk investasi (Jogiyanto, 2013 dalam Ratih &

Damayanthi, 2016). Untuk meminimalisir terjadinya asimetri informasi, manajemen perusahaan secara *voluntary* akan mengumumkan informasi-informasi terkait perusahaan di pasar. Berdasarkan teori sinyal, *board diversiy* dapat memberikan sinyal positif terkait penerapan *corporate governance* oleh perusahaan (Wijaya & Suprasto, 2015).

Keberagaman antara orang dalam suatu kelompok atau organisasi disebut dengan diversitas. Diversitas berfungsi dalam membantu perusahaan mulai dari mengidentifikasi dan mengkapitalisasi, memberikan kesempatan serta memperbaiki produksi, menyediakan jasa, menarik, menahan, memotivasi, dan menggunakan sumber daya manusia secara efektif, dapat memperbaiki proses pembuatan keputusan pada semua tingkatan organisasional, serta berbagai keuntungan lainnya yang diperoleh karena dianggap sebagai organisasi yang memiliki kesadaran sosial dan *modern* (Wicaksana, 2010).

Keragaman direksi diduga memberikan dampak yang positif. Semakin besar keragaman dalam anggota dewan dapat menimbulkan semakin banyak konflik, namun keragaman tersebut dapat memberikan alternatif penyelesaian terhadap suatu masalah yang semakin beragam daripada anggota dewan yang homogen.

Selain itu, keragaman dalam dewan direksi memberikan karakteristik yang unik bagi perusahaan yang dapat menciptakan nilai tambah. Adanya anggota dewan direksi dengan kebangsaan asing juga merupakan salah satu ukuran diversitas dewan yang sering digunakan dalam penelitian. Oxelheim dan Randoy (2001); Marimuthu (2008); Ararat, M., M. Aksu, dan A. T. Cetin.(2010) menemukan pengaruh positif keberadaan dewan direksi asing atau etnis minoritas pada nilai perusahaan. Namun penelitian ini berdasarkan pada negara Norwegia, Swedia, yang merupakan negara dengan sistem yang berada diantara *one tier system* dan *two tier system*. Dan penelitian yang dilakukan di negara yang menganut *one tier system* seperti di US

Di Indonesia sendiri menggunakan *two tier system*, dimana adanya pemisahan yang jelas antara dewan direksi dengan dewan komisaris. sehingga efektivitas dari dewan direksi menjadi faktor kunci dalam fungsinya untuk *monitoring* yang berimplikasi pada naiknya nilai perusahaan. Namun demikian di Indonesia,

penelitian mengenai pengaruh diversitas dewan direksi dengan nilai perusahaan masih sangat jarang.

Salah satu penelitian tentang pengaruh diversitas dewan direksi dengan nilai perusahaan ditulis oleh Kusumastuti, S., Supatmi, dan P. Sastra. (2006). Namun definisi *board of director* (BOD) yang digunakan oleh Kusumastuti, S., Supatmi, dan P. Sastra. (2006) masih kurang tepat, dimana Kusumastuti mengunakan *one tier system* didalam penelitiannya, sehingga penulis termotivasi untuk mengunakan pendekatan yang sedikit berbeda dengan pendekatan yang dilakukan Kusumastuti, S., Supatmi, dan P. Sastra (2006) dengan memakai sistem *two-tier system,* yang memisahkan peranan direksi sebagai pengelola dan komisaris sebagai pengawas.

Salah satu keberagaman yang terjadi di dalam perusahaan adalah adanya *gender*. Dimana pada hakikatnya manusia terbagi menjadi dua jenis kelamin yaitu jenis kelamin laki-laki dan jenis kelamin perempuan. Untuk membedakan antara laki-laki dan perempuan terdapat dua cara dalam membedakannya yaitu dengan cara anatomi tubuh dan peran mereka dalam sosial dan masyarakat. *Gender* sudah banyak terjadi pada dewan direksi di Indonesia. Direktur wanita memiliki pemahaman yang lebih baik atas segmen pasar perusahaan dibandingkan laki-laki dan hal ini dapat mengembangkan kualitas dalam proses pengambilan keputusan perusahaan (Singh *et al*. 2004). Untuk menanggulangi diskriminasi wanita di dunia pekerjaan, ada salah satu upaya yang dilakukam pemerintah untuk menanggulangi berbagai macam bentuk diskriminasi pada kaum wanita.

Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2010. Isi peraturan tersebut menyebutkan bahwa kesetaraan *gender* adalah kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan dan hak-haknya sebagai manusia agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, ekonomi, sosial budaya, pertahanan dan keamanan, serta kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan

Menurut Jogulu dan Wood (2008) perbedaan budaya memainkan peran penting dalam mempengaruhi persepsi yang membentuk kepemimpinan yang efektif dalam masyarakat yang berbeda, sehingga dapat dikatakan bahwa budaya

memberikan pengaruh yang jelas pada pandangan dan ekspektasi yang berbeda dari individu-individu dalam masyarakat tertentu sehubungan dengan cara melakukan sesuatu. Keberadaan direksi asing ini diharapkan memiliki pengetahuan dan pengalaman yang lebih dari para direksi lokal. Namun keberadaan dewan direksi lokal menjadi penting, karena dewan direksi ini lebih memahami budaya organisasi tersebut dan bagaimana bisnis berjalan di suatu negara.

Alasan penulis memilih perusahaan manufaktur sebagai objek penelitian adalah karena perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia terdiri dari berbagai sub-sektor industri sehingga dapat mencerminkan sektor secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul **"PENGARUH *GENDER* DAN KEWARGANEGARAAN ASING DEWAN DIREKSI TERHADAP NILAI PERUSAHAAN, STUDI PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2018-2020"**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *gender* dalam dewan direksi berpengaruh pada nilai perusahaan manufaktur?
2. Apakah kewarganegaraan asing berpengaruh pada nilai perusahaan Manufaktur?

C. Tujuan penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini sesuai dengan pembahasan masalah adalah untuk mengetahui apakah *gender* dan kewarganegaraan asing dalam dewan direksi berpengaruh pada nilai perusahaan manufaktur yang dihitung melalui PBV. Diversitas diukur dengan berbagai macam proksi diantaranya *Gender* dan kewarganegaraan asing dewan direksi

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terutama kepada perusahaan manufaktur bahwa dewan direksi memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan masukan kepada para pemakai laporan keuangan dalam pengambilan keputusan. Dengan penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi kepada praktisi, seperti manajer selaku eksekutif perusahaan mengenai seberapa besar pengaruh diversitas dewan direksi terhadap nilai perusahaan manufaktur.

2. Manfaat Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan analisis yang baik tentang pengaruh diversitas dewan direksi terutama pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI. Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris serta dapat memberikan kontribusi terhadap penelitian sebelumnya. Serta, dapat memberikan kontribusi sebagai bahan kajian dan referensi untuk penelitian sejenis.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan kepada penulis mengenai pengaruh diversitas dewan direksi, khususnya pengaruh terhadap nilai perusahaan pada perusahaan Manufaktur yang terdaftar di BEI. Dengan penelitian ini juga memberikan bukti mengenai seberapa besar pengaruh diversitas dewan direksi, terhadap nilai perusahaan di perusahaan manufaktur

II. LANDASAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

1. Good Corporate Governance (GCG)

Tata kelola perusahaan mencakup hubungan antara para pemangku kepentingan *(stakeholder)* yang terlibat serta tujuan pengelolaan perusahaan. Pihak-pihak utama dalam tata kelola perusahaan adalah pemegang saham, manajemen, dan dewan direksi. Pemangku kepentingan lainnya termasuk karyawan, pemasok, pelanggan, bank dan kreditor lain, regulator, lingkungan, serta masyarakat. Menurut Komite Cadbury (1992), *corporate governance* merupakan suatu sistem yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan dengan tujuan agar mencapai kesinambungan antara kekuatan kewenangan yang diperlukan oleh perusahaan untuk menjamin kelangsungan eksistensinya dan pertanggung jawaban kepada *stakeholder* (Surya dan Yustivandana, 2008).

Kepemilikan *managerial* adalah kepemilikan saham perusahaan oleh *managerial*. Kepemilikan managerial merupakan alat *monitoring* internal yang penting untuk memecahkan konflik agensi antara *external stockholders* dan *manajemen* (Chen dan Steiner, 1999). Fungsi dewan komisaris sesuai dengan yang dinyatakan dalam *National Code for Good Corporate governance (*2001) adalah memastikan bahwa perusahaan telah melakukan tanggung jawab sosial dan mempertimbangkan kepentingan berbagai *stakeholder* perusahaan sebaik memonitor efektifitas pelaksanaan *good corporate governance.*

2. Diversitas Dewan Direksi

Keberagaman antara orang dalam suatu kelompok atau organisasi disebut dengan diversitas. Diversitas berfungsi dalam membantu perusahaan mulai dari mengidentifikasi dan mengkapitalisasi, memberikan kesempatan serta memperbaiki produksi, menyediakan jasa, menarik, menahan, memotivasi, dan menggunakan sumber daya manusia secara efektif, dapat memperbaiki proses pembuatan keputusan pada semua tingkatan organisasional, serta berbagai

keuntungan lainnya yang diperoleh karena dianggap sebagai organisasi yang memiliki kesadaran sosial dan modern (Wicaksana, 2010).

Menurut Ararat, Aksu, dan Cetin (2010) menyatakan bahwa diversitas dewan dapat diartikan sebagai distribusi perbedaan antara anggota dewan komisaris dan direksi yang berkaitan dengan karakteristik-karakteristik mengenai perbedaan dalam sikap dan opini**.** Sedangkan menurut Jackon, Joshi, dan Erhardt (2003) dalam Clarke, Thomas dan Branson Douglas, dalam penelitin Indreswari (2013) menyatakan bahwa keragaman dewan (*board diversity*) sering diartikan sebagai pembagian personal diantara anggota yang saling bergantung dalam unit kerja.

Menurut May dan Whitney (1995) yang dikutip oleh Clarke dan Branson dalam penelitian Indreswari (2013) menyatakan bahwa pengembangan taksonomi banyak digunakan untuk pengembangan diversity, yaitu *task oriented* dan *relation oriented. Task oriented* mencerminkan atribut yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Sedangkan menurut Clarke, Thomas dan Branson, Douglas (2012:346) menyatakan bahwa *relation oriented* meliputi umur, *gender*, dan etnis.

a. *Gender*

Gender merupakan sekumpulan ciri-ciri khas yang dikaitkan dengan jenis kelamin seseorang dan diarahkan pada peran sosisal atau identitasnya dalam masyarakat. Menurut WHO *gender* diartikan sebagai seperangkat peran, perilaku, kegiatan, dan atribut yang dianggap layak bagi laki-laki dan perempuan yang dikonstruksi secara sosial dalam suatu masyarakat. Diversifikasi struktur sumber daya manusia yang berkaitan dengan ras dan campuran *gender* seringkali dipandang sebagai hal penting untuk memaksimalkan sumberdaya penting perusahaan (Siciliano, 1996). Keragaman suatu perusahaan dibutuhkan untuk dapat mengoptimalkan dan meningkatkan inovasi perusahaan. Perempuan memberikan perhatian lebih besar dalam pengelolaan perusahaan.

Direksi perempuan lebih banyak hadir dalam rapat-rapat direksi serta lebih telibat antusias dalam dalam mengikuti 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

b. Kewarganegaraan Asing

Warga negara asing merupakan seseorang yang tinggal dan menetap di sebuah negara tertentu namun bukan berasal dari negara tersebut juga tidak secara resmi terdaftar sebagai warga negara, yang memiliki tujuan yang beragam, misalnya, dalam rangka menempuh pendidikan, bisnis maupun hal lainnya.

Dewan direksi bertanggung jawab atas jalannya perusahaan, pencapaian tujuan perusahaan, dan menerima nasehat yang diberikan oleh anggota dewan komisaris. Dengan perbedaan latar belakang dan wewenang yang dimiliki, dewan direksi asing bisa menambah pengalaman yang lebih beragam dan berharga, yang tidak dimiliki oleh dewan direksi domestik. Serta adanya pencitraan oleh pasar akan perusahaan dengan anggota dewan asing yang dikatakan bekerja secara profesional, akan mempengaruhi *investor* dalam penamnaman modal saham pada perusahaan. Semakin tinggi harga saham perusahaan berarti semakin besar kerelaan *investor* untuk berkorban bagi perusahaan dan nilai perusahaan juga akan ikit meningkat. Dengan tugas dan wewenang yang dimiliki oleh seorang dewan direksi, serta kelebihan seorang anggota dewan asing maka dikatakan diversitas kebangsaan anggota dewan perusahaan memberikan pengaruh terhadap nilai perusahaan. Semakin banyak anggota dewan direksi yang berkebangsaan asing maka dikatakan bahwa nilai perusahaan juga akan semakin tinggi.

Randoy dan Oxelheim (2001) mengatakan adanya pengaruh positif kebangsaan anggota dewan direksi pada perusahaan di Norwegia dan Swedia terhadap nilai perusahaan. Ararat (2010) melakukan penelitian pada perusahaan-perusahaan di Turkish dan menemukan pengaruh positif kebangsaaan anggota dewan terhadap nilai perusahaan. Choi (2007) mengatakan adanya pengaruh positif anggota dewan terhadap kinerja keuangan pada perusahaan-perusahaan di Korea.

c. Nilai Perusahaan

Tujuan perusahaan adalah memaksimalkan keuntungan atau kekayaan terutama bagi para pemegang sahamnya, terwujud berupa upaya peningkatan atau memaksimalkan nilai pasar atas harga saham perusahaan yang bersangkutan.

Tujuan ini bersifat garis besar, karena praktiknya tujuan itu senantiasa oleh keputusan-keputusan dibidang keuangan (Tika, 2012).

Nilai merupakan sesuatu yang diinginkan apabila nilai bersifat positif dalam arti menguntungkan atau menyenangkan dan memudahkan pihak yang memperolehnya untuk memenuhi kepentingan-kepentingannya yang berkaitan dengan nilai tersebut. Sebaliknya, nilai merupakan sesuatu yang tidak diinginkan apabila nilai tersebut bersifat negatif dalam arti merugikan atau meyulitkan pihak yang memperolehnya untuk mempengaruhi kepentingan pihak tersebut sehingga nilai tersebut dijauhi.

Nilai perusahaan merupakan persepsi investor terhadap perusahaan yang sering dikaitkan dengan harga saham. Harga saham yang tinggi membuat nilai perusahaan juga tinggi. Nilai perusahaan yang tinggi akan diikuti oleh tingginya kesejahteraan pemegang saham (Brigham Gapenski, 1996). Menurut Fama (1978) nilai perusahaan akan tercermin dari harga saham perusahaan yang terbentuk antara pembeli dan penjual pada saat terjadinya transaksi disebut nilai pasar perusahaan *(market value).* Nilai pasar perusahaan ini dianaggap cerminan dari nilai aset perusahaan sesungguhnya. Salah satu cara meningkatkan nilai perusahaan yaitu dengan menerapkan praktik *corporate governance* dengan menentukan nilai *price to book value* (PBV).

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Ringkasan penelitian terdahulu

Nama	Variabel	Objek Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Nugroho, Hernawati, dan Sari (2020)	Dependen: Nilai Perusahaan (Y) Independen: Diversitas *Gender* (X1) Diversitas Usia (X2) Diversitas Latar Belakang Pendidikan (X3) Diversitas Independensi (X4) Diversitas WNA (X5) Diversitas Pengalaman (X6)	perusahaan subsektor iklan, percetakan, dan media yang terdaftar di BEI tahun 2017-2019	Analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Linier Regression*)	Hasilnya ditemukan bahwa diversitas gender, latar belakang pendididkan, independensi tidak berpengaruh pada nilai perusahaan, sedang kan diversitas usia ,WNA, pengalaman dewan direksi memiliki pengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan
Putri (2020)	Dependen: Nilai perusahaaan PBV	Seluruh perusahaan	Analisis Regresi	Masa Jabatan dan WNA tidak berpengaruh pada nilai

Lanjutan Tabel 1

	(Y) Independen : Masa Jabatan (X1) Usia (X2) Latar Belakang Pendidikan (X3) WNA (X4)	Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2015-2017		perusahaan, sedangkan diversitas usia dan latar belakang pendididkan brpengaruh pada nilai perusahaan.
Yuniasih dan Kusumawati (2020)	Dependen : Nilai perusahaan PBV (Y) Independen : dividend smoothing (X1) *Gender* (X2) Ukuran perusahaan (X3) WNA (X4)	Perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2014-2016	Regresi Berganda	Divident Smoothing, gender, dan ukuran perusahaan berpengaruh pada nilai perusahaan, sedangkan diversitas WNA tidak berpengaruh pada nilai perusahaan
Maghfiroh dan Utomo (2019)	Dependen: Nilai perusahaan Tobin's Q(Y) Independen: Diversitas *Gender* (X1)	Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di BEI periode 2015-2017	Regresi data panel	Diversitas gender dalam struktur dewan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan, baik itu kinerja keuangan berbasis akuntansi maupun kinerja keuangan berbasis pasar.
Rismawati dan Singapurwoko (2019)	Dependen : Nilai Perusahan Tobin's Q (Y) Independen : Keberadaan Wanita (X1) Usia (X2) Pendidikan (X3)	perusahaan keluarga yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia pada periode tahun 2015-2017	Analisis regresi	diversitas gender anggota dewan direksi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap nilai perusahaan keluarga, sedangkan untuk diversitas umur, serta diversitas pendidikan anggota dewan direksi berpengaruh negatif dan signifikan dengan tingkat kesalahan 10 % dan 5 % terhadap nilai perusahaan keluarga
Yogiswari dan Badera (2019)	Dependen :Nilai Perusahaan (Y0) Independen: *gender diversity (X1) nationality diversity (X3)* Latar Belakang Pendidikan (X4) proporsi OD X5	perusahaan manufaktur sektor industri dasar dan kimia yang *listing* di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2015-2017	*multiple linear regression*	adanya pengaruh positif antara variabel *nationality diversity* dan latar belakang pendidikan dengan nilai perusahaan, sedangkan, tidak adanya pengaruh antara variabel *gender diversity* dan proporsi *outside directors* dengan nilai perusahaan
Dzulkarnain dan Mirawati	Dependen: ROA (Y)	Perusahaan sektor Industri	Regresi linear Berganda	Gender Wanita dan usia dewan direksi tidak berpengaruh pada nilai

Lanjutan Tabel 1

(2019)	Independen: *Gender* Wanita (X1)	Barang Konsumsi sub sektor Kosmetik dan		perusahaan, sedangkan diversitas WNA berpengaruh signifikan terhadap nilai
	Usia Dewan Direksi (X2) WNA (X3)	Keperluan Rumah Tangga periode tahun 2009-2018		perusahaan.
Astuti (2017)	Dependen : Nilai Perusahaan PBV (Y) Independen : Proporsi Wanita (X1) WNA (X2) Latar Belakang Pendidikan (X3)	Perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2008-2011	Aalisis data panel	Proporsi wanita, WNA dan latar belakang pendidikan tidak berpengaruh pada nilai perusahaan

C. Pengembangan Hipotesis

1. *Gender* dalam Dewan Direksi dan Nilai Perusahaan

Gender merupakan bagian dari *board diversity* yang paling sering diteliti. Keberadaan wanita dalam level *top management* tidaklah banyak. Hal ini dapat disebabkan karena terdapat anggapan bahwa kompetensi dari pria dianggap lebih baik dari pada wanita. Namun, wanita juga mempunyai sikap hati-hati serta ketelitian yang tinggi sehingga condong untuk bersifat *risk adverse*. Sifat inilah yang menyebabkan wanita untuk tidak tergesa-gesa dalam pengambilan keputusan. Karena hal tersebut, kehadiran wanita dalam anggota dewan dapat mempermudah untuk mengambil langkah yang cermat dan bersifat *low risk*.

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.Williams (2000) serta Swartz dan Firer (2005) menemukan keberadaan wanita dalam dewan berpengaruh positif pada kinerja.

Carter. (2003) serta Dewi & Dewi (2016) menemukan adanya hubungan positif antara keberadaan wanita dalam anggota dewan pada nilai perusahaan. Lückerath-

Rovers (2009) dan Ararat. (2010) menyatakan dengan hadirnya wanita dalam anggota dewan maka perusahaan akan mampu memiliki kinerja yang lebih bagus dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memiliki anggota dewan wanita. Charness & Gneezy (2010) menemukan bahwa wanita melakukan investasi yang lebih kecil pada aset berisiko dibandingkan dengan pria.

H1 : *Gender* berpengaruh positif pada nilai perusahaan.

2. Kewarganegaraan Asing dan Nilai Perusahaan.

Anggota dewan berkebangsaan asing mempunyai pengalaman kerja yang berbeda sehingga dapat membawa opini serta perspektif yang beragam. Keberadaan anggota dewan berkebangsaan asing dapat mencerminkan pemikiran yang berbeda mengenai peran dari anggota dewan yang berkaitan dengan pengendalian perusahaan. Ararat (2010), Oxelheim dan Randoy (2001) dalam Yuniasih (2011) menyatakan bahwa dengan adanya anggota dewan berkebangsaan asing dapat memperlihatkan perusahaan sudah mengikuti arus globalisasi dengan melakukan proses penukaran informasi secara internasional. Komposisi dewan direksi warga negara asing dapat melihat hasil dari diversifikasi etnis dalam suatu perusahaan. Dengan adanya dewan direksi warga negara asing, maka perusahaan mampu mengangkat citra perusahaan karena kesan warga negara asing lebih memiliki kompetensi dan profesionalitas dibidangnya, yang pada akhirnya hal ini akan meningkatkan nilai perusahaan.

Randoy. (2006) menyatakan terdapat keuntungan dari adanya anggota dewan berkebangsaan asing yakni:

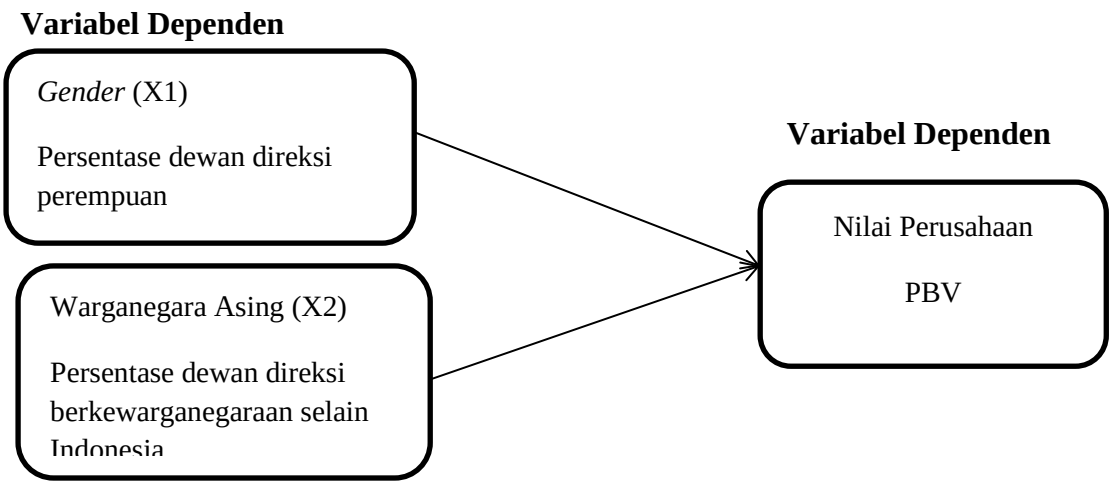
1) Terdapat kandidat anggota dewan yang memiliki pengalaman kerja yang luas. Anggota dewan berkebangsaan asing tentunya memiliki latar belakang yang berbeda sehingga dapat menambah informasi serta pengalaman yang lebih bagi perusahaan dibandingkan dengan anggota dewan domestik, serta
2) Hadirnya anggota dewan berkebangsaan asing dapat membuat para investor yakin bahwa perusahaan dikelola secara profesional. S. Choi & Hasan (2005) melakukan penelitian mengenai kinerja bank di Korea menemukan bahwa kehadiran anggota dewan asing dapat dikaitkan dengan pengembalian yang baik serta bersifat *low risk*.

H2 : Kewarganegaraan Asing berpengaruh positif pada nilai perusahaan.

D. Kerangka Pemikiran

Direktur wanita memiliki pemahaman yang lebih baik atas segmen pasar perusahaan dibandingkan laki-laki dan hal ini dapat mengembangkan kualitas dalam proses pengambilan keputusan perusahaan (Singh dan Vinnicombe, 2004), dan dengan adanya dewan direksi warga negara asing, maka perusahaan mampu mengangkat citra perusahaan karena kesan warga negara asing lebih memiliki kompetensi dan profesionalitas dibidangnya, yang pada akhirnya hal ini akan meningkatkan nilai perusahaan.

Maka dapat digambarkan bahwa kerangka konsep dalam penelitian ini menyatakan bahwa *gender* dewan direksi, dan diversitas kewaganegaraan asing merupakan faktor yang berpengaruh terhadap nilai peusahaan. Maka kerangka pemikiranya adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka pikir pengaruh *board gender*, kewarganegaraan dan profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan

III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausal yang bertujuan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh satu variabel atau beberapa variabel (variable independen) terhadap variabel lainnya. Penelitian ini bertujuan mencari pengaruh *board diversity* (persebaran anggota dewan) terhadap nilai perusahaan Manufaktur di Indonesia

B. Metode Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan setiap variabel pada penelitian ini. Yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum (Ghozali, 2011). Uji statistik deskriptif tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS 23.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk menguji apakah model regresi berdistribusi normal yaitu dengan grafik histogram dan uji statistik.

Uji grafik dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi normal dengan melihat normal *probability* plot distribusi kumulatif data obervasi terhadap distribusi normal. Sedangkan uji statistic terhadap normalitas dilakukan dengan uji normalitas Kolmogrov-Smirnov.

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Apabila tidak terjadi korelasi antara variabel independen maka model regresi dapat dikatakan sebagai model yang baik.

c. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier 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.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji asumsi klasik yang digunakan untuk mendeteksi terjadinya ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Suatu model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas di dalamnya, atau disebut juga homoskedastisitas

3. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2012), analisis regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (di naik turunkan nilainya). Pengaruh beberapa variabel independen dinyatakan dengan notasi X, terhadap variabel dependen dinyatakan dengan notasi Y,

Model penelitian:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

Keterangan:

Y = Nilai Perusahaan

b1, b2 = Koefisien regresi

X1 = Diversitas *gender*

X2 = Diversitas kewarganegaraan

e = Standar error

4. Pengujian Hipotesis

Untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitianini, maka perlu digunakan analisis regresi melalui koefisien uji determinasi, uji statistik F, dan uji statistik T.

1. Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Koefisien Determinasi (*R-Square*) digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen yaitu dengan menguadratkan koefisien korelasi. Menurut Umar (2008) koefisien determinasi (*R-square*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan1. Nilai R^2 yang kecil menunjukan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variansi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variansi independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variansi variabel dependen.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan sudah tepat. Ketentuan yang digunakan dalam uji F adalah sebagai berikut:

a. Jika F hitung lebih besar dari F tabel atau probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi (sig < 0,05) maka model penelitian dapat digunakan atau model tersebut sudah tepat.
b. Jika F hitung lebih kecil dari F tabel atau probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansi (sig > 0,05) maka model penelitian tidak dapat digunakan atau model tersebut tidak tepat

3. Uji T

Pada uji t, nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Bila t hitung lebih besar t tabel atau probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi (sig < 0,05), maka Ha diterima dan H0 ditolak, variabel bebas berpengaruh terhadap variabel tersebut.

Bila t hitung lebih kecil t tabel atau probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansi (sig> 0,05), maka Ha ditolak dan H_0 diterima, variabel bebas tidak terpengaruh terhadap variabel terikat.

C Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai perusahaan yang diukur menggunakan PBV *(Price to Book Value)*. Adapun rumus yang digunakan menurut Robert Ang(1997) dalam Eni Puji Astuti (2017)

$$Price\ to\ Book\ Value = \frac{Price\ Per\ Share}{Book\ Value\ of\ equity\ per\ share}$$

2. Variabel Independen (X)

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *gender* dan kewarganegaraan asing.

a. *Gender* (X1)

Variabel *gender* dalam penelitian ini diperhitungkan menggunakan persentase. Persentase *gender* dihitung dengan membandingkan proporsi perempuan dalam dewan direksi terhadap seluruh anggota dewan direksi (Erfelinda, *et, al*, 2017). Menghitung proporsi dewan direksi dengan menggunakan rumus (Astuti, 2017)

$$\text{Proporsi Direksi Wanita} = \frac{\text{Jumlah direksi wanita}}{\text{Jumlah anggota dewan direksi}}$$

b. Kewarganegaraan Asing (X2)

Variabel kewarganegaraan asing dalam penelitian ini juga diperhitungkan menggunakan persentase. Persentase kewarganegaraan asing dihitung dengan membandingkan proporsi dewan direksi berkewarganegaraan selain Indonesia (asing) terhadap seluruh anggota dewan direksi (Erfelinda, *et, al*, 2017). Menghitung proporsi dewan direksi asing dengan menggunakan rumus (Astuti, 2017)

$$\text{Proporsi WNA} = \frac{\text{Jumlah WNA}}{\text{Jumlah anggota dewan direksi}}$$

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2018-2020. Pemilihan perusahaan manufaktur sebagai populasi dengan pertimbangan kesamaan dalam aktivitas penghasilan pendapatan utama. Selain itu, perusahaan manufaktur merupakan kelompok perusahaan dengan jumlah terbesar yang ada di BEI.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah subkelompok atau sebagian dari populasi (2018-2020). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *purposive sampling* dengan kriteria yang teruraikan dalam :

Tabel 2. Kriteria sampel

No.	Keterangan	Jumlah
1.	Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di BEI pada tahun 2018-2020.	169
2.	Perusahaan yang tidak menyediakan semua data yang dibutuhkan secara lengkap.	(20)
3.	Laporan keuangan yang tidak disajikan dalam rupiah.	(29)
4.	Perusahaan dengan data *gender* dan kewarganegaraan yang tidak dapat ditelusuri	(10)
	Total sampel	110

Daftar perusahaan yang menjadi sampel penelitian terlampir

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data untuk penelitian ini dilakukan dengan dokumentasi. Dokumentasi yang dilakukan adalah dengan mengumpulkan semua data sekunder yang dipublikasikan oleh *Indonesian Stock Exchange* dan tentang perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2018-2020.

Data penelitian ini merupakan data sekunder yang umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah disusun dan dipublikasikan oleh sumber yang sudah ada. Pengumpulannya diperoleh dari *website* Bursa Efek Indonesia.

V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil uji regresi dan analisis data mengenai pengaruh dewan proporsi dewan direksi wanita dan proporsi direksi berkewarganegaraan asing terhadap nilai perusahaan yang diukur dengan rasio PBV, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berkut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial proporsi dewan direksi wanita berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Hasil ini dapat menjelaskan bahwa proporsi direksi wanita yang dimiliki perusahaan dapat meningkatkan nilai perusahaan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa proporsi dewan direksi wanita berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan **terdukung**.
2. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara parsial proporsi direksi berkewarganegaraan asing berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Hasil ini dapat menjelaskan bahwa proporsi direksi berkewarganegaraan asing yang dimiliki perusahaan dapat meningkatkan nilai perusahaan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa proporsi direksi berkewarganegaraan asing berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan **terdukung**.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pada umumnya indikator proporsi direksi wanita dan proporsi direksi berkewarganegaraan asing mempengaruhi nilai perusahaan manufaktur. Hal ini diduga disebabkan karena direksi wanita mempunyai sikap hati-hati serta ketelitian yang tinggi sehingga condong untuk bersifat *risk adverse*. Sifat inilah yang menyebabkan wanita untuk tidak tergesa-gesa dalam pengambilan keputusan. Karena hal tersebut, kehadiran wanita dalam anggota dewan dapat mempermudah untuk mengambil langkah yang cermat dan bersifat *low risk.*

Anggota dewan berkebangsaan asing mempunyai pengalaman kerja yang berbeda sehingga dapat membawa opini serta perspektif yang beragam. Keberadaan anggota dewan berkebangsaan asing dapat mencerminkan pemikiran

yang berbeda mengenai peran dari anggota dewan yang berkaitan dengan pengendalian perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang digunakan yaitu teori agensi. Teori ini menyatakan adanya hubungan kerja antara pihak yang memberi wewenang *(prinsipal)* yaitu investor dengan pihak yang menerima wewenang *(agensi)* yaitu manajer. Dari hasil penelitian diatas bahwa direksi wanita dan direksi berkewarganegaraan asing dapat bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan, memiliki pengalaman kerja, opini serta perspektif yang beragam, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi nilai perusahaan.

B. Saran

1. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan peneliti dapat menggunakan lebih banyak sampel perusahaan yang tidak hanya terbatas pada perusahaan manufaktur.
2. Periode pengamatan yang digunakan diharapkan lebih dari tiga tahun atau jangka panjang agra hasil penelitian lebih tepat dan akurat.
3. Menambahkan variabel independen yang lainnya seperti usia dewan direksi, latar belakang pendidikan dewan direksi, masa jabatan dewan direksi, dan variabel dependen seperti kinerja keuangan dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

AlHaddad, W, Alzurqan, S, & AlSufy, F, 2011, =The Effect of Corporate Governance on the Performance of Jordanian Industrial Companies: An empirical study on Amman Stock Exchange‘, *International Journal of Humanities and Social Science,* Vol. 1, No. 4, pp. 55-69.

Anderson, RC, Reeb, DM, Upadhyay, A, & Wanli, Z, 2011, =The economics of director heterogeneity‘, *Financial Management,* Vol.40, No.1, pp. 5-38.

Ararat, M, Aksu, M, & Cetin, AT, 2010, The Impact of Board Diversity on Boards‘ Monitoring Intensity and Firm Performance: Evidence from The Istanbul Stock Exchange, Available at http://www.ssrn.com.

Astuti, EP, 2017, =Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2008-2011‘, Vol.4, No.2, pp. 159–79.

Brigham, E.F dan Joel F Houston. 2001.Manajemen Keuangan Jilid 2. Edisi 8. Suharto, Dodo. Wibowo, Herman, penerjemah. Jakarta. Erlangga. Terjemahan dari : Fundamental of Financial Management.

Carter, DA, Simkins, BJ, & Simpson, WG, 2003, =Corporate governance, board diversity, and firm value‘, *Financial Review,* Vol.38, No.1, pp. 33-53.Cheng, LT,

Chan, RY, & Leung, TY, 2010, Management Demography and Corporate Performance: Evidence from China‘, *International Business Review,* Vol. 19, No.3, pp. 261–75.

Clarke, T, & Branson, Douglas, 2012, *The SAGE Handbook of Corporate Governance*, Cornwall: MPG Books Group Bodmin

Dagsson, S, & Larsson, E, 2011, How Age Diversity on the Board of Director affects Firm Performance, *Master's Thesis in Business Administration Blekinge Institute of Technology School of Management.*

Erfelinda, 2017 jurnal kinerja modal intelektual keragaman gender dan keragaman kewarganegaraan dalam dewan direksi vol 9, no 1

Fama, E. F. 1980 Agency problems and the theory of the firm, *Journal of Political Economy*. 88(2): 288–307

Jensen, M. C., & Meckling, W. 1976. Teori Perusahaan Perilaku Manajerial, Biaya Agensi dan Struktur Kepemilikian. *Jurnal Ekonomi Keuangan, 3*(4), 305-360.

Kusumastuti, S, Supatmi, dan Sastra, P, 2006, =Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance‘, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol.9, No.2, pp. 88-98

Oxelheim, L. and T. Randoy. 2001. The Impact of Foreign Board Membership on Firm Value. *Journal of Banking and Finance.*Working Papers No. 567.. Cetin.(2010)

Singh, V & Vinnicombe, S, 2004, =Why So Few Women Directors in Top UK Boardrooms? Evidence and Theoretical Explanations‘, *Corporate Governance*, Vol.12, No.4, pp. 479-488

Wicaksana A.B. 2010 Dampak Diversitas Kebangsaan Anggota Dewan Kommisaris dan Direksi Pada Kinerja Pasar Perusahaan. Jurnal Dinamika Manajemen volume 1, No.1.

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