

**PENGARUH DIREKSI ASING, KERAGAMAN *GENDER*, LATAR
BELAKANG PENDIDIKAN DAN USIA ANGGOTA DEWAN
DIREKSI TERHADAP NILAI PERUSAHAAN PADA
PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR
DI BURSA EFEK INDONESIA**

Skripsi

**Oleh :
Siti Yulinadia Putri
151101103**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2022**

ABSTRAK

PENGARUH DIREKSI ASING, KERAGAMAN *GENDER*, LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN USIA ANGGOTA DEWAN DIREKSI TERHADAP NILAI PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA

**Oleh
Siti Yulinadia Putri**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keberadaan direktur asing terhadap nilai perusahaan, untuk menguji pengaruh keragaman *gender* terhadap nilai perusahaan, untuk menguji pengaruh latar belakang pendidikan terhadap nilai perusahaan dan untuk menguji pengaruh usia anggota dewan direksi terhadap nilai perusahaan. Sampel dibatasi pada perusahaan sektor perindustrian (manufaktur) dengan jumlah perusahaan sebanyak 81 perusahaan yang diambil secara acak (*random*). Metode analisis yang digunakan adalah analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan Koefisien regresi OUTSIDE menunjukkan adanya hubungan positif. Koefisien variabel *GENDER* menunjukkan hubungan positif terhadap nilai perusahaan. Koefisien pada variabel STUDY menunjukkan hubungan yang negatif. Koefisien variabel AGE menunjukkan hubungan positif terhadap nilai perusahaan.

Kata Kunci: Direksi Asing, Keragaman *Gender*, Latar Belakang Pendidikan, Usia Anggota Dewan Direksi, Nilai Perusahaan

ABSTRACT

THE EFFECT OF FOREIGN BOARD OF DIRECTORS, GENDER, EDUCATIONAL BACKGROUND AND AGE OF MEMBERS OF THE DIRECTORS ON COMPANY VALUE IN MANUFACTURING COMPANIES LISTED ON THE INDONESIA STOCK EXCHANGE

By

Siti Yulinadia Putri

This study aims to examine the effect of the presence of foreign directors on firm value, to examine the effect of gender on firm value, to examine the effect of educational background on firm value and to examine the effect of the age of members of the board of directors on firm value. The sample is limited to companies in the industrial sector (manufacturing) with a total of 81 companies taken at random. The analytical method used is analysis using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the OUTSIDE regression coefficient indicates a positive relationship. Variable GENDER shows a positive relationship to firm value. The coefficient on the STUDY variable shows a negative relationship. The coefficient of AGE variable shows a positive relationship to firm value.

Keywords: *Foreign Directors, Gender, Educational Background, A,
Members of the Board of Directors, Company Values.*

**PENGARUH DIREKSI ASING, KERAGAMAN *GENDER*, LATAR
BELAKANG PENDIDIKAN DAN USIA ANGGOTA DEWAN
DIREKSI TERHADAP NILAI PERUSAHAAN PADA
PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR
DI BURSA EFEK INDONESIA**

Oleh :

Siti yulinadia Putri

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA MANAJEMEN**

Pada

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



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2022**

Judul Skripsi : **PENGARUH DIREKSI ASING, KERAGAMAN GENDER, LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN USIA ANGGOTA DEWAN DIREKSI TERHADAP NILAI PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN MANUFATUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

Nama : **Siti Yulnadia Putri**

NPM : **1511011031**

Jurusan : **Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**



Pembimbing I

Pembimbing II

Hidayat Wiweko, S.E., M.Si.
NIP. 19580507 198703 1 001

R.A. Fiska Huzaimah, S.E., M.Si.
NIP. 19790228 200501 2 001

Ketua Jurusan Manajemen
42

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

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

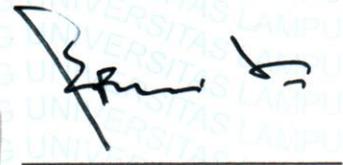
Ketua : **Hidayat Wiweko, S.E., M.Si**



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



Penguji : **Dr. Ernie Hendrawaty, 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 : **04 Oktober 2022**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Yulinadia Putri
NPM : 1511011031
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Direksi Asing, Keragaman *Gender*, Latar Belakang Pendidikan dan Usia Anggota Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia

Menyatakan bahwa hasil penelitian ini adalah hasil karya saya sendiri, dan dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan dari orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat pemikiran dari peneliti lain tanpa pengakuan peneliti aslinya. Sumber data dan informasi yang dikutip dari karya yang telah diterbitkan oleh peneliti lain telah disebutkan didalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka pada skripsi ini. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandarlampung, 18 November 2022
Yang Membuat Pernyataan


Siti Yulinadia
NPM 1511011031



RIWAYAT HIDUP

Siti Yulinadia Putri dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 26 Juli 1997, sebagai anak keempat dari empat bersaudara pasangan dari Alm Bapak H Soefatman Goeswi dan Ibu Hj Henny Latifah.

Pendidikan yang ditempuh peneliti adalah Pendidikan Taman Kanak-kanak (TK) penulis tempuh di PTP 10 Bandar Lampung (2002-2003), SD Al-Azhar 1 Bandar Lampung (2003-2009), SMPN 19 Bandar Lampung (2009-2012), SMAN 15 Bandar Lampung (2012-2015).

Tahun 2015 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui jalur SNMPTN. Peneliti juga mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) pada tahun 2019 di Desa Way Areng, Kecamatan Mataram Baru, Kabupaten Lampung Timur selama 40 hari.

MOTTO

“Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan sekecil apapun, niscaya dia akan melihat balasannya.”

(Q.S Al-Zalzalah:7)

“Berusahalah untuk tidak menjadi manusia yang berhasil, tapi berusahalah menjadi manusia yang berguna.”

(Albert Einstein)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah S.W.T atas rahmat dan ridho-Nya, Kupersembahkan karya tulis ilmiah ini sebagai kasih sayangku kepada kedua orang tuaku tercinta.

Terimakasih, karena telah memberikan kasih sayangnya kepadaku, membimbingku, memberikan dukungan dan selalu mendoakan yang terbaik untuk keberhasilan putrinya.

Kakak dan sahabat-sahabatku, terimakasih telah memberikan dukungan, motivasi dan doa untukku.

Serta Terimakasih untuk Almamaterku tercinta Universitas Lampung.

SANWACANA

Bismillahirrohmaanirrohim,

Puji syukur atas kehadiran Allah S.W.T atas segala rahmat dan ridho-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan karena penulis tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, saran, dorongan dan doa dari banyak pihak baik secara langsung maupun tidak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa hormat dan menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan FEB Universitas Lampung.
2. Bapak Aripin Ahmad, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Manajemen FEB Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen FEB Universitas Lampung.
4. Bapak Hidayat Wiweko, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah membantu memberikan arahan, bimbingan, saran dan ilmu yang bermanfaat dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu R.A. Fiska Huzaimah, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah membantu memberikan arahan, bimbingan, saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Bapak Ahmad Faisol, S.E., M.Si., selaku Pembimbing Akademik yang ikut serta memberikan bimbingan serta motivasi sehingga skripsi dapat terselesaikan.
7. Ibu Dr. Ernie Hendrawaty, S.E., M.Si, selaku Dosen Penguji utama yang telah membantu berupa arahan dan bimbingan agar skripsi ini dapat terselesaikan dengan sempurna
8. Bapak dan Ibu Dosen FEB Universitas Lampung yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis.

9. Kakakku Suhendri Goeswi, Dessy Anggraini, Edwin Maylardo yang selalu mendukung, memotivasi dan mendoakan yang terbaik untuk adiknya.
10. Sahabat-sahabat dan teman seperjuanganku Putri, Dinda, Abid Sabrina, Anita Tri Lestari, Novalia, Pramitha Yulia yang selalu memberikan semangat, mendukungku, membantuku dan juga mendoakanku dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
11. Almamater Universitas Lampung tercinta yang kubanggakan.
12. Semua pihak yang telah membantuku dalam proses menyelesaikan skripsi ini.

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	ii
DAFTAR GAMBAR	iii
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Teori <i>Corporate Governance</i>	7
2.2 Nilai Perusahaan.....	10
2.3 Keberagaman Dewan Direksi	12
2.4 Penelitian Terdahulu	19
2.5 Pengembangan Hipotesis	19
2.6 Kerangka Pemikiran.....	21
III. METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian.....	22
3.2 Definisi Variabel	22
3.3 Data dan Sumber Data	26
3.4 Metode Pengumpulan Data	27
3.5 Teknik Pemilihan Populasi dan Sampel.....	27
3.6 Metode Analisis Data.....	28

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	33
4.2 Pembahasan.....	38

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	44
5.2 Saran.....	44

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Laju Pertumbuhan Nilai Perusahaan Tahun 2019-2020.....	3
2.1 Penelitian Terdahulu.....	17
3.1 Operasional Variabel Bebas (X).....	26
3.2 Operasional Variabel Terikat (Y).....	26
4.1 Statistik Deskriptif Data Penelitian	33
4.2 Uji Normalitas	35
4.3 Hasil Uji Multikolinearitas	35
4.4 Uji <i>Durbin Watson</i>	36
4.5 Uji Regresi.....	36

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran.....	21
4.1 Hasil uji heteroskedastisitas	35

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan perekonomian Indonesia pada saat ini memiliki potensi pasar yang cukup baik serta terjadi peningkatan, hal tersebut dapat dilihat dari Indeks Harga Saham Gabungan (IHSG) di Bursa Efek Indonesia dalam kurun waktu lima tahun terakhir memperlihatkan hasil positif dengan membukukan nilai rata-rata *return* kumulatif sebesar 13,95% (Infovesta Utama, 2021). Tidak heran jika banyak tenaga kerja asing yang akan masuk ke dalam proses bisnis baik dalam penanaman modal atau dalam mendirikan perusahaan (Sari, 2019).

Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Asing, pada Pasal 4 ayat 1 dan 2 yang menyebutkan bahwa tenaga kerja asing dapat menduduki jabatan tertinggi di perusahaan, tetapi tidak memasuki bidang personalia (Sari, 2019). Keberadaan tenaga kerja asing yang dapat masuk di dewan perusahaan dianggap tidak hanya membawa keterampilan, pengetahuan dan pengalaman, dianggap juga dapat membawa dampak positif terkait dengan operasi dan memberikan nilai tambah bagi perusahaan demi menunjang tercapainya tujuan perusahaan dalam mewujudkan *Good Corporate Governance* (Sari, 2019).

Good Corporate Governance merupakan prinsip-prinsip yang diterapkan oleh perusahaan untuk memaksimalkan nilai perusahaan, meningkatkan kinerja dan kontribusi perusahaan, serta menjaga keberlanjutan perusahaan secara jangka panjang. Dewan direksi memiliki peranan yang sangat penting, keberadaan dewan direksi dengan beragam (*diversity*) kebangsaan, *gender*, latar belakang pendidikan, dan umur memberikan keragaman karakteristik, opini, dan

pengetahuan yang melandasi proses pengambilan keputusan dalam perusahaan. Keberagaman dewan direksi merupakan salah satu indikator yang akan mempengaruhi implementasi *Corporate Governance* yang berperan langsung dalam mendukung kinerja perusahaan (Fadhlorrohman, 2017).

Kinerja keuangan perusahaan yang baik akan berdampak pada meningkatnya nilai dari sebuah perusahaan. Nilai perusahaan yang baik ini akan menarik investor-investor untuk berinvestasi di perusahaan tersebut dengan harapan mereka akan mendapatkan keuntungan (dividen). Apabila perusahaan mendapatkan keuntungan yang besar di tahun ini maka jumlah dividen yang dibagikan juga akan semakin besar, otomatis di tahun mendatang para investor akan berbondong-bondong berinvestasi di perusahaan tersebut agar ikut mendapatkan keuntungan. Mereka akan lebih termotivasi untuk menanamkan modalnya di perusahaan tersebut di masa-masa yang akan datang. Sehingga semakin besar investor yang menanamkan modalnya ke perusahaan, semakin naik pula harga saham dari perusahaan tersebut sekaligus semakin banyak juga jumlah saham yang beredar (Akmalia, 2017).

Menurut Wardhani (2008), keberadaan dewan direksi berkebangsaan asing menunjukkan bahwa perusahaan telah melakukan proses globalisasi dan pertukaran informasi dalam jaringan internasional. Struktur dewan dalam perusahaan di Indonesia menganut sistem *two-tier*, yakni terdiri dari direksi sebagai pengelola dan komisaris sebagai pihak yang melakukan pengawasan. Adanya pemisahan yang jelas antara dewan direksi dengan dewan komisaris (*two-tier system*), sehingga efektivitas dari dewan direksi menjadi faktor kunci dalam fungsinya untuk melakukan monitor yang berimplikasi pada naiknya nilai perusahaan. Bersama dengan dewan komisaris, dewan direksi berperan sebagai pemberi saran, mereka juga berperan sebagai mekanisme internal yang mengontrol manajemen agar bertindak sesuai dengan kepentingan pemegang saham atau pemilik.

Carter dkk (2008), menjelaskan bahwa adanya keragaman direksi dipercaya dapat mempengaruhi nilai perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun

dalam jangka panjang. Diversitas dewan direksi menggambarkan distribusi perbedaan antara anggota dewan yang berkaitan dengan karakteristik-karakteristik mengenai perbedaan dalam sikap dan opini. 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 dibandingkan dengan anggota dewan yang homogen. Selain itu, keragaman dalam dewan direksi memberikan karakteristik yang unik bagi perusahaan yang dapat menciptakan nilai tambah. Sebagaimana menurut Choi dkk (2012), bahwa keberagaman individu-individu dari segi pengalaman, ide, dan inovasi dapat memberikan dampak yang baik pada kinerja perusahaan. Komposisi dewan direksi warga negara asing (*foreign director*) dapat mengangkat citra perusahaan karena kesan warga negara asing lebih memiliki kompetensi dan profesionalitas di bidangnya, sehingga akan meningkatkan nilai perusahaan. Keberadaan *foreign director* dinilai membawa opini, perspektif, bahasa, keyakinan, latar belakang, dan pengalaman profesional yang beragam, sehingga memperkaya pengetahuan bisnis dan alternatif penyelesaian masalah kompleks. Sependapat dengan hal tersebut Oxelheim & Randoy (2003), menemukan pengaruh positif keberadaan dewan direksi asing (*foreign director*) atau etnis minoritas pada nilai perusahaan. *Foreign director* memiliki kombinasi dari kualitas, karakteristik, serta keahlian yang berbeda antara individu anggota dewan dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan dan proses lainnya dalam dewan perusahaan. Laju pertumbuhan nilai perusahaan (*Price to Book Value*) dapat dilihat dari perbandingan nilai perusahaan semua perusahaan manufaktur:

Tabel 1.1 Laju Pertumbuhan Nilai Perusahaan Tahun 2019-2020

No	Sektor perusahaan	Jumlah Perusahaan	Nilai Perusahaan		
			2018	2019	2020
1	Perusahaan manufaktur sektor industri dasar dan kimia	73	1,46	1,72	1,87
2	Perusahaan manufaktur sektor barang konsumsi	48	4,46	5,36	5,65
3	Perusahaan manufaktur sektor aneka industri	53	1,23	1,47	1,38
Rata-rata PBV perusahaan manufaktur		174	2,3	2,28	2,9

Sumber: www.idx.co.id data diolah (2021)

Tabel 1.1 menunjukkan perusahaan manufaktur yang berjumlah 174 mengalami peningkatan nilai perusahaan (PBV). Perusahaan manufaktur tersebut dibagi menjadi 3 Sektor yaitu: Sektor industri dasar dan kimia sebanyak 73 perusahaan, Sektor barang konsumsi sebanyak 48 perusahaan dan sektor aneka industri sebanyak 53 perusahaan. Nilai PBV yang mengalami kenaikan yang signifikan adalah sektor barang konsumsi dari tahun 2018 ke tahun 2019 naik menjadi 5,36% serta tahun 2019 ke tahun 2020 mengalami kenaikan 5,65%. Kemudian ada sektor industri dasar dan kimia dengan nilai PBV 2018 ke tahun 2019 naik sebesar 1,72% serta tahun 2019 ke tahun 2020 naik menjadi 1,87%. Serta sektor aneka industri tahun 2018 ke tahun 2019 naik menjadi 1,47% serta tahun 2019 ke tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 1,38%.

Luckerath & Rovers (2009) menyebutkan keberadaan wanita dalam jajaran dewan direksi menandakan bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang sama, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan reputasi (legitimasi) dan nilai perusahaan. Hal tersebut dikarenakan wanita sering mendapatkan diskriminasi di dalam dunia perkerjaan. Sebagaimana menurut Krishnan dan Park (2005) dalam Rismawati (2019), menganggap bahwa wanita sulit untuk memperoleh kursi di dalam jajaran komisaris dan dewan direksi, karena mereka harus menghadapi berbagai tantangan. Sedangkan menurut Carter dkk (2008), menemukan bahwa diversitas *gender* berpengaruh positif pada kinerja perusahaan.

Selain keberagaman *gender* yang terjadi di dalam komposisi dewan direksi, usia anggota dewan direksi juga dapat mempengaruhi nilai perusahaan, hal tersebut dapat dilihat dari pengalaman yang dimiliki, kecakapan, dan jaringan sosial anggota dewan direksi (Rismawati, 2019). Sependapat dengan hal tersebut Hambrick dan Mason (1984) menyebutkan bahwa perusahaan dengan dipimpin oleh para manager muda akan mengalami pertumbuhan yang lebih tinggi daripada perusahaan dengan manager yang lebih tua. Karena manager para muda lebih memiliki kecenderungan untuk tidak menerima *status quo* tetapi mau menerima ide baru (Cheng, Chan, & Leung, 2010). Namun ada pendapat yang menyebutkan bahwa kelebihan usia dari anggota dewan direksi membuat mereka mempunyai kelebihan pengalaman pekerjaan dan segala informasi baik

secara *online* maupun *offline* (Dagsson & Larsson, 2011).

Begitupun, latar belakang pendidikan merupakan karakteristik kognitif yang dapat memengaruhi kemampuan dewan dalam pengambilan keputusan bisnis serta mengelola bisnis. Latar belakang pendidikan akan berpengaruh pada pola pikir, pengetahuan, ketrampilan, dan acuan bagi direktur dalam menentukan kebijakan yang akan diambil. Kusumastuti dkk (2007) menyatakan bahwa anggota dewan yang memiliki latar pendidikan S1 dan S2 bisnis memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengambil keputusan bisnis. Meskipun bukan suatu keharusan bagi seseorang yang akan masuk dunia bisnis untuk berpendidikan bisnis, akan lebih baik anggota dewan memiliki latar belakang pendidikan bisnis dan ekonomi.

Hasil penelitian Gusti Agung R, K & I Dewa Nyoman W (2018) menunjukkan bahwa bahwa keberadaan dewan komisaris kewarganegaraan asing dan *intellectual capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Namun, keberadaan dewan komisaris wanita, latar belakang pendidikan dewan komisaris, umur dewan komisaris, dan proporsi dewan komisaris independen tidak berpengaruh pada nilai perusahaan. Penelitian penelitian Astuti (2017) menunjukkan bahwa variabel *board diversity* (variasi *gender*, usia dewan, latar belakang anggota dewan, dewan direksi berkewarganegaraan asing) tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Sedangkan pada penelitian ini membahas mengenai pengaruh direksi asing, keragaman *gender*, latar belakang pendidikan dan usia anggota dewan direksi terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia, yang mempunyai perbedaan dengan hasil penelitian terdahulu.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan hal tersebut terutama pada perusahaan-perusahaan yang masuk di dalam daftar Bursa Efek Indonesia dengan judul “**Pengaruh Direksi Asing, Keragaman Gender, Latar Belakang Pendidikan dan Usia Anggota Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Apakah keberadaan direktur asing berpengaruh terhadap nilai perusahaan?
2. Apakah keragaman *gender* berpengaruh terhadap nilai perusahaan?
3. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap nilai perusahaan?
4. Apakah usia anggota dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh keberadaan direktur asing terhadap nilai perusahaan.
2. Untuk menguji pengaruh keragaman *gender* terhadap nilai perusahaan.
3. Untuk menguji pengaruh latar belakang pendidikan terhadap nilai perusahaan.
4. Untuk menguji pengaruh usia anggota dewan direksi terhadap nilai perusahaan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak :

1.4.1 Bagi Akademisi

Bagi peneliti lain dan praktisi yang melakukan penelitian sejenis, diharapkan penelitian ini dapat membantu kalangan akademisi untuk mendapatkan referensi serta informasi secara lebih lengkap.

1.4.2 Bagi Investor

Dengan adanya informasi yang diperoleh dalam penelitian ini, diharapkan investor dapat lebih cermat dalam melihat nilai perusahaan, terutama dengan mempertimbangan keberagaman direksi (*foreign director, gender diversity, latar belakang pendidikan, dan usia dewan direksi*), dalam mengambil keputusan untuk melakukan investasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori *Corporate Governance*

Tata kelola perusahaan yang baik merupakan prinsip-prinsip yang mengarahkan dan pengendalian perusahaan agar mencapai keseimbangan antara kekuatan serta kewenangan perusahaan dalam memberikan pertanggungjawaban kepada *stakeholder*. Prinsip-Prinsip tersebut dijadikan sebagai perangkat standar yang bertujuan untuk memperbaiki citra, efisiensi dan tanggungjawab sosial perusahaan. Maka dari itu penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) sangat diperlukan untuk membangun kepercayaan masyarakat dan dunia internasional sebagai syarat mutlak bagi dunia perusahaan untuk berkembang dengan baik dan sehat.

Secara umum *Good Corporate Governance* (GCG) lebih ditunjukkan untuk sistem pengendalian dan pengaturan perusahaan, GCG lebih ditujukan pada tindakan yang dilakukan eksekutif perusahaan agar tidak merugikan para *stakeholder* karena GCG menyangkut moralitas, etika kerja dan prinsip-prinsip kerja yang baik. Terdapat beberapa pemahaman tentang definisi GCG yang dikeluarkan beberapa pihak baik dalam prespektif yang sempit dan perspektif yang luas.

Terdapat banyak definisi tentang *Corporate Governance* (tata kelola perusahaan). Forum *for Corporate Governance in Indonesia* (FCGI) (2001) mendefinisikan *Corporate Governance* sebagai perangkat peraturan yang mengatur antara pemegang saham, pengelola saham, kreditor, pemerintah, karyawan serta para pemegang kepentingan intern dan ekstern lainnya yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban mereka untuk mengatur dan mengendalikan perusahaan. Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) (2004) mendefinisikan *Corporate Governance* sebagai suatu proses dan struktur yang digunakan oleh perusahaan guna memberikan nilai tambah pada perusahaan secara berkesinambungan dalam jangka panjang bagi pemegang saham, dengan tetap memperhatikan kepentingan

stakeholders lainnya berlandaskan peraturan perundang-undangan dan norma yang berlaku.

Simpulan yang dapat diambil dari beberapa pengertian di atas adalah bahwa esensi dari *Corporate Governance* (tata kelola perusahaan) antara lain berupa peningkatan kinerja perusahaan melalui pemantauan kinerja manajemen dan adanya akuntabilitas manajemen terhadap *stakeholder* dan pemangku kepentingan lainnya. Manajemen lebih terarah dalam mencapai sasaran-sasaran manajemen dan tidak disibukkan untuk hal-hal yang bukan menjadi pencapaian kinerja manajemen.

Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) (2004) menyatakan *Corporate Governance* memiliki beberapa prinsip, dan prinsip-prinsip *Corporate Governance* ini dipastikan dapat diterapkan pada setiap aspek bisnis dan disemua jajaran perusahaan. Prinsip-prinsip *Corporate Governance* yaitu transparansi, akuntabilitas, responbilitas, independensi serta kesetaraan dan kewajaran diperlukan untuk mencapai kinerja yang berkesinambungan dengan memperhatikan pihak yang berkepentingan.

1. Transparansi (*transparancy*),

Transparansi digunakan untuk menjaga objektivitas dalam menjalankan bisnis perusahaan harus mengungkapkan informasi yang material dan relevan dengan cara yang mudah diakses dan dipahami oleh *stakeholders*. Perusahaan harus mengambil inisiatif untuk mengungkapkan tidak hanya masalah yang diisyaratkan oleh peraturan perundang-undangan, tetapi juga hal yang penting untuk pengambilan keputusan oleh pemegang saham, kreditur, dan kepentingan pihak lainnya.

2. Akuntabilitas (*accountability*)

Perusahaan harus dapat mempertanggungjawabkan kinerjanya secara transparan dan independen. Untuk itu perusahaan harus dikelola secara benar, terukur, dan sesuai dengan kepentingan pemegang saham dengan tetap mempertimbangkan kepentingan *stakeholders* lain. Akuntabilitas merupakan prasyarat yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang berkesinambungan.

3. Pertanggungjawaban (*responsibility*)

Perusahaan mempunyai tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan serta harus mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga dapat terpelihara kesinambungan usahanya dalam jangka panjang.

4. Independensi (*Independency*)

Pelaksanaan prinsip-prinsip *Corporate Governance* lainnya yaitu transparansi, akuntabilitas, responbilitas, kewajaran dan kesetaraan, perusahaan harus dikelola secara independen sehingga masing-masing bagian perusahaan dapat berfungsi tanpa saling mendominasi dan tidak dapat diintervensi oleh pihak lain.

5. Kewajaran (*Fairness*)

Perusahaan harus senantiasa memperhatikan kepentingan seluruh *stakeholders* berdasarkan asas perlakuan yang setara (*equal treatment*) dan asas manfaat yang wajar.

Teori yang terkait dengan GCG menurut Moh Wahyudin Zarkasyi (2008) yaitu: “*Agency theory* (Teori Akuntansi) merupakan hubungan yang timbul karena adanya kontrak antara principal dengan menggunakan jasa agen untuk kepentingan principal. Secara garis besarnya, principal bukan hanya pemilik, tapi juga kreditor, pemegang saham, maupun pemerintah”.

Secara garis besar ada dua bentuk hubungan keagenan menurut (Sofyan Syafri Harahap (2007) yaitu : “Hubungan antara agen dengan pemegang saham dan antara agen dengan pemberi pinjaman”. Agar hubungan kontraktual ini berjalan lancar, pemilik perusahaan akan mendelegasikan otoritas pembuatan keputusan kepada agen, dan hubungan ini juga perlu di atur dalam suatu kontrak. Pendesainan kontrak yang tepat untuk menyelaraskan kepentingan agen dan pemilik perusahaan dalam konflik kepentingan inilah yang merupakan inti dari teori keagenan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa dalam rangka menegakkan prinsip GCG pada perusahaan-perusahaan di Indonesia, khususnya prinsip transparansi dan akuntabilitas, penyajian informasi akuntansi yang berkualitas dan

lengkap dengan dalam laporan tahunan sangat diperlukan. Hal ini akan memberikan manfaat yang optimal bagi pemakai laporan keuangan dalam pengambilan keputusan.

2.2 Nilai Perusahaan

Berdirinya sebuah perusahaan tentunya memiliki tujuan tertentu. Setiap perusahaan memiliki dua tujuan, yaitu tujuan jangka pendek dan tujuan jangka panjang. Tujuan jangka panjang perusahaan adalah untuk meningkatkan atau memaksimalkan nilai perusahaan. Sebagaimana disampaikan oleh Nurlela dan Ishlahuddin (2008) bahwa nilai perusahaan didefinisikan 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.

Priyadi (2017) menyatakan bahwa nilai perusahaan juga merupakan konsep yang penting bagi para investor, karena merupakan indikator bagi pasar untuk dapat menilai suatu perusahaan secara keseluruhan. Nilai perusahaan merupakan persepsi investor terhadap keberhasilan perusahaan, nilai perusahaan yang tinggi akan membuat pasar percaya pada kinerja perusahaan dan kinerja manajemen dalam mengelola perusahaan serta prospek yang menjanjikan dari kemampuan perusahaan di masa yang akan datang dalam meningkatkan kemakmuran para investor.

Pentingnya dalam mengatur sebuah perusahaan agar nilai perusahaan dapat selalu meningkat, maka para pemegang saham akan menyerahkan pengelolaannya kepada para profesional yang nantinya para profesional itu diposisikan sebagai manajer ataupun komisaris. Perusahaan yang memiliki manajemen yang profesional diharapkan kerja dari manajemen akan mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu meningkatkan nilai perusahaan.

Menurut Priyadi (2017) nilai perusahaan dapat diukur dari nilai pasar wajar dari harga saham. Untuk perusahaan yang sudah *go public* yang dikatakan dari nilai pasar wajar perusahaan dapat ditentukan melalui mekanisme permintaan dan penawaran di bursa, yang tercermin dalam *listing price*. Selain dengan melihat *listing price*, nilai perusahaan juga bisa diketahui dengan menggunakan rasio-rasio keuangan. Rasio keuangan digunakan investor untuk mengetahui nilai perusahaan. Rasio tersebut dapat memberikan indikasi bagi manajemen untuk penilaian investor terhadap kinerja perusahaan pada masa lampau ataupun masa yang akan datang. Beberapa rasio untuk mengukur nilai perusahaan sebagai berikut:

1. *Price Book Value* (PBV)

Price Book Value (PBV) adalah metode penilaian saham yang berdasarkan pada *book value* suatu saham. *Price Book Value* (PBV) menggambarkan seberapa besar pasar menghargai nilai saham suatu perusahaan. Semakin tinggi rasio ini maka pasar percaya akan prospek perusahaan. *Price Book Value* (PBV) merupakan metode penilaian saham yang berdasarkan pada *book value* suatu saham. *Book value* adalah nilai buku yang diperoleh dari harga perolehan aktiva dikurangi dengan akumulasi penyusutan. Untuk menentukan posisi saham menggunakan metode *Price Book Value* tidak mencari nilai intrinsik dari saham yang diteliti, melainkan menghitung nilai PBV kemudian mengukur harga saham mahal atau murah dengan *cut off* 1 yang berarti jika nilai PBV di atas 1 menunjukkan bahwa nilai pasar saham lebih besar dari nilai bukunya (*overvalued*), sebaliknya jika nilai PBV di bawah 1 berarti nilai pasar saham lebih kecil dari nilai bukunya (*undervalued*). Penentuan ini berdasarkan pada teori yang diungkapkan Husnan (2003) “Untuk perusahaan-perusahaan yang berjalan dengan baik, umumnya rasio ini mencapai di atas satu yang menunjukkan bahwa nilai pasar saham lebih besar dari nilai bukunya. Semakin besar rasio PBV semakin tinggi perusahaan dinilai oleh para pemodal relatif dibandingkan dengan dana yang telah ditanamkan di perusahaan”. Tandelilin (2010) juga mengungkapkan hal serupa “Idealnya, harga pasar saham bank jika dibandingkan nilai buku asetnya akan mendekati 1. Saham-saham yang

mempunyai rasio harga/nilai buku yang rendah sebaiknya dibeli untuk memperoleh tingkat *return* yang lebih besar pada tingkat risiko tertentu”.

2. *Price Earning Ratio* (PER)

Price Earning Ratio (PER) merupakan rasio harga pasar persaham terhadap laba perusahaan. *Price Earning Ratio* (PER) menunjukkan berapa kali lipat para investor di pasar mau membayar untuk setiap rupiah laba per saham yang dihasilkan perusahaan, sehingga PER mencerminkan daya tarik sebuah saham. Semakin tinggi rasio ini maka akan semakin tinggi pula prospek perusahaan di masa depan, karena PER dapat mempresentasikan aliran laba perusahaan di masa depan.

3. Tobins'Q

Rasio Tobins'Q dikembangkan oleh James Tobin, seorang pemenang hadiah Nobel dari Amerika Serikat. Rasio Tobin's Q tersebut dapat memberikan informasi paling baik, karena di dalam Tobin's Q memasukkan semua unsur hutang dan modal saham perusahaan, tidak hanya saham biasa saja dan tidak hanya ekuitas perusahaan yang dimasukkan namun seluruh aset perusahaan. Dengan memasukkan seluruh aset perusahaan berarti perusahaan tidak hanya terfokus pada satu tipe investor saja yaitu investor dalam bentuk saham namun juga untuk kreditur karena sumber pembiayaan operasional perusahaan bukan hanya dari ekuitasnya saja tetapi juga dari pinjaman yang diberikan oleh kreditur. Semakin besarnya nilai pada Tobin's Q menunjukkan bahwa perusahaan memiliki prospek pertumbuhan yang baik terhadap nilai perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena semakin besar nilai pasar aset perusahaan dibandingkan dengan nilai buku aset perusahaan maka semakin besar kerelaan investor untuk mengeluarkan pengorbanan yang lebih untuk memiliki perusahaan tersebut (Sukamulja, 2005).

2.3 Keberagaman Dewan Direksi

Keberagaman dewan direksi atau lebih sering disebut dengan *board diversity* didefinisikan sebagai pembagian personal di antara anggota yang saling bergantung dalam unit kerja. Sedangkan menurut May dan White Clarke dan Branson dalam Indreswari (2013), menyebutkan bahwa pengembangan taksonomi banyak digunakan untuk pengembangan *diversity*, yaitu *task-oriented* and

relation-oriented. *Task-oriented* menggambarkan atribut yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan dalam pekerjaan. Sedangkan yang termasuk di dalam bagian dari *relation-oriented* meliputi umur, *gender*, dan etnis.

Selain itu *diversity* juga dibedakan antara *demographic attributes* dan *cognitive (underlying)*, dimana yang termasuk di dalam *demographic attributes* meliputi umur, *gender*, kewarganegaraan, ras dan etnis. Lalu yang menjadi bagian dari *cognitive (underlying)* meliputi nilai setiap individu (Clarke & Branson, 2012). Maka dapat disimpulkan dari penjelasan di atas maka keberagaman yang akan dipakai untuk dijadikan variabel dalam penelitian ini adalah ras, *gender*, latar belakang pendidikan dan umur atau usia.

1. Keberadaan direktur asing

Karakteristik dewan bisa dilihat dari kewarganegaraan ataupun kebangsaan selain negara dimana perusahaan itu berdiri itulah yang disebut dengan diversitas asing. Ponnu (2008) menyebutkan bahwa seseorang anggota dewan perusahaan harus mempunyai kredibilitas maupun skill serta pengalaman yang dibutuhkan, sehingga mampu menghasilkan judgment independen dalam isu yang berkaitan tentang strategi, kinerja, dan sumber daya perusahaan.

Anggota dewan direksi dengan kebangsaan asing membawa opini dan prespektif yang sangat beragam, bahasa, keyakinan, latar belakang keluarga, dan pengalaman profesional yang berbeda antara satu negara dengan negara yang lain. Keberadaan dewan direksi asing mencerminkan tentang gagasan yang sangat berbeda mengenai hal peranan dewan perusahaan berkaitan dengan peranan pengendalian terutama jika mereka berasal dari negara dengan hak pemegang yang tergolong kuat (Ararat *et al*, 2010).

Keuntungan dari keberadaan direksi asing, di antaranya: tersedia kandidat anggota dewan yang berkualifikasi secara lebih luas atau dengan pengalaman industri yang lebih luas, dengan latar belakang yang berbeda dewan direksi asing bisa menambah pengalaman yang lebih beragam dan berharga yang tidak dimiliki oleh dewan domestik, dan anggota dewan direksi asing bisa

membantu meyakinkan investor asing bahwa perusahaan dikelola secara profesional (Winoto dan Supatni, 2014).

2. Keberagaman *gender*

Rismawati (2019) menyebutkan bahwa pada hakikatnya manusia terbagi menjadi dua jenis kelamin yaitu perempuan dan laki-laki. Untuk membedakan antara laki-laki dan perempuan yaitu dengan cara anatomi tubuh dan peran mereka dalam sosial dan masyarakat. Dewan komisaris dengan tingkat keberagaman *gender* yang semakin tinggi juga akan bekerja lebih baik dalam hal monitoring dan menuntut akuntabilitas yang lebih besar untuk kinerja manajemen. Hal ini akan meningkatkan kualitas pendapatan melalui pengurangan perilaku oportunistik manajemen laba karena wanita kurang toleran dengan perilaku oportunistik.

Kurangnya toleransi ini karena wanita menilai kesesuaian tindakan secara independen dan memiliki tingkat kematangan moral yang lebih tinggi (Srinidhi et al, 2011). Wanita juga lebih memikirkan reputasi sosial dalam mengambil keputusan (Asri, 2007). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Lückerath-Rovers (2013), keberagaman dalam dewan komisaris akan memberikan manfaat karena lebih mencerminkan karakteristik demografis kelompok pemangku kepentingan utama seperti pelanggan, karyawan dan investor sehingga keputusan yang diambil melalui pertimbangan dengan prespektif yang lebih luas. Keberagaman dewan komisaris juga akan berguna dalam meningkatkan reputasi perusahaan untuk karyawan karena baik pria dan wanita diberikan kesempatan yang sama dalam berkarir. Peningkatan keunggulan perusahaan dan peningkatan reputasi perusahaan akan meningkatkan kepercayaan pasar sehingga nilai perusahaan meningkat (Kusumastuti et al, 2008).

3. Keberagaman usia

Rismawati (2019) mengemukakan bahwa adanya keberagaman usia akan memberikan latar belakang yang berbeda seperti keberagaman pada pengalaman, keterampilan, dan jaringan sosial. Umur dewan merupakan

indikator diversitas dewan yang juga dapat memengaruhi nilai perusahaan. Menurut Winoto dalam Putri (2019) umur dapat dianggap sebagai proksi dari tingkat pengalaman seorang dewan dan cara pengambilan risiko.

Keragaman usia menunjukkan campuran anggota dari berbagai usia. Orang yang lebih muda dianggap lebih fleksibel, lebih menghargai konsep dan teknologi baru, dan lebih berani mengambil risiko. Mereka memiliki kemampuan untuk memahami model matematika yang kompleks dan pemahaman yang mendalam tentang kemampuan, jangkauan, dan keterbatasan Internet dan layanan berbasis online. Dewan dapat, di sisi lain, mendapat manfaat dari pengalaman luas anggota senior. Anggota senior sering kali memiliki jaringan dan pengaruh yang kuat yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan. (Mishra dan Shital, 2015)

Direktur yang lebih tua membawa pengalaman dan kebijaksanaan ke dewan. Mereka mampu mengambil pendekatan yang lebih holistik. Direktur usia menengah membawa keahlian sektoral dan fungsional. Mereka berada dalam posisi yang kuat untuk mengambil tanggung jawab karena pengetahuan dan pengalaman mereka yang luas. Tanggung jawab utama dewan adalah untuk memperoleh sumber daya dan mengembangkan hubungan dengan lembaga eksternal. Anggota senior, dengan jaringan pribadi yang kuat, dapat memainkan peran penting dalam proses ini. Keragaman usia juga memungkinkan transisi yang lebih mudah ketika orang-orang pensiun dari dewan, karena memiliki rentang usia membuat kecil kemungkinan bahwa sebagian besar anggota akan pensiun sekaligus. Dengan demikian memastikan bahwa akan ada cukup banyak anggota dewan berpengalaman pada suatu titik waktu (Mishra dan Shital, 2015).

Usia rata-rata direktur di Eropa adalah 58, mengalami sedikit penurunan sejak 2009. Dalam zona euro orang dapat melihat berbagai macam, dari 54 di Polandia hingga lebih dari 62 di Belanda. Delapan puluh persen direktur Nordic berada dalam kelompok usia 50-70. Di Amerika Serikat, dengan 37% direktur berusia 64 tahun atau lebih, usia rata-rata telah meningkat selama

dekade terakhir. Di Australia usia rata-rata adalah 53, 29% berusia 60 atau lebih, 32 persen berada di antara 50 dan 60, dan hanya 12% berusia di bawah 40-an. Di India usia rata-rata adalah 63 tahun, dengan 70% direktur berusia 50-an atau 60-an, Lebih dari 20% direktur India berusia 70 tahun atau lebih. Sementara hampir tidak ada direktur yang kurang dari 40 (Mishra dan Shital, 2015).

4. Keberagaman pendidikan

Rismawati (2019) menyatakan pendidikan diartikan sebagai pembelajaran pengetahuan, keterampilan, serta kebiasaan kelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, maupun penelitian. Latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh anggota dewan berpengaruh terhadap pengetahuan yang dimiliki. Meskipun keragaman pendidikan adalah suatu keharusan, ada juga kebutuhan untuk beberapa direktur yang memiliki pengalaman manajemen umum.

Direktur non-eksekutif, lebih disukai direktur independen yang memiliki pengalaman sebagai *Chief Executive Officer* (CEO) yang berlatar belakang pendidikan manajemen dan akan menjadi aset berharga bagi dewan. Di Eropa sekitar 43% direktur adalah CEO atau mantan CEO yang berlatar belakang manajemen. Di Amerika Serikat proporsi CEO, COO, ketua, presiden, dan wakil ketua di antara direktur independen baru adalah 43%, turun dari 59% satu dekade lalu. Preferensi diberikan kepada pensiunan CEO lebih dari yang aktif, karena mereka akan dapat mencurahkan lebih banyak waktu untuk kegiatan dewan. Prancis, Belanda, dan Swedia lebih dari 60% dewan direksi memiliki latar belakang CEO, di Denmark, Finlandia, Swiss, dan Inggris mayoritas dewan direksi adalah CEO, di ujung spektrum yang berlawanan, Polandia, Spanyol, dan Portugal memiliki kurang dari seperempat anggota dewan direksi dengan pengalaman sebagai CEO (Mishra dan Shital, 2015).

Lulusan manajemen banyak dicari karena mereka memiliki pemahaman keseluruhan tentang kebutuhan bisnis. Sebuah studi di negara-negara Nordik menemukan bahwa sekitar 35-50% anggota memiliki pendidikan dalam bisnis

atau ekonomi. Di India 21% dan di Singapura 27% direktur memiliki latar belakang pendidikan dalam studi atau manajemen bisnis. Selain itu, banyak direktur telah mengikuti program manajemen tingkat lanjut di Harvard atau sekolah bisnis terkemuka lainnya (Mishra dan Shital, 2015).

Menurut Kristina dan Wiratmaja (2018) latar belakang pendidikan dewan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan, dalam menjalankan suatu perusahaan tentunya diperlukan *soft skill* yang sesuai dengan bidang perusahaan di luar *hard skill* yang diperoleh pada bangku pendidikan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu telah banyak dilakukan untuk memperkuat mengenai penelitian tentang pengaruh *foreign director*, *gender diversity*, latar belakang pendidikan, dan usia anggota dewan direksi terhadap nilai perusahaan. Berikut adalah rincian dari penelitian tersebut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (tahun)	Judul	Hasil Penelitian
1	Gusti Agung R, K & I Dewa Nyoman W (2018)	Pengaruh <i>Board diversity</i> dan <i>Intellectual capital</i> Pada Nilai Perusahaan Manufaktur yang terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2012-2016	Dalam penelitian dihasilkan bahwa keberadaan dewan komisaris kewarganegaraan asing dan <i>intellectual capital</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Namun, keberadaan dewan komisaris wanita, latar belakang pendidikan dewan komisaris, umur dewan komisaris, dan proporsi dewan komisaris independen tidak berpengaruh pada nilai perusahaan
2	Astuti (2017)	Pengaruh Diversitas Dewan Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI 2008-2011	Hasil penelitian ini bahwa variabel <i>board diversity</i> (variasi <i>gender</i> , usia dewan, latar belakang anggota dewan, dewan direksi berkewarganegaraan asing) tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.
3	Andriani Grace Irene N (2016)	Pengaruh <i>Board Diversity</i> Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Pertambangan yang	Hasil penelitian ini untuk keberadaan direksi wanita, pengalaman kerja dewan berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan, pada latar belakang pendidikan

No	Peneliti (tahun)	Judul	Hasil Penelitian
		Terdaftar di Bursa Efek Indonesia 2013-2014,	berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan, pada usia dan outside director tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pada <i>board diversity</i> (direksi wanita, usia, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja direksi, <i>outside director</i>) secara simultan berpengaruh terhadap nilai perusahaan
4	Kusumastuti S dkk (2016)	<i>Board Diversity</i> pada Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif <i>Corporate Governance</i> .	Hasil dalam penelitian ini adalah porsi wanita, latar belakang pendidikan direksi, usia, dan outside director berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan. Namun ada satu variabel independen yang berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persebaran anggota dewan (<i>board diversity</i>) berpengaruh terhadap nilai perusahaan.
5	Rani Raharjanti (2015)	Pengaruh <i>Board Diversity</i> pada Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif <i>Corporate Governance</i> (Studi Empiris Pada Perusahaan yang Terdaftar di BEI).	Hasilnya adalah porsi wanita terhadap nilai perusahaan tidak berpengaruh, umur dewan tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan, begitu pula dengan latar belakang yang juga tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.
6	Dyah Retno Indreswari (2013)	Pengaruh <i>Board diversity</i> dan Kompensasi Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2010	Hasil Penelitian menunjukkan Bahwa Secara Parsial Pengalaman Kerja, Direksi Independen Berpengaruh Positif Tidak Signifikan, Latar Belakang Pendidikan Berpengaruh Negatif dan Tidak Signifikan, Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan dan Secara Simultan Semua Komponen <i>Board diversity</i> Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Nilai Perusahaan
7	Frysa Praditha Purwaningtyas (2011)	Analisis pengaruh mekanisme <i>good corporate governance</i> terhadap nilai perusahaan. Objek dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama tahun 2007-2009	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemilikan institusional, kepemilikan manajemen dan ukuran dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Akan tetapi, dewan komisaris independen dan komite audit tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh keberadaan direktur asing (*foreign director*) terhadap nilai perusahaan

Diversitas kewarganegaraan menjadi diversitas yang sebaiknya perlu dipertimbangkan dalam perusahaan. Kewarganegaraan asing dianggap bisa memberikan opini maupun perspektif yang beragam, bahasa, keyakinan, latar belakang keluarga, dan pengalaman profesional yang sangat berbeda antara negara yang satu dengan negara yang lainnya. menurut Choi dkk (2012), bahwa keberagaman individu-individu dari segi pengalaman, ide, dan inovasi dapat memberikan dampak yang baik pada kinerja perusahaan. Komposisi dewan direksi warga negara asing (*foreign director*) dapat mengangkat citra perusahaan karena kesan warga negara asing lebih memiliki kompetensi dan profesionalitas di bidangnya, sehingga akan meningkatkan nilai perusahaan. Keberadaan *foreign director* dinilai membawa opini, perspektif, bahasa, keyakinan, latar belakang, dan pengalaman profesional yang beragam, sehingga memperkaya pengetahuan bisnis dan alternatif penyelesaian masalah kompleks.

H₁: Keberadaan direktur asing (*foreign director*) berpengaruh terhadap nilai perusahaan

2.5.2 Pengaruh Keberagaman Gender terhadap nilai perusahaan

Menurut Hassan dan Marimuthu dalam Yumna (2018) mengatakan diversitas atau *keberagaman gender* merupakan bagian dari Keberagaman dewan yang paling sering diteliti. Adapun yang menjadi fokus dari keberagaman tersebut adalah dengan keberadaan anggota dewan komisaris atau direksi wanita di dalam suatu perusahaan. Gender dapat meningkatkan nilai perusahaan karena meningkatnya kemampuan memecahkan masalah karena terdiri dari berbagai persepektif. Apa yang kaum wanita atau minoritas kontribusikan ke manajemen puncak adalah perspektif-perspektif yang belum pernah dimiliki oleh perusahaan sebelumnya. Perspektif-perspektif tersebut merupakan penambahan nilai yang baik, dan seringkali tidak dimiliki oleh manajemen puncak yang hanya diduduki oleh pria. Perspektif yang lebih luas juga memungkinkan perusahaan untuk lebih memahami kompleksitas lingkungan bisnis yang berujung pada peningkatan kemampuan membuat keputusan. Keberadaan wanita sebagai minoritas dalam manajemen

puncak dianggap “*tough*” karena mereka harus menghadapi tantangan- tantangan dalam hal mempertahankan kedudukannya di dalam lingkungan kerja yang didominasi oleh pria. Usaha dalam mempertahankan kedudukan inilah yang menjadi pemicu dari kinerja wanita sehingga mampu berdampak positif kepada seluruh aspek perusahaan, salah satunya adalah kinerja keuangan perusahaan (Campbell & Vera, 2008). Hal tersebut sejalan dengan pendapat Kusumastuti dkk (2007) dimana masih sedikitnya wanita yang ditempatkan di posisi puncak mungkin karena disebabkan oleh adanya pandangan yang berbeda tentang penyebab kesuksesan yang diraih pria dan wanita. Kesuksesan pria dianggap karena kemampuan yang tinggi (dalam hal talenta dan kecerdasan), sedangkan wanita sebaliknya lebih sering dilihat dari faktor keberuntungan saja.

H₂: Keberagaman *Gender* berpengaruh terhadap nilai perusahaan

2.5.3 Pengaruh Keberagaman Umur terhadap nilai perusahaan

Keberagaman usia juga dapat mempengaruhi nilai perusahaan. Menurut Hambrick dalam Yumna (2018) mengemukakan bahwa perusahaan dengan manajer muda akan mengalami pertumbuhan yang lebih tinggi daripada perusahaan dengan manajer yang lebih tua. Menurut Kusumastuti et al. (2007) menyatakan bahwa usia anggota akan berkaitan dengan kebijaksanaan yang dimiliki. Dengan semakin bertambahnya usia, maka membuat seseorang semakin bijaksana. Apabila dilihat dari tahapan dewasa seseorang yang dikaitkan dengan kinerja, maka seseorang yang berada pada kelompok usia muda (tengah) adalah masa dimana seseorang akan mencapai dan mempertahankan kepuasan dalam karirnya, maka mereka cenderung akan fokus terhadap pekerjaannya daripada untuk berpindah-pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Dengan semakin bertambahnya usia, maka membuat seseorang semakin bijaksana. Jadi bisa terlihat dari tahapan dewasa seseorang dikaitkan dengan kinerja, maka seseorang yang berada pada kelompok usia menengah adalah masa dimana seseorang akan mencapai kepuasan dalam karirnya, maka mereka cenderung akan fokus terhadap pekerjaannya daripada untuk berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya.

H₃ : Keberagaman usia berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

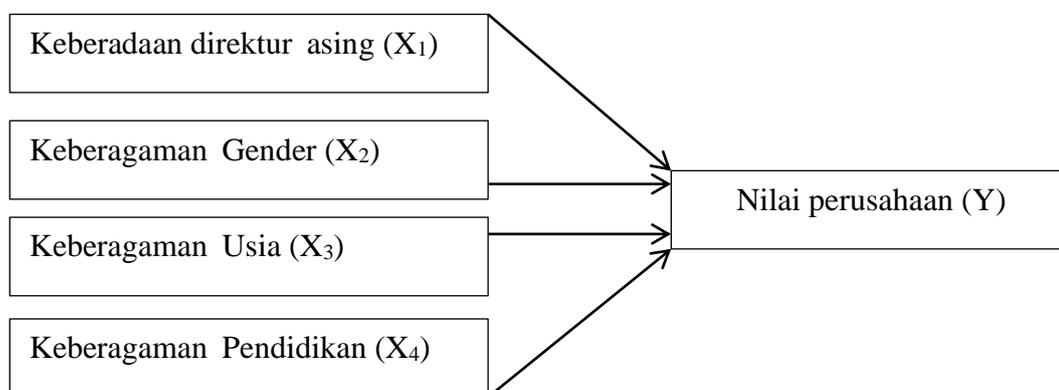
2.5.4 Pengaruh Keberagaman Pendidikan terhadap nilai perusahaan

Menurut Rismawati (2019) keberagaman pendidikan diartikan sebagai pembelajaran pengetahuan, keterampilan, serta kebiasaan kelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pelatihan maupun penelitian. Karakteristik anggota dewan direksi berkaitan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Tingkat pendidikan akan mempengaruhi anggota dewan direksi dalam proses pengambilan keputusan. Latar belakang pendidikan yang dimiliki anggota dewan berpengaruh terhadap pengetahuan yang dimiliki. Latar belakang pendidikan dan pengalaman dewan direksi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan merupakan hal yang penting. Menurut Kusumastuti, et al. (2007) menyatakan bahwa walaupun bukan menjadi suatu keharusan seseorang yang akan memasuki dunia bisnis agar berpendidikan bisnis, namun akan lebih baik apabila anggota dewan memiliki latar belakang pendidikan bisnis dan ekonomi. Memiliki pengetahuan bisnis dan ekonomi yang ada, setidaknya anggota dewan memiliki kemampuan lebih baik untuk mengelola bisnis dan mengambil keputusan bisnis daripada tidak memiliki pengetahuan bisnis dan ekonomi.

H₄ : Keberagaman Pendidikan berpengaruh terhadap nilai perusahaan

2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir merupakan model konseptual akan teori yang saling berhubungan satu sama lain terhadap berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Pada penelitian ini akan dibahas mengenai nilai perusahaan yang akan dipengaruhi oleh keberadaan direktur asing, keberagaman *gender*, keberagaman usia dan keberagaman pendidikan. Berdasarkan tinjauan pustaka di atas, maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pada prinsipnya metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk memperoleh informasi atau bukti yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang ingin diperoleh dari penelitian tersebut. Sugiyono (2019), menyebutkan bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Sejalan dengan hal tersebut Arikunto dalam Goeswi (2019), menyebutkan bahwa metode penelitian merupakan suatu cara yang dipergunakan oleh peneliti untuk dapat proses memperoleh data dalam penelitiannya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sebagaimana menurut Kasiram dalam Hidayat (2012), menyebutkan yang dimaksud dengan penelitian atau pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang menggunakan proses data-data yang berupa angka sebagai alat menganalisis dan melakukan kajian penelitian, terutama mengenai apa yang sudah di teliti. Sependapat dengan pernyataan tersebut Sugiyono dalam Rizqi (2017), menyebutkan bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode yang memiliki data yang berbentuk angka atau memiliki kecenderungan untuk dianalisis dengan cara atau teknik statistik, maka secara garis besar dapat disimpulkan mengenai penelitian deskriptif kuantitatif.

3.1 Definisi Variabel

Menurut Sugiyono (2016), menjelaskan yang dimaksud dengan variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik Simpulan. Sedangkan menurut Zakky (2020) variabel adalah suatu objek penelitian, atau apa yang menjadi fokus di dalam suatu penelitian, baik yang berbentuk abstrak maupun *real*.

3.1.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas atau variabel *independent* sering juga disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, *antecedent*, sedangkan menurut Sugiyono (2016), yang dimaksud variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab terjadinya perubahannya dan atau timbulnya variabel dependent (terikat). Pada penelitian ini variabel bebas yang dimaksud adalah

1. Keberadaan direktur asing

Sebagai organ perusahaan, Direktur bertugas untuk mengelola aktivitas perusahaan. Direktur bertugas dalam mengambil keputusan sesuai dengan wewenangnya. Anggota Dewan Direksi yang berkewarganegaraan asing berpengaruh positif terhadap pengurangan biaya operasional karena direktur asing dapat membawa ide, gagasan, pengetahuan dan keahlian baru untuk membantu meningkatkan efektivitas organisasi dan efisiensi operasional perusahaan. Namun di sisi lain, dengan adanya Direktur asing dapat meningkatkan total beban yang harus ditanggung oleh perusahaan karena pengeluaran untuk gaji maupun bonus akan menjadi lebih besar. Keberadaan direktur asing diukur dengan menggunakan proporsi jumlah warga negara asing dalam dewan direksi yang terdapat dalam laporan tahunan perusahaan dalam satuan persentase (%) (Indreswari, 2013).

$$\text{Foreign Board of Directors (FBD)} = \frac{\text{Jumlah dewan direksi asing}}{\text{Jumlah total dewan direksi}}$$

2. Keberagaman *gender*

Gender pada dewan komisaris yang semakin beragam akan menimbulkan perbedaan dalam memandang masalah dan menemukan solusi sehingga muncul ide-ide baru yang mengarah kepada inovasi dan kreativitas dimana dapat menjadi keunggulan perusahaan. Dewan komisaris dengan tingkat keberagaman *gender* yang semakin tinggi juga akan bekerja lebih baik dalam hal monitoring dan menuntut akuntabilitas yang lebih besar untuk kinerja manajemen. Hal ini akan meningkatkan kualitas pendapatan melalui

pengurangan perilaku oportunistik manajemen laba karena wanita kurang toleran dengan perilaku oportunistik. Kurangnya toleransi ini karena wanita menilai kesesuaian tindakan secara independen dan memiliki tingkat kematangan moral yang lebih tinggi. Wanita juga lebih memikirkan reputasi sosial dalam mengambil keputusan. Variabel dummy adalah variabel yang digunakan untuk mengkuantitatifkan variabel yang bersifat kualitatif (misal: jenis kelamin, ras, agama, perubahan kebijakan pemerintah, perbedaan situasi dan lain-lain). Variabel dummy merupakan variabel yang bersifat kategorikal yang diduga mempunyai pengaruh terhadap variabel yang bersifat kontinue. Variabel dummy sering juga disebut variabel boneka, binary, kategorik atau dikotom. Variabel dummy hanya mempunyai 2 (dua) nilai yaitu 1 dan nilai 0, serta diberi simbol D. Dummy memiliki nilai 1 ($D=1$) untuk salah satu kategori dan nol ($D=0$) untuk kategori yang lain. Dalam menghitung dummy dewan direksi dengan menggunakan rumus (Tirta, 2022):

$$\text{Keragaman Gender} = \text{jika ada direksi wanita } D = 1, \text{ jika tidak } D = 0$$

3. Latar belakang pendidikan

Dewan komisaris yang memiliki latar belakang pendidikan bisnis dan ekonomi dapat meningkatkan efektifitas dewan dalam menangani permasalahan bisnis, pemerintahan, peraturan, akuntansi dan audit. Dewan komisaris yang memiliki latar belakang ekonomi dan bisnis lebih efektif dalam menerapkan mekanisme sistem pengawasan internal untuk mengendalikan kinerja perusahaan yang dapat meningkatkan nilai perusahaan. Dewan komisaris yang memiliki latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis, semakin efektif dewan komisaris melaksanakan fungsi pengawasannya sehingga meningkatkan nilai perusahaan.

Dengan memiliki pengetahuan bisnis dan atau ekonomi, anggota dewan akan lebih mampu untuk mengelola bisnis dan mengambil keputusan bisnis daripada tidak memiliki pengetahuan bisnis dan ekonomi, dan hal ini akan mempengaruhi nilai perusahaan (Kusumastuti et al., 2006). Latar belakang pendidikan (EDU) diukur menggunakan jurusan yang ia tempuh semasa

kuliah, apakah mereka kuliah berbasis ekonomi dan bisnis atau tidak dihitung dengan rumus berikut:

$$Edu = \frac{\text{Direksi berlatar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis}}{\text{Jumlah total dewan direksi}}$$

4. Usia Anggota Dewan Direksi

Keberagaman usia juga dapat mempengaruhi nilai perusahaan. Adanya keberagaman usia akan memberikan latar belakang yang berbeda seperti keberagaman pada pengalaman, keterampilan, kecakapan, dan jaringan sosial. Perusahaan dengan manajer muda akan mengalami pertumbuhan yang lebih tinggi daripada perusahaan dengan manajer yang lebih tua. Karena manajer muda memiliki kecenderungan untuk tidak menerima status quo tetapi mau menerima ide baru. Usia anggota akan berkaitan dengan kebijaksanaan yang dimiliki. Dengan semakin bertambahnya usia, maka membuat seseorang semakin bijaksana. Apabila dilihat dari tahapan dewasa seseorang yang dikaitkan dengan kinerja, maka seseorang yang berada pada kelompok usia madya (tengah) adalah masa dimana seseorang akan mencapai dan mempertahankan kepuasan dalam karirnya, maka mereka cenderung akan fokus terhadap pekerjaannya daripada untuk berpindah-pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Usia Anggota Dewan Direksi diukur dengan menggunakan proporsi jumlah anggota dewan yang berusia muda dan tua, Usia (AGE) diukur dengan menggunakan proporsi jumlah anggota dewan direksi yang berusia lebih dari 40 tahun (Astuti, 2017) yang dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$AGE = \frac{\text{jumlah usia dewan direksi} \geq 40 \text{ tahun}}{\text{Jumlah total dewan direksi}}$$

3.1.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen juga sering disebut variabel *output*, kriteria, konsekuen. Menurut Kamus Bahasa Indonesia hal tersebut juga disebut sebagai variabel

terikat. Sebagaimana disebutkan oleh Sugiyono (2016) bahwa yang dimaksud dengan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini adapun variabel terikatnya adalah nilai perusahaan dengan proksi Tobin's Q, semakin besarnya nilai pada Tobin's Q menunjukkan bahwa perusahaan memiliki prospek pertumbuhan yang baik terhadap nilai perusahaan (Sukamulja, 2005), dengan rumus sebagai berikut (Muhamad dan Arfian, 2018):

$$\text{Tobin's Q} = (\text{EMV} + \text{D}) / (\text{EBV} + \text{D})$$

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

Dimana:

EMV : Equity Market Value (Nilai pasar jumlah lembar saham beredar)

EBV : Equity Book Value (Nilai buku dari total ekuitas perusahaan)

D : Debt (Nilai buku dari total kewajiban perusahaan)

P : Price (Harga saham penutupan akhir tahun)

Qshares : Jumlah saham beredar akhir tahun

3.1.1 Operasional Variabel

Menurut Marina (2015) menyebutkan operasional variabel adalah suatu cara untuk dapat mengukur suatu konsep yang dalam hal ini terdapat variabel-variabel yang langsung mempengaruhi dan dipengaruhi, yaitu variabel yang dapat menyebabkan masalah-masalah lain terjadi dan atau variabel yang situasi dan kondisinya tergantung variabel lain. Sebagaimana dengan judul peneliti adapun judul skripsi yang dimaksud berjudul "Pengaruh Keberadaan Direktur Asing, Keberagaman *Gender*, Latar Belakang Pendidikan dan Usia Anggota Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan", maka dapat dikatakan terdapat beberapa variabel yaitu seperti dijabarkan pada tabel berikut :

Tabel 3.1 Operasional Variabel Bebas (X)

Variabel (X)	Indikator	Skala	Sumber
Keberadaan direktur asing	Kewarganegaraan WNA dan WNI	Rasio	Indreswari (2013)
Keberagaman <i>gender</i>	Jenis Kelamin wanita	Dummy	Pramita et.al, 2022
Latar Belakang Pendidikan	Berlatar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis	Rasio	Kusumastuti et al., (2006)

Usia Dewan Direksi	Manajer berusia >40	Rasio	Astuti (2017)
--------------------	---------------------	-------	---------------

Tabel 3.2 Operasional Variabel Terikat (Y)

Variabel (Y)	Indikator	Skala	Sumber
Nilai Perusahaan	Tobins'Q	Rasio	Muhammad dan Arfian (2018)

3.2 Data dan Sumber Data

Keberhasilan dari suatu proses penelitian di dalamnya terdapat faktor-faktor yang mendukung dalam mendorong berhasilnya peneliti untuk dapat menjawab penelitian yang sedang dilakukannya atau yang sedang berlangsung salah satunya adalah proses pengumpulan data. Data sekunder merupakan sebuah data penelitian yang didapat oleh peneliti baik secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Umumnya data sekunder dapat berupa bukti, catatan atau laporan historis yang mana telah disusun dalam arsip yang telah dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan (Silalahi, 2003). Selain itu terdapat pendapat yang memiliki kemiripan sebagaimana disampaikan oleh Daniel dalam Khafid (2015), bahwa data sekunder merupakan data yang telah tersedia dalam berbagai bentuk.

Sumber data ini lebih banyak sebagai data statistik atau data yang sudah diolah sedemikian rupa sehingga siap digunakan dalam statistik biasanya tersedia pada kantor-kantor pemerintah, biro, jasa data, perusahaan swasta atau badan lain yang berhubungan dengan penggunaan data. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari data-data yang berada di Bursa Efek Indonesia periode 2019-2020.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Pada tahapan ini, dapat dikatakan merupakan suatu aktivitas atau kegiatan yang sangat penting dan harus baik dan benar-benar untuk dilakukan. Hal tersebut dikarenakan terdapat proses yang di antaranya terdapat proses pengumpulan data dan terdapat teknik atau seni dalam melakukan pemilihan sampel data yang ingin didapatkan di Bursa Efek Indonesia periode 2019-2020.

3.4 Teknik Pemilihan Populasi dan Sampel

Sebagaimana menurut Sukandarrumidi (2012), menjelaskan populasi sebagai sebuah objek yang diteliti bisa terdiri dari benda yang nyata, abstrak, peristiwa ataupun gejala yang merupakan sumber data dan memiliki karakter tertentu dan sama. Arikunto dalam Mulyawahyuni (2017) mengatakan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, dimana dalam menentukan populasi harus dimulai dengan penentuan secara jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran dari penelitian tersebut.

Pada penelitian ini peneliti mencoba mencari sumber data populasi yang mengacu pada perusahaan sektor industri yang terdapat pada Bursa Efek Indonesia hingga tahun 2019-2020 sebanyak 101 perusahaan dengan klasifikasi dari IDX-IC. Menurut Priyono (2008), menjelaskan bahwa populasi sebagai keseluruhan dari gejala atau satuan yang ingin diteliti yaitu seluruh perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Sementara itu, sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti. Oleh karenanya sampel harus dilihat sebagai pendugaan terhadap populasi dan bukan populasi itu sendiri. Sedangkan menurut Sukandarrumidi (2002), menyebutkan sampel penelitian merupakan bagian dari populasi yang dapat dianggap mewakili populasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan cara *simple random sampling*, kemudian diproporsikan sesuai dengan jumlah subpopulasinya. Pemilihan *simple random sampling* untuk membantu memastikan validitas internal yang tinggi: pengacakan adalah metode terbaik untuk mengurangi dampak variabel perancu potensial. Selain itu, *simple random sampling* memiliki validitas eksternal yang tinggi untuk mewakili karakteristik populasi yang lebih besar. Oleh karena itu untuk dapat menentukan jumlah sampel minimal yang harus peroleh mempergunakan rumus yang diformulasikan oleh Yamane dalam Sukandarrumidi (2002) :

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

Keterangan:

N = Besar populasi

n = Besar sampel

d = Tingkat presisi yang diinginkan: 0,05

$$n = \frac{101}{1 + 101 (0,05^2)}$$

$$n = \frac{101}{1 + 101 (0,0025)}$$

$n = 80,63$ dibulatkan menjadi 81

Pada penelitian ini sampel dibatasi pada perusahaan sektor perindustrian (manufaktur) dengan jumlah perusahaan sebanyak 81 perusahaan yang diambil secara acak (*random*), namun berdasarkan kriteria berdasarkan variabel independen yaitu Keberadaan direktur asing, keragaman *gender*, latar belakang pendidikan dan usia anggota dewan direksi maka hanya diperoleh 35 perusahaan yang memenuhi kriteria. Pemilihan sektor industri (manufaktur) dilatarbelakangi peran penting sektor industri (manufaktur) dalam upaya meningkatkan nilai investasi dan ekspor sehingga menjadi sektor andalan untuk mengakselerasi pertumbuhan ekonomi nasional.

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil proses pengumpulan data dimana bertujuan untuk mengetahui karakteristik setiap variabel pada sampel penelitian melalui analisis statistik. Analisis data penelitian memiliki tujuan untuk menyederhanakan dan membatasi temuan-temuan hingga menjadi satu susunan data yang teratur, tersusun serta lebih berarti. Data yang digunakan adalah data sekunder yang berasal dari laporan tahunan masing-masing perusahaan yang diperoleh dari pusat data BEI serta data keuangan.

3.5.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji prasyarat jika menggunakan analisis regresi linier. Uji asumsi klasik juga tidak perlu dilakukan untuk analisis regresi linear yang bertujuan untuk menghitung nilai pada variabel tertentu. Uji asumsi klasik ini meliputi: uji normalitas residual, uji multikolinieritas, uji heteroskedasitas, dan

uji autokorelasi. Jika uji asumsi klasik ini dilanggar, misalnya model regresi tidak normal, terjadi multikolinieritas, terjadi heteroskedastisitas maka hasil analisisnya tidak valid atau bias.

3.5.1.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. 52 Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$.

3.5.1.2 Uji Heteroskedastisitas

bertujuan menguji apakah dalam Model Regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan Uji Heteroskedastisitas, yaitu uji Scatterplot. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

3.5.1.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Ada 2 dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas, yaitu:

a. Berdasarkan Nilai *Tolerance*

Apabila *Tolerance* $>$ dari 0,10 maka model regresi yang peneliti pakai tidak Multikolinieritas. Sebaliknya, Apabila *tolerance* $<$ dari 0,10 Model Regresi yang peneliti pakai tidak mengalami Multikolinieritas.

b. Berdasarkan Nilai VIF*

Apabila $VIF^* < 10,00$ maka Model Regresi yang peneliti pakai tidak Multikolonieritas. Sebaliknya, Apabila $Tolerance > 10,00$ Model Regresi yang peneliti pakai mengalami Multikolonieritas.

3.5.1.4 Uji Autokorelasi

Model regresi yang bagus adalah tidak terjadi korelasi. Pengambilan keputusan adalah dengan melihat Durbin-Watson dan membandingkannya dengan tabel DW.

- Jika nilai $DW < dL$ atau $DW > (4 - dL)$ maka disimpulkan ada autokorelasi.
- Jika nilai $dU < DW < (4 - dU)$ maka disimpulkan tidak terjadi korelasi.
- Jika nilai $dL < DW < Du$ atau $(4 - dL) < DW < (4 - dU)$ maka disimpulkan tidak ada Simpulan.

3.5.2 Uji Hipotesis

3.5.2.1 Uji Regresi Linier Berganda

Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan uji statistik untuk dapat menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel independent secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda dengan formula sebagai berikut

$$TOBIN = a + b_1 \text{ OUTSIDE} + b_2 \text{ GENDER} + b_3 \text{ STUDY} + b_4 \text{ AGE} + e$$

Keterangan :

TOBIN = Nilai perusahaan

OUTSIDE = Keberadaan direktur asing

GENDER = Keragaman *gender*

STUDY = Latar belakang pendidikan

AGE = Usia anggota dewan direksi

b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien Regresi

a = Konstanta

e = *Error* (variabel bebas lain di luar model regresi)

3.5.2.2 Uji t

Uji t digunakan dalam penelitian ini untuk menguji variabel bebas secara satu persatu ada atau tidaknya pengaruh terhadap variabel terikat (Y). Jika $t_{hitung} > t$

tabel, maka menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh keberadaan direktur asing (X_1), keragaman *gender* (X_2), latar belakang pendidikan (X_3) dan usia anggota dewan direksi (X_4) secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu nilai perusahaan (Y), dengan hipotesis sebagai berikut :

$H_0: b_1 \leq 0$: Artinya variabel keberadaan direktur asing secara individu tidak berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

$H_0: b_2 \leq 0$: Artinya variabel keragaman *gender* secara individu tidak berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

$H_0: b_3 \leq 0$: Artinya variabel latar belakang pendidikan secara individu tidak berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

$H_0: b_4 \leq 0$: Artinya variabel usia anggota dewan direksi secara individu tidak berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$. Maka H_0 diterima yang berarti variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen. Sedangkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak yang berarti variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.5.2.3 Uji F

Dalam penelitian ini menggunakan uji statistik F untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif yang signifikan antara variabel keberadaan direktur asing (X_1), keragaman *gender* (X_2), latar belakang pendidikan (X_3) dan usia anggota dewan direksi (X_4) berpengaruh positif yang signifikan terhadap variabel nilai perusahaan (Y).

Menurut Sugiyono (2011), mengemukakan apabila nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} , maka dapat dikatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Kriteria untuk membuat hipotesis adalah sebagai berikut :

1) Hipotesis untuk Uji F

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel independen yaitu keberadaan direktur asing (X_1), keragaman *gender* (X_2), latar belakang pendidikan (X_3) dan usia anggota dewan direksi (X_4) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu nilai perusahaan (Y).

$H_0 : b_1 = b_2 > 0$, artinya variabel independen yaitu keberadaan direktur asing (X_1), keragaman *gender* (X_2), latar belakang pendidikan (X_3) dan usia anggota dewan direksi (X_4) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu nilai perusahaan (Y).

2) Menentukan F_{tabel} dan F_{hitung}

Dengan tingkat promosi sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5%, jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima yang berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.5.2.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Sugiyono, 2011). Dari koefisien determinasi ini (R^2) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y . Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Sesuai dengan *Good Corporate Governance* merupakan prinsip-prinsip yang diterapkan oleh perusahaan untuk memaksimalkan nilai perusahaan, meningkatkan kinerja dan kontribusi perusahaan, serta menjaga keberlanjutan perusahaan secara jangka panjang. Dewan direksi memiliki peranan yang sangat penting, keberadaan dewan direksi dengan beragam (*diversity*) kebangsaan, *gender*, latar belakang pendidikan, dan umur memberikan keragaman karakteristik, opini, dan pengetahuan yang melandasi proses pengambilan keputusan dalam perusahaan. Keberagaman dewan direksi merupakan salah satu indikator yang akan mempengaruhi implementasi *Corporate Governance* yang berperan langsung dalam mendukung kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan di bab sebelumnya, maka dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: Koefisien regresi direksi asing menunjukkan adanya hubungan positif. Hal ini berarti, semakin banyak jumlah *outside director* dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula nilai perusahaan. Namun, berdasarkan nilai signfikansi sebesar 0,763 menunjukkan tidak ada pengaruh *outside director* dalam perusahaan dengan nilai perusahaan. Koefisien variabel keragaman *gender* menunjukkan hubungan positif terhadap nilai perusahaan. Sehingga, semakin banyak direksi yang berjenis kelamin perempuan, maka dapat menaikkan nilai perusahaan. Berdasarkan nilai signfikansi sebesar 0,053 menunjukkan tidak ada pengaruh keberagaman *gender* dalam perusahaan dengan nilai perusahaan. Koefisien pada variabel latar belakang pendidikan menunjukkan hubungan yang negatif. Hal ini berarti, semakin banyak direksi dengan latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis, maka dapat menurunkan nilai perusahaan. Namun, berdasarkan nilai signfikansi sebesar 0,017 menunjukkan ada pengaruh latar belakang pendidikan dalam perusahaan dengan

nilai perusahaan. Koefisien variabel usia anggota dewan direksi menunjukkan hubungan positif terhadap nilai perusahaan. Sehingga, semakin banyak direksi yang berusia di atas 40 tahun, maka dapat menaikkan nilai perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan Simpulan, maka saran yang dapat peneliti sampaikan melalui hasil penelitian ini adalah untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperhatikan masalah endogenitas yang sering terjadi terutama dalam penelitian mengenai *board diversity*. Penelitian mendatang juga diharapkan dapat memperhatikan objek penelitian, yaitu seperti perusahaan yang termasuk dalam indeks bisnis-27, dan memperhatikan metode yang digunakan sesuai dengan kondisi data. Selain itu, dapat memasukkan variabel tambahan seperti struktur kepemilikan, pertemuan tahunan, kebijakan utang, kebijakan pendanaan, dan variabel kontrol yang sesuai agar karakteristik perusahaan sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, R. B., & Ferreira, D, 2009, Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of financial economics*, 94(2), 291-309.
- Akmalia, 2017, Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Corporate Social Responsibility dan *Good Corporate Governance* sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia Periode 2010-2015, *Jurnal* , Volume 8(2); 200-221.
- Arikunto, S, 2016, *Manajemen Penelitian* (13 ed., Jakarta: Rineka Cipta.
- Asri, M. 2007, Peran *Gender* CEO Pada Keputusan Pendanaan, Kebijakan Dividen Dan Risiko Perusahaan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia, *Skripsi Manajemen*, Universitas Islam Indonesia, Jogjakarta.
- Astuti, E. P, 2017, Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2008-2011 *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol. 4.
- Carter, D., D'Souza, F. P., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. J. A. a. S, 2008, The diversity of corporate board committees and financial performance. *International Business Managements*
- Cheng, L. T., Chan, R. Y., & Leung, T, 2010, Management demography and corporate performance: Evidence from China. *International Business Review*, 19, 3.
- Choi, H. M., Sul, W., & Min, S. K, 2012, Foreign board membership and firm value in Korea. *Management Decision*.
- Clarke, T., & Branson, D. M, 2012, *The SAGE handbook of Corporate Governance*: Sage Publications.
- Darmadi, S, 2011, *Board diversity* and firm performance: The Indonesian evidence. *Journal Corporate Ownership Control*, 8.
- Fadhlorrohman, A, 2017, *Pengaruh Board Diversty Terhadap Nilai Perusahaan Dalam Prespektif Corporate Governance*, S1), Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Purwokerto.

- Hambrick, D. C., & Mason, P. A, 1984, Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers. *Academy of management review*, 9(2), 193-206.
- Hassan, R., & Marimuthu, M, 2016, *Corporate Governance, board diversity, and firm value: Examining large companies using panel data approach*.
- Hidayat, A, 2012, *Pengertian dan Penjelasan Penelitian Kuantitatif-Lengkap*. diakses : <https://www.statistikian.com>, pada tanggal 09 April 2020.
- Indreswari, D. R, 2013, *Pengaruh Board diversity Dan Kompensasi Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bei Tahun 2010)* Universitas Negeri Yogyakarta,
- Infovesta Utama, 2021, *Kinerja Indeks Investor33*, <https://investor.id/opinion/245899/kinerja-indeks-investor33>, diakses Tanggal 8 Oktober 2021
- Khafid, M, 2015, *Strategi Bersaing Dalam Meningkatkan Jumlah Pelanggan (Studi Kasus Pada Perusahaan Otobus al-Mubarak Malang, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang*.
- Krishnan, H. A., & Park, D, 2005, A few good women—on top management teams. *Journal of business research*, 58(12), 1712-1720.
- Kristina, I. G. A. R., & Wiratmaja, I. D. N, 2018, Pengaruh *Board diversity* Dan Intellectual Capital Pada Nilai Perusahaan. *E-Jurnal Akuntansi*, 2313-2338.
- Kusumastuti S dkk., 2006, Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol 9 No. 2 November 2007. Hal 88-98
- Lückerath, & Rovers, M, 2009, Female directors on corporate boards provide legitimacy to a company : A resource dependency perspective. *Management Online Review*, 1-13.
- Marina, D, 2015, *Pengaruh Pemeriksaan Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Badan (Suatu Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung)* Universitas Pasundan, Bandung.
- Mishra dan Shital, 2015, *Board diversity and Corporate performance: The Indian Evidence*. The IUP Journal of Corporate Governance.
- Muhamad Ardi Nupi Hasyim dan Arfian Adam, 2018, Pengaruh Kinerja Keuangan Internal Perusahaan terhadap Nilai Perusahaan (Survei Terhadap Perusahaan Manufaktur Yang Telah Melakukan Emisi Saham

Periode 2010 sampai dengan 2016 di Indonesia), *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, Vol 1, No 1.

- Mulyawahyuni, A. M, 2017, *Pengaruh Perputaran Modal Kerja Terhadap Tingkat Likuiditas Perusahaan (Studi Kasus Pada Laporan Keuangan Krakatau Daya Listrik Cilegon Tahun 2006-2016)*, (S1), Jurnal Univer Pendidikan Indonesia.
- Nurlela, I. J. S. N. A. X, 2008, Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Prosentase Kepemilikan Manajemen Sebagai Variabel Moderating. 3, 23-26.
- Oxelheim, L., & Randoy, T, 2003, The impact of foreign board membership on firm value. *Journal of Banking Finance*, 27(12), 2369-2392.
- Ponnu, 2008, Corporate Governance Structures and the Performance of Malaysian Public Listed Companies. *Business Research Papers*. 4(2): 217- 230.
- Priyadi, M. P. J. J. I. d. R. A, 2017, *Pengaruh Kinerja Keuangan terhadap Nilai Perusahaan dengan Good Corporate Governance sebagai Variabel Pemoderasi*. 6 (7),
- Pramita Yulia, Ernie Hendrawaty, R.A. Fiska Huzaimah, 2022, Pengaruh Gender dan Status Kewarganegaraan Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 27, No. 2.
- Priyono, 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Vol. Edisi Revisi 2008, Surabaya: Zifatama Publishing.
- Priyono, D, 2016, *Analisis Pengaruh Kepemilikan Pemegang Saham Asing terhadap Kinerja Perusahaan Tercatat yang Terdaftar Dalam Indeks Kompas 100 di Bursa Efek Indonesia*. Universitas Gadjah Mada,
- Putri, W. E, 2019, *Pengaruh Keragaman Dewan Direksi Terhadap nllai Perusahaan*. Universitas lampung,
- Rismawati, E, 2019, *Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Studi Empiris pada Perusahaan Keluarga yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2015-2017)*, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Rizqi, A. D, 2017, *Penggunaan Model Pembelajaran Discovery Learning Untuk Meningkatkan Motivasi Dan Hasil Belajar Siswa Pada Tema Makananku Sehat Dan Bergizi Kelas Iv*. Universitas Pasundan, Bandung.
- Sari, 2019, Pengaruh Kebijakan Dividen Terhadap Return Saham Pada Perusahaan Industri Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ekonomia*.

- Silalahi, G. A, 2003, *Metodologi Penelitian dan Studi Kasus*. Sidoarjo: CV. Citra Media
- Srinidhi, N dan Ferdinand, A. 2011, Does board *gender diversity* improve the informativeness of stock prices?, *Journal of Accounting and Economics*, 2011, vol. 51, issue 3, 314-338.
- Sugiyono, 2015, *Metode penelitian Pendidikan: Persada*, Grafindo.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D* (6 ed., Bandung: Alfabeta.
- Sukamulja, S. J. B. J. M. d. B, 2005, *Good Corporate Governance* di sektor keuangan: Dampak GCG terhadap kinerja perusahaan (Kasus di Bursa Efek Jakarta, 8(1), 1-25.
- Sukandarrumidi, 2002, *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Tirta, I Made, 2022, MSL.03: Regresi Linear Dengan Dummy, On Line Dynamic Statistics Module, Laboratorium Statistika, Jurusan Matematika FMIPA Universitas Jember, 22 September 2022.
- Wardhani, R, 2008, Tingkat konservatisme akuntansi di Indonesia dan hubungannya dengan karakteristik dewan sebagai salah satu mekanisme *Corporate Governance*. *Simposium Nasional Akuntansi XI*, 1-26.
- Wijaya, P. C., & Suprasto, B, 2015, Pengaruh persebaran dewan two tier (dewan gabungan) pada nilai perusahaan sektor keuangan. *E-Jurnal Akuntansi*.
- Winoto dan Supratmi, 2014, Pengaruh Diversitas Kebangsaan Board of Director Terhadap Nilai Perusahaan, *Jurnal Akuntansi Keuangan*, 1–10.
- Zakky, 2020, *Pengertian Observasi Menurut Para Ahli dan Secara Umum [Lengkap]*. diakses : <https://www.zonareferensi.com>,m pada tanggal 10 April 2020.