

Pengaruh *Gender*, *Usia*, *Regional*, *Masa Jabatan*, *Pendidikan* terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Jasa Sektor Keuangan

Dwi Ermayanti S¹, Edy Suhartono², Darwin Marasi Purba³, Muawanah⁴

¹ITEBIS PGRI Dewantara Jombang

²Universitas Bojonegoro

³Universitas Binaniaga Indonesia

⁴STIP Malang

Email: dwi_stiedw@gmail.com

Abstrak

Suatu perusahaan tidak selalu berkembang dengan baik sebagaimana yang diharapkan. Dalam praktik, banyak perusahaan mengalami kegagalan, salah satunya adalah karena kesalahan manajemen yang terjadi secara berulang-ulang. Penelitian ini bertujuan adalah untuk mengetahui pengaruh *gender*; *usia*; *regional*; *masa jabatan*; *pendidikan* terhadap nilai perusahaan. Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini ialah sektor keuangan sebanyak 89 perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Analisa menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Keragaman *gender* memiliki pengaruh negatif terhadap nilai perusahaan, 2) Keragaman *usia* dewan tidak berpengaruh terhadap nilai Perusahaan, 3) Keragaman *regional* dewan tidak berpengaruh terhadap nilai Perusahaan, 4) Keragaman *masa jabatan* dewan berpengaruh positif terhadap nilai Perusahaan, dan 5) Keragaman *pendidikan* dewan berpengaruh positif terhadap nilai Perusahaan.

Kata Kunci: *Gender*; *Usia*; *Regional*; *Masa Jabatan*; *Pendidikan* dan *Nilai Perusahaan*

Abstract

A company does not always develop well as expected. In practice, many companies experience failure, one of which is due to management errors that occur repeatedly. This study aims to determine the effect of gender; age; regional; position period; education on the value of the company. This research includes quantitative descriptive research. The population of this study is the financial sector as many as 89 companies listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX). Analysis using multiple linear regression. The results of the study show that 1) Gender diversity has a negative influence on firm value, 2) Diversity of the board age does not affect the value of the Company, 3) The regional diversity of the board does not affect the value of the Company, 4) The diversity of the board tenure has a positive effect on the value of the Company, and 5) The diversity of the board's education has a positive effect on the value of the Company.

Keywords: *Board Diversity (Gender; Age; Regional; Position Period; Education) and Company Value*

PENDAHULUAN

Perubahan kondisi ekonomi makro tahun 1997 dan krisis keuangan global akhir tahun 2008 mengakibatkan banyak perusahaan mengalami kebangkrutan, adanya krisis tersebut berdampak langsung pada kelangsungan hidup perusahaan diberbagai negara.

Kelangsungan hidup suatu perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi diluar perusahaan, tetapi juga di sebabkan karena pengelolaan perusahaan yang kurang baik. Suatu perusahaan tidak selalu berkembang dengan baik sebagaimana diharapkan didalam praktiknya banyak perusahaan mengalami kegagalan salah satunya karena kesalahan manajemen, ketidak mampuan manajemen dalam mengelola perusahaan inilah yang pada akhirnya berakibat pada kegagalan manajemen (Sudana, 2009).

Kesalahan manajemen dalam mengelola perusahaan adalah salah satu tanggung jawab dari dewan perusahaan, karena didalam suatu perusahaan peran dewan sangat penting dalam pengambilan keputusan, dan memastikan bahwa perusahaan sudah beroperasi dengan baik. Untuk menciptakan suatu perusahaan yang bersaing dan tetap unggul haruslah memiliki dewan-dewan perusahaan yang memiliki sudut pandang kedepan dan keragaman yang luas, karena dengan adanya keragaman mengarah pada peningkatan efektifitas dewan, sehingga bisa meningkatkan keberhasilan perusahaan. keragaman dewan terdiri dari *gender*, usia, *regional*, masa jabatan, pendidikan. Dengan demikian keragaman dewan berarah pada peningkatan efektif dewan sehingga meningkatkan keberhasilan yang meningkat dapat meningkatkan nilai perusahaan itu sendiri (Mishra dan Shital, 2015).

Sektor keuangan memiliki peran yang sangat vital dalam menjaga kestabilan perekonomian didalam suatu Negara. Untuk mengukur suatu nilai suatu perusahaan yang menunjukkan seberapa jauh suatu perusahaan mampu menciptakan nilai perusahaan yang relative terhadap jumlah modal yang diinvestasikan, sangat cocok diukur menggunakan rasio price to book value, karena rasio PBV digunakan untuk mengukur perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang jasa keuangan seperti bank dan perusahaan asuransi, dikarenakan perusahaan-perusahaan tersebut memiliki asset keuangan yang sangat besar.

Rumusan masalah dalam penelitian ini: 1) Apakah keragaman gender dalam anggota dewan berpengaruh terhadap nilai perusahaan? 2) Apakah keragaman usia dewan berpengaruh terhadap nilai perusahaan? 3) Apakah keragaman *regional* dewan berpengaruh terhadap nilai perusahaan? 4) Apakah keragaman masa jabatandewan berpengaruh terhadap nilai perusahaan? 5) Apakah keragaman latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap nilai perusahaan? Tujuan penelitian ini: 1) Untuk mengetahui pengaruh keragaman *gender* dalam anggota dewan terhadap nilai perusahaan. 2) Untuk mengetahui pengaruh keragaman usia dewan terhadap nilai perusahaan. 3) Untuk mengetahui pengaruh keragaman *regional* dewan terhadap nilai perusahaan. 4) Untuk mengetahui pengaruh keragaman masa jabatan dewan terhadap nilai perusahaan. 5) Untuk mengetahui pengaruh keragaman latar belakang pendidikan terhadap nilai perusahaan.

Landasan Teoritis

Board Diversity

Board diversity dapat diartikan sebagai keragaman dewan atau bisa juga diartikan sebagai suatu golongan dari suatu dewan komisaris dan dewan direksi. Jadi komposisi dewan direksi yang dimaksud ialah suatu hal yang saling berkaitan dengan individu yang berbeda antara satu sama lain. *Board diversity* dapat diartikan sebagai keragaman struktur atau komposisi dari suatu dewan. (Kristina dan Wiratmaja, 2018).

Ide-ide besar datang dari perbedaan. Perbedaan dapat diciptakan oleh keragaman di antara para direktur dan dalam hal peran (pelaksana). Dewan yang heterogen dengan pendapat dan pendekatan yang berbeda membantu perkembangan pemikiran kritis dan pemecahan masalah secara kreatif untuk menghasilkan pengambilan keputusan yang lebih baik, memungkinkan pemantauan aktif, dan mendorong arahan strategis — semua komponen penting untuk kesuksesan perusahaan. (Mishra dan Shital, 2015). Berbagai aspek keragaman yang mempengaruhi dewan perusahaan, dalam hal *gender*, usia, *regional*, masa jabatan, pendidikan. Ini menggambarkan perlunya keragaman di setiap kategori. Dengan demikian keragaman dewan mengarah pada peningkatan efektivitas dewan, sehingga meningkatkan keberhasilan perusahaan. Dengan keberhasilan yang meningkat dapat meningkatkan nilai perusahaan itu sendiri (Mishra dan Shital, 2015).

Nilai Perusahaan

Nilai Perusahaan ialah suatu kondisi yang telah ditempuh dan dilewati oleh setiap perusahaan sebagai sebuah gambaran dari suatu kepercayaan dari pandangan masyarakat luas terhadap sebuah perusahaan yang telah melalui suatu proses kegiatan selama beberapa tahun, dengan arti sejak perusahaan tersebut berdiri sampai pada periode saat ini.

Jadi pada dasarnya tujuan dari perusahaan ialah meningkatkan kinerja perusahaan agar dapat mensejahterakan para pemegang saham di perusahaan tersebut. Semakin tingginya nilai perusahaan semakin tingginya kesejahteraan para pemegang saham. Harga saham selalu berkaitan dengan kinerja dan prospek perusahaan yang meningkat, sehingga menarik minat investor dan dapat menaikkan nilai suatu perusahaan. (Makhsunah, 2018).

Hipotesis dalam penelitian ini :

- H1 : Keragaman *gender* dalam anggota dewan berpengaruh terhadap nilai perusahaan.
- H2 : Keragaman usia berpengaruh terhadap nilai perusahaan.
- H3: Keragaman regional berpengaruh terhadap nilai perusahaan.
- H4 : Keragaman masa jabatan berpengaruh terhadap nilai perusahaan.
- H5 : Keragaman pendidikan dewan berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Metode Penelitian

(Sugiono, 2013) Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lainnya (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen, karena kalau variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen. Metode kuantitatif merupakan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Dengan teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara *random*, pengumpulan data dapat menggunakan *instrument* penelitian dan analisis data yang bersifat kuantitatif statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian

deskriptif kuantitatif, merupakan data yang diperoleh dari populasi atau sampel penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan.

Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

Keragaman Gender (X1)

Keragaman *gender*, diukur dengan total jumlah wanita dibagi total jumlah anggota dewan (Mishra dan Shital, 2015). Dapat dirumuskan sebagai berikut:

Gender = Total Jumlah Dewan Wanita/Total Anggota Dewan

Keragaman Usia (X2)

Keragaman usia, diukur dengan proporsi anggota dewan yang berumur lebih dari 40 tahun dibagi total jumlah anggota dewan (Mishra dan Shital, 2015). Dapat dirumuskan sebagai berikut:

Usia = Total Jumlah Dewan Yang Berumur 40 Tahun/Total Anggota Dewan

Keragaman Regional (X3)

Keragaman *regional*, diukur dengan jumlah total anggota dewan yang berasal dari luar negeri dibagi total jumlah anggota dewan (Mishra dan Shital, 2015). Dapat dirumuskan sebagai berikut:

Regional = Total Jumlah Dewan Yang Berasal Dari Luar Negeri/Total Anggota Dewan

Keragaman Masa Jabatan (X4)

Keragaman masa jabatan, diukur dengan jumlah total anggota dewan yang menjabat kurang dari 10 tahun dibagi total jumlah anggota dewan (Mishra dan Shital, 2015). Dapat dirumuskan sebagai berikut:

Masa Jabatan = Total Jumlah Dewan Yang Menjabat Kurang Dari 10 Tahun /Total Anggota Dewan

Keragaman Pendidikan (X5)

Keragaman pendidikan, diukur dengan jumlah total anggota dewan yang berlatar belakang pendidikan manajemen dibagi total jumlah anggota dewan (Mishra dan Shital, 2015). Dapat dirumuskan sebagai berikut:

Pendidikan = Total Jumlah Dewan Yang Berlatar Belakang Pendidikan Manajemen /Total Anggota Dewan

Nilai perusahaan (Y)

Rasio yang digunakan pada penelitian ini adalah *price to book value* (PBV). Rasio ini memberikan gambaran seberapa besar pasar mengapresiasi nilai buku saham suatu perusahaan. Semakin tinggi *price to book value* (PBV) berarti pasar semakin percaya akan prospek perusahaan tersebut. (Murhadi, 2013).

$$PBV = \frac{\text{Harga per lembar Saham}}{\text{Nilai buku per lembar saham}}$$

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini menggunakan semua perusahaan jasa yang termasuk dalam sektor keuangan sebanyak 89 perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2023. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *Purposive Sampling*. Setelah melewati proses purposive sampling sampel pada penelitian ini menjadi 59 perusahaan dengan masing-masing perusahaan mempublikasikan *board diversity* didalam *annual report*, *financial report*, dan *company report* selama 1 tahun.

Jenis Data, Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Jenis data menggunakan data kuantitatif berupa data sekunder yang diperoleh secara tidak langsung namun menggunakan media perantara. Metode pengambilan data dilakukan dengan cara studi pustaka dan dokumentasi.

Teknik Analisa Data

Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS melalui uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas uji multikolinearitas, autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas. Untuk pengujian hipotesis menggunakan uji analisis regresi linear berganda, uji t parsial, dan koefisien determinasi R^2 .

Hasil dan pembahasan Statistik Deskriptif

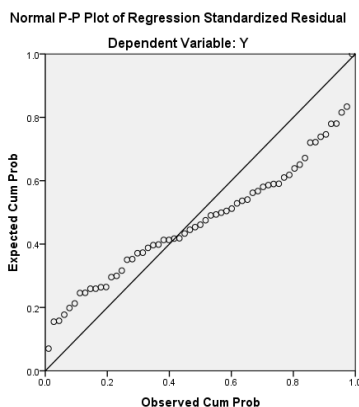
Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif

| <i>Descriptive Statistics</i> | | | | | |
|-------------------------------|----|---------|---------|--------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| X1 | 59 | .000 | .800 | .24610 | .191941 |
| X2 | 59 | .25 | 1.00 | .7186 | .16513 |
| X3 | 59 | .00 | .43 | .1476 | .10958 |
| X4 | 59 | .33 | 5.00 | .8985 | .68004 |
| X5 | 59 | .00 | .90 | .3288 | .24073 |
| Y | 59 | .22 | 16.65 | 1.8666 | 2.55292 |
| Valid N (listwise) | 59 | | | | |

Berdasarkan table diatas, dapat dilihat untuk variabel keragaman *gender* didalam anggota dewan memiliki rata-rata senilai 0,24610 atau 24,61%. Yang berarti, di dalam anggota dewan masih didominasi oleh laki-laki. Variabel usia anggota dewan memiliki rata-rata senilai 0,7186 atau 71,86%. Yang berarti sebagian besar anggota dewan berusia lebih dari 40 tahun. Dimana, berdasarkan sampel yang diteliti didalam anggota dewan terdapat usia yang diatas 40 tahun dan dibawah 40 tahun. Variabel kewarganegaraan asing atau biasa disebut dengan *outside* dewan memiliki rata-rata senilai 0,1476 atau 14,76%. Yang berarti didalam sebuah perusahaan yang diteliti masih mengandalkan *inside* dewan. Variabel masa jabatan yang kurang dari 10 tahun memiliki rata-rata senilai 0,8985 atau 89,85%. Yang berarti didalam perusahaan yang diteliti untuk menciptakan suatu pengambilan keputusan yang baik tidak harus dilakukan oleh dewan yang menjabat lebih lama. Variabel pendidikan manajemen, terdapat rata-rata senilai 0,3288 atau 32,88% yang berarti anggota dewan yang berlatar belakang pendidikan manajemen diperlukan akan tetapi tidak dijadikan sebuah prioritas didalam perusahaan. Untuk nilai perusahaan yang diukur menggunakan *price to book value* yang memiliki rata-rata senilai 1,8666 . Dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi dari *price to book value* lebih besar dari nilai rata-ratanya yang menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam variabel ini memiliki sebaran data yang kurang bagus.

Uji Normalitas

Dari hasil uji diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual untuk model regresi ini telah normal dan memenuhi asumsi normalitas dimana distribusi datanya normal.



Gambar 1. P-Plot Uji Normalitas

Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | Coefficients ^a | | | | | | |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | -.691 | 1.265 | | -.546 | .587 | | |
| 1 X1 | -3.312 | 1.413 | -.249 | -2.345 | .023 | .956 | 1.046 |
| X2 | 1.954 | 1.653 | .126 | 1.182 | .243 | .943 | 1.060 |
| X3 | -3.919 | 2.456 | -.168 | -1.596 | .116 | .971 | 1.030 |
| X4 | 1.804 | .419 | .481 | 4.308 | .000 | .867 | 1.154 |
| X5 | 2.817 | 1.160 | .266 | 2.429 | .019 | .902 | 1.109 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, dapat kita lihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari kelima variabel tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* kelima variabel diatas 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa pada kelima variabel dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

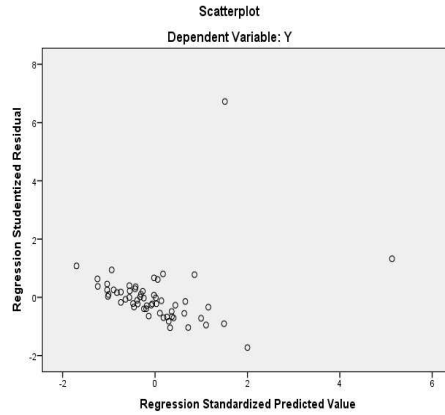
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .654 ^a | .428 | .374 | 2.01919 | 1.839 |

a. Predictors: (Constant), X5, X2, X1, X3, X4

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil olah data diatas maka diketahui bahwa nilai DW adalah sebesar 1,839, nilai Durbin Watson ini terletak antara 1,767- 2,233, hal ini menunjukkan bahwa dalam model penelitian ini tidak ada autokorelasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model ini karena nilai D-W hitung berada diantara 1,767 dan 2,233 yaitu sebesar 1,839.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. P-Plot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan *scatter plot* di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar di atas maupun di bawah maupun diatas angka 0 pada sumbu Y. Maka secara garis besar dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedasitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|-------------------------|-----------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | | | | Beta | Tolerance |
| 1 | (Constant) | -.691 | 1.265 | | -.546 | .587 | |
| | X1 | -3.312 | 1.413 | -.249 | -2.345 | .023 | .956 |
| | X2 | 1.954 | 1.653 | .126 | 1.182 | .243 | .943 |
| | X3 | -3.919 | 2.456 | -.168 | -1.596 | .116 | .971 |
| | X4 | 1.804 | .419 | .481 | 4.308 | .000 | .867 |
| | X5 | 2.817 | 1.160 | .266 | 2.429 | .019 | .902 |

a. Dependent Variable: Y

Berikut hasil persamaan regresi berganda berdasarkan data pada tabel di atas:

$$Y = -0,691 - 3,312X_1 + 1,954X_2 - 3,919X_3 + 1,804X_4 + 2,817X_5$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, antara lain:

1. Apabila kelima variabel independen yaitu Keragaman *gender*, Keberagamanusia, Keragaman regional, Lama masa jabatan dan Latar belakang pendidikan dewannol atau tidak mengalami perubahan, maka besarnya Nilai perusahaan adalah -0,691.
2. Apabila Keragaman *gender* naik sebesar 1 satuan dan variabel independen lain konstan, maka Nilai Perusahaan mengalami penurunan sebesar 3,312
3. Apabila Keberagamanusia naik sebesar 1 satuan dan variabel independen lain konstan, maka Nilai Perusahaan mengalami peningkatan sebesar 1,954.
4. Apabila Keragaman *Regional* naik sebesar 1 satuan dan variabel independen lain konstan, maka Nilai perusahaan juga mengalami penurunan sebesar 3,919.
5. Apabila Keragaman masa jabatannaik sebesar 1 satuan dan variabel independen lain konstan, maka Nilai perusahaan juga mengalami kenaikan sebesar 1,804.
6. Apabila Keragamanpendidikan naik sebesar 1 satuan dan variabel independen lain konstan, maka Nilai perusahaan juga mengalami kenaikan sebesar 2,817

Pengujian Hipotesis Uji t

Tabel 5. Hasil Uji t

| Model | | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------|------------|---------------------------------|---------------|----------------------------------|--------|------|----------------------------|-----------|
| | | Unstandardize d Coefficients | | Standar dized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | | | | Beta | Tolerance |
| | (Constant) | -.691 | 1.265 | | -.546 | .587 | | |
| 1 | X1 | -3.312 | 1.413 | -.249 | -2.345 | .023 | .956 | 1.046 |
| | X2 | 1.954 | 1.653 | .126 | 1.182 | .243 | .943 | 1.060 |
| | X3 | -3.919 | 2.456 | -.168 | -1.596 | .116 | .971 | 1.030 |
| | X4 | 1.804 | .419 | .481 | 4.308 | .000 | .867 | 1.154 |
| | X5 | 2.817 | 1.160 | .266 | 2.429 | .019 | .902 | 1.109 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan data hasil olahan data SPSS di atas, maka diperoleh penjelasan sebagai berikut:

1. Variabel Keragaman *gender* mendapatkan nilai t sebesar -2,345 dengan t tabel sebesar 2,011 ($t_{hitung} \geq t_{tabel}$), Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,023 \leq 0,05$. Berdasarkan nilai t hitung dan nilai sig hitung dapat disimpulkan, bahwa Keragaman *gender* berpengaruh *negative* signifikan terhadap nilai perusahaan Pada perusahaan sektor keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2018. Kurva penerimaan dan penolakan H_0 .
2. Variabel Keragaman Usia mendapatkan nilai t sebesar 1,182 dengan t tabel sebesar 2,011 ($t_{hitung} \leq t_{tabel}$), Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,243 \geq 0,05$.

Berdasarkan nilai t hitung dan nilai sig hitung dapat disimpulkan, bahwa Keragaman Usia tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan Pada perusahaan sektor keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2018. Kurva penerimaan dan penolakan Ho.

3. Variabel Keragaman *Regional* mendapatkan nilai t sebesar -1,596 dengan t tabel sebesar 2,011 ($t_{hitung} \leq t_{tabel}$), Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,116 \geq 0,05$. Berdasarkan nilai t hitung dan nilai sig hitung dapat disimpulkan, bahwa Keragaman *Regional* tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan Pada perusahaan sektor keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2018. Kurva penerimaan dan penolakan Ho.
4. Variabel Keragaman Masa Jabatan mendapatkan nilai t sebesar 4,306 dengan t tabel sebesar 2,011 ($t_{hitung} \geq t_{tabel}$), Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000 \leq 0,05$. Berdasarkan nilai t hitung dan nilai sig hitung dapat disimpulkan, bahwa Keragaman Masa Jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan Pada perusahaan sektor keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2018. Kurva penerimaan dan penolakan Ho.
5. Variabel Keragaman Pendidikan mendapatkan nilai t sebesar 2,429 dengan t tabel sebesar 2,011 ($t_{hitung} \geq t_{tabel}$), Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,019 \leq 0,05$. Berdasarkan nilai t hitung dan nilai sig hitung dapat disimpulkan, bahwa Keragaman pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan Pada perusahaan sektor keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2018. Kurva penerimaan dan penolakan Ho.

Uji Koefisien Determinasi R²

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .654 ^a | .428 | .374 | 2.01919 | 1.839 |

a. Predictors: (Constant), X5, X2, X1, X3, X4

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengujian diatas diketahuibahwa nilai R square adalah 0,428. Artinya, sebesar 42,8% nilai perusahaan Pada perusahaan sektor keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2018 dipengaruhi oleh kelima variabel independen yang digunakan, yaitu Keragaman *gender*, Keragaman usia, Keragaman *regional*, Keragaman masa jabatan dan Keragaman Pendidikan. Sedangkan sisanya 57,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Pengaruh Keragaman *gender* terhadap nilai perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian nilai t hitung yang diperoleh -2,345 dengan t tabel sebesar 2,011 ($t\text{-hitung} \geq t\text{-tabel}$). Keragaman *gender* memiliki pengaruh *negative* terhadap nilai perusahaan Pada perusahaan sektor keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2018, artinya semakin banyak anggota dewan berjenis kelamin wanita, semakin menurun nilai perusahaan, akan tetapi pada jaman modern sekarang ini kemampuan wanita dalam menduduki jabatan tinggi di perusahaan tidak kalah dengan pria.

Pengaruh *negative* keberadaan wanita dalam dewan direksi diduga disebabkan oleh karakteristik wanita itu sendiri yang pada umumnya kurang menyukai risiko sebagaimana pria. Oleh karena itu wanita memiliki persentase yang rendah dalam beberapa jabatan daripada pria (porcar, 2018). Perusahaan dengan tingkat keragaman *gender* yang lebih tinggi tidak selalu memperoleh nilai perusahaan yang lebih tinggi karena keragaman gender yang muncul dalam jajaran dewan mungkin lebih mudah dijelaskan dari perspektif sosiologis dibandingkan perspektif ekonomi (Kristina dan Wiratmaja 2018).

Hasil yang didapatkan ini tidak mendukung penelitian empiris sebelumnya yaitu Kusuma, dkk (2018) hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa keberadaan wanita di dewan yang diukur dengan total dewan wanita, *dummy* dewan wanita dan rasio dewan wanita terbukti tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Pengaruh Keragaman usia dewan terhadap nilai perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian nilai t hitung yang diperoleh 1,182 dengan t tabel sebesar 2,011 ($t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$). Keragaman usia dewan tidak berpengaruh terhadap nilai Perusahaan Pada perusahaan sektor keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2018. Seperti yang disebutkan dalam Palupi *et al.* (2015) semakin tua usia seseorang juga akan terjadi perubahan fisik dan mental yang dapat mengakibatkan menurunnya kemampuan-kemampuan yang dimiliki. Hal ini berarti baik anggota dewan yang muda maupun tua sama-sama tidak mempengaruhi nilai perusahaan sektor pertambangan, untuk anggota dewan yang berusia tua kemampuan yang dimiliki sudah menurun, sedangkan anggota dewan yang berusia muda belum memiliki kemampuan yang memadai karena kurangnya pengalaman.

Anggota dewan direksi yang lebih tua atau umurnya di atas 40 tahun lebih mementingkan keamanan dari finansial dan karir perusahaan (Kristina dan Wiratmaja 2018). Sedangkan untuk anggota dewan direksi yang lebih muda cenderung lebih berani mengambil resiko dan selalu memiliki gagasan baru, sehingga perusahaan dapat mengalami pertumbuhan yang lebih tinggi dan pada akhirnya akan meningkatkan nilai perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kristina dan Wiratmaja (2018) yang membuktikan bahwa umur dewan tidak berpengaruh pada nilai perusahaan.

Pengaruh keragaman *regional* dewan terhadap nilai perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian nilai t hitung yang diperoleh -1,596 dengan t tabel sebesar 2,011 ($t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$). Keragaman *regional* dewan tidak berpengaruh terhadap nilai Perusahaan Pada perusahaan sektor keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2018.

Keragaman *regional* menyiratkan bahwa dewan memiliki anggota dari berbagai negara. Perusahaan sekarang menjadi bagian dari ekonomi global, memiliki kegiatan bisnis di berbagai belahan dunia. Memiliki dewan yang memahami bagaimana berbagai negara beroperasi, lingkungan bisnis mereka, dan orang-orang mereka adalah suatu keharusan. Selanjutnya, orang-orang dari berbagai negara memiliki gaya hidup, budaya, dan latar belakang keluarga yang berbeda yang membantu membawa perspektif dan solusi baru. (Mishra dan Shital, 2015).

Dewan direksi dapat dibagi menjadi tiga kategori yaitu dari dalam (*inside directors*), direksi dari luar (*outside directors*), dan *grey directors*. Dewan dengan komposisi direksi independen (*outside directors*) yang kuat akan memiliki perilaku pengawasan manajerial yang lebih ketat dari pada dewan yang dikontrol oleh manajemen dari dalam. Kemampuan para direksi dari luar (*outside directors*) untuk mempengaruhi keputusan manajemen akan bertambah seiring dengan peningkatan proporsi kedudukan dewan mereka. (Kalistarini, 2010)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hidayati, 2017) yang menyatakan bahwa variabel direksi asing berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Nilai Perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2011-2014.

Pengaruh keragaman masa jabatan dewan terhadap nilai perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian nilai t hitung yang diperoleh 4,306 dengan t tabel sebesar 2,011 (t -hitung \geq t -tabel). Keragaman masa jabatandewan berpengaruh positif terhadap nilai Perusahaan Pada perusahaan sektor keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2018. Hal ini dapat dikarenakan seorang dewan yang mempunyai masa kerja yang cukup lama maka pengalaman kerja yang tinggi, sehingga akan mempunyai wawasan yang baik dalam pekerjaannya, begitu pula dalam hal mengelola operasi perusahaan dan membuat rencana-rencana pendanaan ataupun investasi, atupun mengambil keputusan yang strategis dalam perusahaan.

Menurut (hussin dan Othman, 2012), *board diversity* seharusnya terdiri dari orang-orang profesional dengan keahlian dalam bidang ekonomi, bisnis, perpajakan, akuntansi, keuangan, dan lainnya. Dengan adanya anggota dewan yang memiliki keahlian tersebut, dapat memberikan perspektif yang bermanfaat terhadap penilaian resiko, keunggulan bersaing, dan pemahaman mengenai tantangan yang dihadapi dalam bisnis. Selain itu, dengan berbekal pengetahuan bisnis dan ekonomi diharapkan anggota dewan memiliki kemampuan lebih baik dalam mengelola dan mengambil keputusan bisnis daripada yang tidak memiliki kemampuan bisnis dan ekonomi. Sehingga diversitas latar belakang dan pengalaman merupakan hal penting bagi komposisi dewan secara keseluruhan, karena pada akhirnya hal ini akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Keragaman masa jabatan melibatkan keseimbangan antara direktur baru dan lama. Memiliki direksi yang memiliki reputasi baik di dewan untuk waktu yang lama meningkatkan reputasi perusahaan. Direktur yang telah lama duduk di dewan, kemungkinan akan memiliki pemahaman yang baik tentang perusahaan, tetapi ini dapat berisiko direksi tidak mengikuti perubahan yang diperlukan dalam bisnis dan

mempertahankan keputusan yang mungkin tidak sesuai dalam situasi saat ini, jugadapat mempengaruhi independensi direksi. (Mishra dan Shital, 2015)

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Hidayati, (2017) yang membuktikan bahwa Variabel Masa Jabatan Direktur Utama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Nilai Perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2011-2014.

Pengaruh keragaman pendidikan dewan terhadap nilai perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian nilai t hitung yang diperoleh 2,429 dengan t tabel sebesar 2,011 (t -hitung \geq t -tabel). Keragaman pendidikan dewan berpengaruh positif terhadap nilai Perusahaan Pada perusahaan sektor keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2018. Artinya semakin besar proporsi dewan direksi dengan latar belakang pendidikan manajemen, maka nilai perusahaan akan semakin tinggi. Hal ini dikarenakan variabel ini hanya mendefinisikan latar belakang pendidikan secara spesifik pada manajemen. Ada kemungkinan latar belakang pendidikan dewan direksi yang sesuai dengan jenis usaha perusahaan yang dapat menunjang kelangsungan bisnis perusahaan lebih diperlukan. Sehingga dalam hal ini dewan direksi yang memiliki latar belakang pendidikan yang diistilahkan dengan “disiplin ilmu” diperlukan dalam menjalankan bisnis perusahaan. Selain itu adanya kebutuhan akan soft skill dalam menjalankan bisnis, sedangkan pendidikan yang diperoleh di bangku sekolah merupakan pendidikan hard skill. Penelitian dari *Harvard University* di Amerika Serikat mengungkapkan, kesuksesan hanya ditentukan sekitar 20% dengan hard skill dan sisanya 80% dengan soft skill (Mishra dan Shital, 2015)

Perusahaan sektor keuangan sebagian besar memiliki dewan yang berlatar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis dalam penelitian ini hanya mendefinisikan latar belakang pendidikan secara spesifik pada ekonomi dan bisnis khususnya pada manajemen. Latar belakang pendidikan anggota dewan yang sesuai dengan jenis usaha perusahaan dapat menunjang kelangsungan bisnis perusahaan lebih diperlukan. Selain itu, dalam menjalankan perusahaan tentunya diperlukan *soft skill* yang sesuai dengan bidang perusahaan diluar *hard skill* yang diperoleh pada bangku pendidikan (Kristina dan Wiratmaja, 2018).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian. (Purna dan Badera, 2019) yang hasilnya mengatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif pada nilai perusahaan. Arah koefisien regresi variabel latar belakang pendidikan dalam penelitian ini bertanda positif sebesar 0,297.

PENUTUP

Simpulan

Keragaman *gender* memiliki pengaruh negatif terhadap nilai perusahaan Pada perusahaan sektor keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2018, hal ini mengindikasikan bahwa semakin banyak anggota dewan berjenis kelamin wanita, semakin menurun nilai perusahaan, dikarenakan wanita yang relatif menghindari risiko memiliki referensi risiko lebih kecil dibandingkan pria dalam hal keputusan financial. Selain itu, hal ini dapat dipengaruhi oleh sifat dasar feminin yang dimiliki wanita yaitu

teliti, penuh perhatian, mengandalkan intuisi sehingga keputusan yang diambil membutuhkan waktu yang lama dan menggunakan irasional sehingga keputusan yang diambil terlambat atau kurang tepat.

Keragaman usia dewan tidak berpengaruh terhadap nilai Perusahaan Pada perusahaan sektor keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2018, hal ini mengindikasikan bahwa anggota dewan yang muda maupun tua sama-sama tidak mempengaruhi nilai perusahaan sektor keuangan, untuk anggota dewan yang berusia tua kemampuan yang dimiliki sudah menurun, sedangkan anggota dewan yang berusia muda belum memiliki kemampuan yang memadai karena kurangnya pengalaman, sehingga untuk pengambilan keputusan tidak diperlukan keragaman usia untuk hasil yang lebih baik.

Keragaman *regional* dewan tidak berpengaruh terhadap nilai Perusahaan Pada perusahaan sektor keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2018. Hal ini mengindikasikan bahwa memiliki dewan yang berasal dari luar negeri belum tentu mamahami kondisi pasar dalam negeri, karena hanya orang dari perusahaan yang mengetahui bagaimana alur bisnis didalam negeri.

Keragaman masa jabatan dewan berpengaruh positif terhadap nilai Perusahaan pada perusahaan sektor keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2018, hal ini mengindikasikan bahwa memiliki masa jabatan anggota dewan yang lama menunjukkan semakin berpengalaman dalam menghadapi persaingan bisnis, sehingga mampu meningkatkan nilai perusahaan yang dijadikan pertimbangan investor menanamkan modalnya.

Keragaman pendidikan dewan berpengaruh positif terhadap nilai Perusahaan Pada perusahaan sektor keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2018, hal ini mengindikasikan bahwa semakin besar proporsi dewan direksi dengan latar belakang pendidikan manajemen dan bisnis, maka nilai perusahaan akan semakin tinggi. Hal ini disebabkan oleh bidang latar belakang pendidikan yang digunakan dalam penelitian ini hanya ekonomi/bisnis. Oleh sebab itu, latar belakang pendidikan yang kurang beragam tersebut dapat mengakibatkan semakin mempersempit sudut pandang Dewan Komisaris dalam melakukan koordinasi dan pengawasan.

Saran-saran

- 1) Bagi perusahaan diharapkan lebih memperhatikan lagi informasi-informasi apa saja yang perlu untuk disajikan dalam *annual report*. Perusahaan sebaiknya dengan lengkap mencantumkan detil profil baik dewan komisaris maupun direksi. Sehingga penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *board diversity* dapat dilakukan dengan baik.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya dapat mencoba mengidentifikasi proksi lain sebagai ukuran dari *board diversity* serta periode penelitian lebih diperluas agar didapat hasil yang lebih dapat digeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program SPSS Edisi 7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, C. (2018). *Mahir Menguasai SPSS (Mudah Mengolah Data Dengan IBM SPSS Statistic 25)*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Hidayati, N. (2017). *Pengaruh Masa Jabatan Direktur Utama, Direksi Asing, Kepemilikan Institusional, Administrative Expenseratio, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan. Profita Edisi 2. akuntansi*, Vol 5, No 2.
- Hussin dan Othman. (2012). *Code of Corporate Governance and Firm Performance. British Journal of Economics, Finance and Management Sciences*, Vol. 6 (2) ISSN 2048-125X.
- Kalistarini, D. S. (2010). *Pengaruh board diversity pada dewan direksi dan konsentrasi kepemilikan Saham Terhadap Firm Value dalam Perspektif Corporate Governance pada Perusahaan Indonesia. Ekonomi*.
- Kristina dan Wiratmaja. (2018). *Pengaruh Board Diversity dan Intellectual Capital Pada Nilai Perusahaan*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol.22, 2313-2338 DOI: <https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v22.i03.p25>.
- Kusuma dkk. (2018). *Pengaruh Diversitas Gender Dewan terhadap Kinerja Keuangan pada Perbankan yang Terdaftar di BEI*. Jurnal Ekonomi Syariah, Volume 6, Nomor 2, 253-269 www.journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium.
- Locke, N. H. (2015). *Impact of Ownership Structure on Capital Structure of New Zealand Unlisted Firms. Small Business and Enterprise Development*, Vol. 22 Issue: 1, pp.127-142.
- Makhsunah. (2018). *Pengaruh economic Value Added (EVA) Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2015-2017)*. Jombang: Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STIE PGRI Dewantara. hal 10. <http://repository.stiedewantara.ac.id/id/eprint/509>.
- Mishra dan Shital. (2015). *Diversity and The Effective Corporate Board*. Amsterdam: Elsevier.
- Murhadi, W. R. (2013). *Analisis Laporan Keuangan, Proyeksi dan Value Saham*. Jakarta: Salemba Empat hal 64-66.
- Nomleni, A. G. (2016). *Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan*. Salatiga: Skripsi Ekonomika dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana.

- Porcar, A. T. (2018). *Inside The Mind Of The Entrepreneur Cognition, Personality Traits, Intention, And gender Behavior*. Valencia: Springer International Publishing ACI .
- Purna dan Badera. (2019). *Pengaruh Board Diversity pada Nilai Perusahaan Dalam Perspektif Governance*. Akuntansi , vol 26.no 3.2070 -2097.
- Sudana, I. M. (2009). *Manajemen Keuangan Teori dan Praktik*. Surabaya: Pusat Penerbitan dan Percetakan Unair (AUP).
- Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Surya dan Indra. (2010). *Penerapan Good Corporate Governance*. Jakarta: Kencana.
- Yadnya dkk. (2017). *Pengaruh Struktur Modal, Profitabilitas Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Food And Beverage Di Bursa Efek Indonesia*. E-Jurnal Manajemen Unud , Vol. 6, No. 12, 2017: 6383-6409.

<https://www.idx.co.id/>