



PENGARUH BOARD DIVERSITY, KOMPENSASI DEWAN DIREKSI DAN KEPEMILIKAN MANAJERIAL DEWAN DIREKSI TERHADAP NILAI PERUSAHAAN

Marrieda Testarossa Pradana¹⁾, Khairusoalihin²⁾

¹⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
e-mail: marriedatestarossa31@gmail.com

²⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
e-mail: sholihink66@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh proporsi perempuan dalam dewan direksi, latar belakang pendidikan dewan direksi dan direksi independen serta kompensasi dewan direksi dan kepemilikan manajerial terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur sektor barang dan konsumen yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada 2015 - 2019.

Populasi penelitian yang digunakan adalah perusahaan manufaktur di sektor barang dan konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2015–2019. Metode dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling. Dengan metode ini didapatkan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 9 perusahaan. Alat analisis penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara parsial latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap nilai perusahaan, direktur independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan, (2) sedangkan proporsi wanita dalam direksi, kompensasi dewan dan kepemilikan manajerial tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan, (3) secara simultan proporsi perempuan pada dewan direksi, latar belakang pendidikan dewan direksi, direksi independen, kompensasi direksi dan kepemilikan manajerial berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan.

Kata Kunci: Proporsi wanita, Latar Belakang Pendidikan, Direktur Independen, Kompensasi Dewan Direksi dan Kepemilikan Manajerial.

Abstract

This study aims to determine the effect of the proportion of women in the board of directors, educational background of the board of directors and independent directors and compensation of the board of directors and managerial ownership on company value in goods and consumer sector manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange (BEI) in 2015 - 2019.

The research population used is manufacturing companies in the goods and consumption sectors listed on the Indonesia Stock Exchange for the period 2015–2019. The method in this study uses purposive sampling. With this method, the number of samples in this study was obtained as many as 9 companies. The analytical tool of this study uses multiple linear regression.

The results of the study show that (1) partially the educational background of the board of directors has a negative and significant effect on firm value, independent directors have a positive and

significant effect on firm value, (2) while the proportion of women in directors, board compensation and managerial ownership has no effect. significant towards firm value, (3) simultaneously the proportion of women on the board of directors, educational background of the board of directors, independent directors, compensation for the board of directors and managerial ownership have a significant effect on firm value.

Keywords: *Proportion of Women, Educational Background, Independent Directors, Compensation of the Board of Directors, Managerial Ownership*

1. PENDAHULUAN

Perusahaan manufaktur sektor barang dan konsumsi tahun lalu berhasil menjadi indeks sektor saham terkuat. Bursa Efek Indonesia mencatat, indeks sektor barang dan konsumsi naik hingga 3,02 persen ke level 2.394,536 dari pekan sebelumnya 2.324,281. Menguatnya sektor barang dan konsumsi dipengaruhi oleh aksi beli yang dilakukan oleh pelaku pasar, seperti saham-saham emiten PT Unilever Indonesia Tbk dan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, diketahui, kedua saham emiten ini termasuk dalam saham berkapitalisasi besar. Berdasarkan data Bursa Efek Indonesia (BEI), pada pekan lalu, indeks sektor barang dan konsumsi berakhir di level 2.494,685 atau meningkat 0,45 persen dibanding pekan sebelumnya. Penguatan tersebut, lebih rendah dibanding pekan sebelumnya yang sempat naik 2,05 persen ke level 2.483,574 (www.idx.co.id).

Isu *board diversity* atau persebaran dewan selama kurang lebih 10 tahun terakhir ini sangat menarik dan variabel tersebut banyak dijadikan bahan penelitian. Adanya persebaran dalam anggota dewan memberikan dampak dipercaya dapat mempengaruhi nilai perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek (Cox dan Blake dalam Sitorus, 2017).

Persebaran dewan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Semakin besar persebaran dalam anggota dewan yang terjadi di dalam perusahaan maka semakin banyak konflik, namun persebaran tersebut dapat memberikan alternatif penyelesaian terhadap suatu masalah yang semakin beragam daripada anggota dewan yang homogen. Salah satu persebaran dewan yaitu adanya proporsi wanita dalam dewan direksi.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan untuk meneliti pengaruh *board diversity*

kompensasi dewan direksi dan kepemilikan manajerial tersebut terhadap nilai perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Luh dan Ayu (2016) menemukan pengaruh positif antara proporsi wanita terhadap nilai perusahaan. Akan tetapi hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahma, dkk (2016) yang menyebutkan bahwa keberadaan wanita dalam dewan direksi memiliki pengaruh negatif terhadap nilai perusahaan.

Penelitian oleh Luh dan Ayu, (2016) menemukan pengaruh positif antara latar belakang pendidikan dengan nilai perusahaan. Hal ini berbeda dengan penelitian oleh Rahma, dkk (2012) serta Nanik dan Sinarti, (2016) yang menyatakan mempunyai pengaruh negatif antar latar belakang pendidikan terhadap nilai perusahaan. Selain itu, penelitian oleh Indeswari, (2013) menemukan pengaruh positif signifikan antara direksi independen (*outside directors*) dengan nilai perusahaan. Namun penelitian oleh Rahma, dkk (2016) dan mempunyai pengaruh negatif antara direksi independen dengan nilai perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Armas (2016) menyatakan pengaruh positif antara kompensasi dengan kinerja perusahaan yang diproksikan dengan Tobin's Q berdasarkan nilai pasar. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Teg dan Utami (2013) menemukan pengaruh negatif antara remunerasi dengan nilai perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Tutut dan Nur (2015) menyatakan kepemilikan manajerial mempunyai pengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Sedangkan penelitian oleh Laurensia dan Yeterina, (2014) dan Alfiarti, (2014) mempunyai pengaruh negatif antara kepemilikan manajerial dengan nilai perusahaan.

Alasan peneliti mengambil sampel perusahaan manufaktur sektor barang dan konsumsi di BEI dikarenakan saham-saham yang terdapat manufaktur tersebut mempunyai nilai perusahaan yang tinggi dikarenakan sektor barang dan konsumsi banyak diminati oleh masyarakat dibanding sektor lainnya. Sehingga para investor tertarik untuk menanamkan modalnya di sektor tersebut. Adanya *research gap* antara satu penelitian dengan penelitian lain inilah yang menjadikan perlunya ada penelitian lanjutan atau permasalahan *board diversity*, kompensasi dewan direksi dan kepemilikan saham yang dimiliki oleh manajer terhadap nilai perusahaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

a. Nilai Perusahaan

Menurut Brigham dan Erdhadt, (2005) dalam Tarakanita dkk, (2017) nilai perusahaan yang merupakan nilai sekarang dari arus kas bebas yang diharapkan didiskontokan dengan biaya rata-rata tertimbang modal atau dengan kata lain Nilai perusahaan merupakan nilai sekarang (*present value*) dari *free cash flow* di masa mendatang pada tingkat diskonto sesuai rata-rata tertimbang biaya modal.

b. Proporsi Wanita dalam Dewan Direksi

Proporsi wanita dalam dewan direksi merupakan proporsi yang sangat diperlukan bagi perusahaan, karena berbagai definisi mengenai proporsi atau keberadaan wanita dalam dewan direksi ini dapat disimpulkan bahwa gender adalah suatu konsep yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan pria dan wanita dilihat dari segi sosial-budaya (Claudia, 2017). Dewan yang terdiversifikasi memiliki cukup dalam ketrampilan maupun pengetahuan (Diepen, 2015).

Keragaman dalam suatu perusahaan dibutuhkan untuk dapat mengoptimalkan dan meningkatkan inovasi perusahaan. Perempuan memberikan perhatian lebih besar dalam pengelolaan perusahaan (Armas, 2016). Semakin besar tingkat proporsi wanita dalam anggota dewan direksi maka semakin tinggi pula nilai perusahaan yang dihasilkan.

H1: Proporsi wanita dalam anggota dewan direksi berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan.

c. Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi

Menurut Bray dan Howard serta Golan sebagaimana yang dikutip oleh Kusumastuti, dkk (2007) mengatakan bahwa pendidikan universitas membantu seseorang dalam kemajuan karirnya, dimana seseorang yang memiliki pendidikan yang tinggi akan memiliki jenjang karir yang lebih tinggi dan lebih cepat. Latar belakang pendidikan yang dimiliki dewan direksi dapat berpengaruh juga

terhadap pengetahuan yang dimilikinya, akan lebih baik jika latar belakang pendidikannya setidaknya adalah bisnis dan ekonomi agar lebih mudah dalam mengelola dunia bisnis (Oktaviani, 2017). Semakin tinggi latar belakang pendidikan dewan direksi yang dimiliki dalam kemampuan mengelola bisnis dan ekonomi (*financial*) maka akan semakin besar pengaruh dewan direksi dalam pengambilan keputusan untuk mengoptimalkan nilai perusahaan. Semakin tinggi pendidikan yang ditempuh dewan direksi maka semakin tinggi pula nilai perusahaan yang dihasilkan.

H2: Latar belakang pendidikan dalam anggota dewan direksi berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan.

d. Direksi Independen

Direksi adalah organ dari sebuah perusahaan yang bertugas dan bertanggung jawab secara kolektif dalam mengelola perusahaan. Kedudukan anggota direksi termasuk direktur utama adalah sama atau setara (Fransisca, 2013). Direksi independen sangat dibutuhkan bagi perusahaan. Setidaknya paling sedikit berjumlah satu orang, karena kemampuan direksi independen untuk mempengaruhi keputusan manajemen akan bertambah seiring dengan peningkatan proporsi kedudukan dewan.

Semakin tinggi proporsi direksi independen maka semakin baik pula nilai perusahaan yang dihasilkan karena banyak direksi independen dapat menyebabkan perusahaan dapat mempengaruhi keputusan manajemen dan menghasilkan nilai perusahaan yang baik.

H3: Direksi Independen berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan.

e. Kompensasi Dewan Direksi

Menurut Kartikaningrum, (2016) keberadaan kompensasi di dalam suatu perusahaan akan terkait langsung dengan pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi dapat meningkatkan produktifitas dan kedisiplinan serta mengubah menjadi budaya kerja lebih baik lagi. Serta untuk memotivasi karyawan dalam

meningkatkan produktifitas kerja.

Semakin besar kompensasi yang diberikan oleh dewan direksi maka semakin meningkat nilai perusahaan yang dihasilkan. Karena tingginya tingkat kompensasi yang diberikan oleh dewan direksi membuat para dewan direksi menjadi semangat untuk bekerja sehingga menghasilkan nilai perusahaan yang tinggi.

H4: Kompensasi dewan direksi berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan.

d. Kepemilikan Manajerial

Kepemilikan manajerial merupakan proporsi pemegang saham dari pihak manajemen yang secara aktif ikut dalam pengambilan keputusan perusahaan. Diyah dan Emran, (2009) dalam Suhartanti, (2015).

Menurut Aldino, (2015) menjelaskan bahwa kepemilikan manajemen berperan sebagai pihak yang menyatukan kepentingan antara manajer dengan pemegang saham, karena proporsi saham yang dimiliki oleh manajer dan direksi mengindikasikan bahwa nilai perusahaan tersebut baik. Semakin tinggi tingkat kepemilikan manajerial pada dewan direksi maka semakin tinggi pula tingkat nilai perusahaan yang dihasilkan, karena adanya kepemilikan manajerial dapat menghasilkan nilai perusahaan yang tinggi.

H5: Kepemilikan manajerial berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

a. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan *hypothesis testing* atau pengujian hipotesis untuk mengetahui hubungan, pengaruh, perbedaan satu variabel dengan variabel lainnya (Affny, 2016). Jenis data dalam penelitian ini data sekunder berupa laporan keuangan perusahaan periode 2015-2019. Sumber data diperoleh dari *website* resmi

BEI (www.idx.co.id), laporan tahunan yang diterbitkan oleh perusahaan dan *website* masing-masing perusahaan.

b. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah 37 perusahaan manufaktur sektor barang dan konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2015-2019. Pengambilan sampel penelitian ini dengan menggunakan *purposive sampling method*. Kriteria sampel yaitu perusahaan yang terdaftar di BEI dan melampirkan laporan tahunan sesuai dengan variabel.

c. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini Nilai Perusahaan. Nilai Perusahaan diukur dengan *Tobin's Q*. Dimana *tobin's q*.

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

2. Variabel Independen

- Proporsi Wanita (X1) merupakan keberadaan anggota wanita dalam dewan direksi yaitu dengan melihat adanya wanita dalam jajaran dewan direksi.

$$\text{Proporsi Wanita (PW)} = \text{Jumlah Wanita/Jumlah Dewan Direksi}$$

- Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi (X2) merupakan latar belakang pendidikan merupakan para dewan direksi yang mempunyai bekal pendidikan yaitu dengan melihat profil pendidikan terakhir dewan direksi.

$$\text{LBP} = \frac{\sum \text{Skor Latar Belakang Pendidikan}}{\sum \text{Dewan Direksi}}$$

- Direksi Independen (*Outside Directors*) (X3) merupakan keberadaan proporsi direksi (*outside directors*) yang ada di perusahaan, pengukurannya yaitu dengan mengukur porsi direksi independen yang ada di dalam jajaran para direksi.

$$DI = \text{Jumlah Direksi Independen} / \text{Jumlah Dewan Direksi} \times 100\%$$

- Kompensasi Dewan Direksi (X4) merupakan kompensasi adalah besarnya imbalan yang ditetapkan dan diberikan kepada dewan direksi setiap tahun yaitu variabel ini diperoleh dari pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada dewan direksi yang dicantumkan dalam laporan keuangan.

$$KMP = \frac{\sum \text{Kompensasi Dewan Direksi}}{\sum \text{Dewan Direksi}}$$

- Kepemilikan Manajerial Dewan Direksi (X5)
Kepemilikan manajerial adalah pemegang saham yang terdiri atas pihak manajemen secara aktif ikut dalam pengambilan keputusan perusahaan yaitu yang diukur dengan proporsi kepemilikan saham yang dimiliki oleh manajerial dengan jumlah saham yang beredar.

$$KM = \frac{\text{Jumlah Saham Yang Dimiliki Manajer}}{\text{Jumlah Saham Beredar}} \times 100\%$$

d. Teknik Analisis

Teknik Analisis dalam penelitian ini ialah menggunakan analisis regresi linear berganda serta dibantu dengan aplikasi *software* SPSS versi 20.0.

$$TQ = \alpha + \beta_1 PWDDD + \beta_1 LBPDD + \beta_1 DI + \beta_2 KOMPDIR + \beta_3 KM + e$$

Keterangan :

TQ	: Tobin's Q (Nilai Perusahaan)
PWDDD	: Proporsi Wanita Dalam Dewan Dirreksi
LBPDD	: Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi
DI	: Direksi Independen
KOMPDIR	: Kompensasi Dewan Direksi
KM	: Kepemilikan Manajerial
α	: Konstanta
β_i	: Koefisien Regresi
e	: <i>Error</i>

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisa Statistik Deskriptif

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Nilai Perusahaan	36	3,71	8,93	6,4004	1,13685
Proporsi Wanita dalam Dewan Direksi	36	,07	,67	,2829	,15604
Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi	36	1,3	2,4	1,632	,2868
Direksi Independen	36	,07	,70	,2945	,17213
Kompensasi Dewan Direksi	36	7,13	10,31	9,2402	,83684
Kepemilikan Manajerial	36	,01	,93	,3247	,29968
Valid N (listwise)	36				

Dari data diatas menunjukkan dalam penelitian ini menggunakan 36 data statistik (N). Proporsi Wanita dalam Dewan Direksi (X1) untuk variabel independen Proporsi Wanita Dewan Direksi (X1) diperoleh rata-rata hitung (*mean*) sebesar 0,2829, standar deviasi sebesar 0,15604 serta nilai minimum dan maksimum untuk proporsi wanita dewan direksi masing-masing sebesar 0,07 dan 0,67. Latar belakang pendidikan dewan direksi (X2) variabel independen, latar belakang pendidikan (X2) diperoleh nilai minimum sebesar 1,32 menunjukkan pendidikan diploma dan nilai maksimum sebesar 2,38 menunjukkan pendidikan strata 1, dengan nilai hitung rata-rata hitung (*mean*) sebesar 1,6325 yaitu pendidikan diploma, serta standar deviasi sebesar 0,28680. Kesimpulan adalah bahwa rata-rata latar belakang pendidikan dewan direksi adalah diploma.

Direksi independen (X3) untuk variabel independen direksi independen (X3) diperoleh nilai minimum sebesar 7% dan nilai maksimum sebesar 70%, porsi direksi independen dalam dewan direksi dengan nilai rata – rata hitung (*mean*) sebesar 0,2945 atau 29,45% serta standar deviasi sebesar 17,213%. Hal ini membuktikan bahwa porsi direksi independen sudah maksimal, hanya saja nilai *mean* kurang 1 poin dari 0,3 atau 30% akan tetapi sudah dianggap maksimal karena peraturan didalam Bursa Efek Indonesia yang dikeluarkan menyebutkan bahwa jumlah direksi independen sekurang-kurangnya adalah 30%.

Kompensasi dewan direksi (X4) untuk variabel independen Kompensasi Dewan Direksi (X4) diperoleh nilai minimum sebesar Rp 7,13 miliar dan nilai maksimum sebesar Rp 10,31 miliar dengan nilai rata-rata hitung (*mean*) sebesar Rp 9,2402 miliar serta standar deviasi sebesar 0,83684. Hal ini berarti rata-rata kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap dewan direksi adalah sebesar Rp 9,2402 miliar. Kepemilikan Manajerial (X5) untuk variabel independen Kepemilikan Manajerial (X5) diperoleh nilai minimum sebesar 0,01 dan nilai maksimum sebesar 0,93 dengan nilai rata-rata hitung (*mean*) sebesar 0,3247 atau 32,47% serta standar deviasi sebesar 0,29968. Hal ini berarti rata-rata kepemilikan saham oleh manajerial yang diberikan oleh dewan direksi adalah sebesar 0,3247 atau 32,47%.

Nilai Perusahaan (Tobin's Q) (Y) untuk variabel dependen Nilai Perusahaan (Y) diperoleh nilai minimum 3,71 dan nilai maksimum sebesar 8,93 dengan nilai rata-rata hitung (*mean*) sebesar 6,4004 serta standar deviasi sebesar 1,13685. Hal ini berarti dengan rata-ratamean 6,4004 bahwa rasio Q diatas nilai 1 karena perusahaan lebih memilih investasi dalam aktiva yang menghasilkan laba yang tinggi daripada pengeluaran investasi.

a. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 2. Uji Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,593	1,821		4,170	,000
	Proporsi Wanita dalam Dewan Direksi	,546	1,321	,075	,413	,683
	Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi	-2,065	,710	-,521	-2,908	,007
	Direksi Independen	4,577	,888	,693	5,152	,000
	Kompensasi Dewan Direksi	,084	,172	,062	,489	,629
	Kepemilikan Manajerial	-,315	,428	-,083	-,736	,467

a. Dependent Variable: Nilai Perusahaan

Berdasarkan tabel 2. uji koefisien regresi diatas, maka model regresi yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut:

$$TQ = 7,593 + 0,546PWDD - 2,065LBPDDD + 4,577DI + 0,084KOMPDIR - 0,315 KM + e$$

Dari hasil persamaan regresi di atas dapat di jelaskan bahwa :Nilai konstanta (α) sebesar 7,593 memberi pengertian jika proporsi wanita dewan direksi, latar belakang pendidikan dewan direksi, direksi independen, kompensasi dewan direksi dan kepemilikan manajerial atau sama dengan nol, maka besarnya tingkat nilai perusahaan sebesar 7,593. Proporsi Wanita dalam Dewan Direksi yang mempunyai koefisien regresi sebesar 0,546 yang artinya bahwa jika mengalami peningkatan 1 orang proporsi wanita, maka akan terjadi peningkatan nilai perusahaan sebesar 0,546 dengan asumsi variabel lainnya konstan atau tetap.

Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi yang mempunyai koefisien regresi sebesar -2,065 yang artinya bahwa jika setiap peningkatan latar belakang pendidikan 1 poin, maka akan terjadi penurunan nilai perusahaan sebesar 2,065 dengan asumsi variabel lainnya konstan atau tetap. Direksi Independen yang mempunyai koefisien regresi sebesar 4,577 yang artinya bahwa jika setiap penambahan direksi independen 1 orang, maka akan terjadi peningkatan nilai perusahaan sebesar 4,577 dengan asumsi variabel lainnya konstan atau tetap.

Sedangkan Kompensasi Dewan Direksi yang mempunyai koefisien regresi sebesar 0,084 yang artinya bahwa jika setiap peningkatan kompensasi 1 miliar, maka akan terjadi peningkatan nilai perusahaan sebesar 0,084 dengan asumsi variabel lainnya konstan atau tetap. Sedangkan Kepemilikan Manajerial yang merupakan koefisien regresi sebesar -0,315 yang artinya bahwa jika setiap peningkatan 1 persen saham, maka akan terjadi penurunan nilai perusahaan sebesar 0,315 dengan asumsi variabel lainnya konstan atau tetap.

1) Uji t

Tabel 3. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,593	1,821		4,170	,000
	Proporsi Wanita dalam Dewan Direksi	,546	1,321	,075	,413	,683
	Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi	-2,065	,710	-,521	-2,908	,007
	Direksi Independen	4,577	,888	,693	5,152	,000
	Kompensasi Dewan Direksi	,084	,172	,062	,489	,629
	Kepemilikan Manajerial	-,315	,428	-,083	-,736	,467

a. Dependent Variable: Nilai Perusahaan

Berdasarkan tabel 3. Uji t hasil output SPSS diatas dapat dilihat dan dijelaskan bahwa proporsi wanita dewan direksi dengan nilai t 0,413 dan signifikansi 0,683 > 0,05 artinya proporsi wanita dewan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. H0 diterima dan H1 ditolak. Variabel latar belakang pendidikan dengan nilai t -2,908 dan signifikansi 0,007 < 0,05 artinya berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. H0 ditolak dan H2 diterima.

Variabel direksi independen dengan nilai t 5,152 dan signifikansi 0,000 < 0,05 artinya berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. H0 ditolak dan H3 diterima. Variabel kompensasi dewan direksi dengan nilai t 0,489 dengan nilai signifikansi 0,629 > 0,05 artinya tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. H0 diterima H4 ditolak. Variabel kepemilikan manajerial nilai t -0,736 dan signifikansi 0,467 artinya tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. H0 diterima H5 ditolak

2) Uji F

Tabel 4. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28,501	5	5,700	10,219	,000 ^b
	Residual	16,734	30	,558		
	Total	45,235	35			

a. Dependent Variable: Nilai Perusahaan

b. Predictors: (Constant), Kepemilikan Manajerial, Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi, Kompensasi Dewan Direksi, Direksi Independen, Proporsi Wanita dalam Dewan Direksi

Tabel 4. di atas dapat dilihat nilai signifikansi pada uji F sebesar 0,000 nilainya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu nilai perusahaan.

3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,794 ^a	,630	,568	,74686

a. Predictors: (Constant), Kepemilikan Manajerial, Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi, Kompensasi Dewan Direksi, Direksi Independen, Proporsi Wanita dalam Dewan Direksi

b. Dependent Variable: Nilai Perusahaan

Dari hasil output di atas dengan program SPSS dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,56. Artinya variabel independen bisa menjelaskan sebesar 56,8% terhadap variabel dependen, sisanya sebesar 43,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar model persamaan regresi pada penelitian ini. Seperti kepemilikan institusional, rapat dewan direksi, usia dewan direksi, masa jabatan dewan direksi dan ukuran dewan direksi.

b. Pembahasan

1. Pengaruh Proporsi Wanita dalam Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian nilai t hitung proporsi wanita dalam dewan direksi sebesar 0,413 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,683 karena tingkat signifikansi lebih

besar dari 0,05, maka variabel proporsi wanita dalam dewan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Tidak adanya pengaruh proporsi wanita dalam dewan direksi diduga disebabkan oleh karakteristik wanita itu sendiri yang pada umumnya kurang menyukai terjadinya risiko daripada pria. Oleh karenanya proporsi wanita dalam dewan direksi memiliki presentase yang lebih rendah dalam beberapa jabatan pria. Selain itu karena proporsi wanita dalam jajaran dewan direksi yang aktif dalam ruang publik, mempunyai peran ganda yaitu sebagai ibu rumah tangga dan wanita karir sehingga adanya peran ganda tersebut dapat mempengaruhi kinerja perusahaan yang berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamdani dan Hatane, (2017) menyimpulkan bahwa perusahaan yang memiliki dua orang atau lebih wanita dalam dewan direksi, memiliki nilai perusahaan yang diprosikan dengan rasio *Tobin's Q* lebih tinggi daripada perusahaan yang dengan jumlah wanita dalam dewan direksi kurang dari dua orang. Oleh karena itu, banyaknya proporsi wanita dalam dewan direksi belum tentu menjadi pengaruh terhadap nilai perusahaan, sehingga nilai perusahaan dapat meningkat tanpa memedulikan banyak sedikitnya proporsi wanita dalam dewan direksi.

2. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian nilai *t* hitung latar belakang pendidikan dewan direksi sebesar -2,908 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,007, karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Artinya bahwa semakin besar tingkat proporsi dewan direksi dengan latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis, maka nilai perusahaan (*firm value*) akan semakin tinggi.

Hal ini terjadi karena proporsi dewan direksi dengan latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis yang ditempuh oleh dewan direksi lebih mengetahui celah-celah

dalam memanipulasi nilai perusahaan sehingga berdampak penurunan bagi nilai perusahaan. Ada kemungkinan latar belakang pendidikan dewan direksi yang sesuai dengan jenis usaha perusahaan yang dapat menunjang kelangsungan bisnis perusahaan yang lebih diperlukan. Oleh karena itu, dalam hal ini dewan direksi yang memiliki latar belakang pendidikan yang diistilahkan dengan “disiplin ilmu” diperlukan dalam menjalankan suatu perusahaan.

Selain itu adanya kebutuhan akan *soft skill* dalam menjalankan bisnis, sedangkan pendidikan yang diperoleh di bangku sekolah-sekolah merupakan pendidikan hard skill. Penelitian dari Kusumastuti dkk, (2007) *Harvard University* di Amerika Serikat mengungkapkan bahwa kesuksesan hanya ditentukan sekitar 20% *hard skill* dan 80% *soft skill* yang terdiri dari *networking*, komunikasi dan negoisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kalistarini, (2010), Rahma dkk, (2012), Andriani, (2016) dan Nanik dan Sinarti, (2016) yang menyimpulkan bahwa latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap nilai perusahaan.

3. Pengaruh Direksi Independen Terhadap Nilai Perusahaan

Berdasarkan hasil pengujian nilai t hitung direksi independen sebesar 5,152 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel direksi independen berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Artinya bahwa semakin besar tingkat direksi independen dalam suatu perusahaan maka nilai perusahaan juga semakin meningkat.

Hal ini terjadi karena adanya pengaruh direksi independen terhadap nilai perusahaan karena disebabkan adanya penerapan *board governance* yang baik pada suatu perusahaan sehingga menghasilkan tata kelola yang baik serta menciptakan nilai yang tinggi bagi investor. Oleh karena itu, dewan dengan komposisi direksi independen (*outside director*) yang cukup kuat atau banyak akan memiliki kontrol perusahaan yang baik sehingga dengan adanya direksi independen perusahaan mampu menjalankan dan mengendalikan manajerial yang lebih ketat daripada dewan yang

dikontrol oleh manajemen.

Bahkan, adanya direksi independen dapat mengurangi adanya kecurangan dalam memanipulasi nilai perusahaan karenanya dengan keberadaan direksi independen dapat mengupayakan kualitas laporan keuangan. Dengan begitu maka kualitas laporan keuangan juga semakin baik dan menyebabkan investor percaya untuk menanamkan modalnya di perusahaan tersebut, sehingga pada umumnya harga saham perusahaan akan lebih tinggi nilainya sehingga nilai perusahaan juga semakin meningkat.

Oleh karena itu, semakin banyak atau semakin besar tingkat proporsi direksi independen dalam suatu perusahaan maka nilai perusahaan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Toyyibah (2012), Rahma dkk, (2013) dan Laurensia dan Yeterina (2014) yang menyimpulkan bahwa direksi independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan.

4. Pengaruh Kompensasi Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan

Berdasarkan hasil pengujian nilai t hitung kompensasi dewan direksi sebesar 0,489 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,629, karena tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05, maka variabel kompensasi dewan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Hal ini terjadi karena berapapun pemberian kompensasi yang diterima oleh dewan direksi setiap tahunnya tidak mempengaruhi nilai perusahaan secara langsung, jadi besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh dewan direksi di perusahaan tidak akan berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Penelitian ini mempunyai hasil yang sesuai dengan penelitian Mouseli, (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan, karena pada dasarnya pemberian kompensasi adalah untuk mensejahterakan dewan direksi agar lebih efisien dalam menjalankan tugas perusahaan. Apabila dewan direksi diberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang dikerjakan maka dewan direksi akan meningkatkan kinerjanya dan lebih termotivasi untuk mencapai sasaran perusahaan, sehingga dengan hasil kinerja yang bagus maka perusahaan akan mencapai

tujuan yang diinginkan dan dapat mencapai nilai perusahaan yang tinggi. Akan tetapi dalam penelitian ini dewan direksi lebih memilih memfokuskan kegiatannya dalam perusahaan daripada memfokuskan pemberian kompensasi. Oleh karenanya, nilai perusahaan dapat meningkat tanpa harus memperhatikan besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh dewan direksi.

Hasil penelitian yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Teg dan Utami, (2013), Kartikaningrum, (2016) serta Yumiasih dan Isbanah, (2017) menyimpulkan bahwa kompensasi dewan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan.

5. Pengaruh Kepemilikan Manajerial Terhadap Nilai Perusahaan

Berdasarkan hasil pengujian nilai t hitung kepemilikan manajerial sebesar $-0,736$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,467$, karena tingkat signifikansi lebih besar dari $0,05$, maka variabel kepemilikan manajerial tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena tidak adanya pengaruh kepemilikan manajerial terhadap nilai perusahaan. Selain itu kepemilikan manajerial pada perusahaan manufaktur sektor barang dan konsumsi di Indonesia cenderung masih rendah dapat dilihat dari statistik deskriptifnya yaitu dengan rata-rata $0,3247$ atau 32% . Oleh sebab itu, rendahnya saham yang dimiliki oleh para manajer mengakibatkan pihak manajemen belum merasa ikut memiliki perusahaan karena tidak semua hasil keuntungan dapat dinikmati semua oleh manajemen yang menyebabkan pihak manajemen termotivasi untuk memaksimalkan kepentingannya sendiri sehingga dapat merugikan bagi para pemegang saham sehingga dapat menurunkan nilai perusahaan.

Secara teori yang dikemukakan oleh Jensen dan Meckling, (1976) bahwa akan timbul adanya konflik keagenan ketika manajemen tidak menguasai sepenuhnya 100% , atau dengan kata lain ketika terdapat komposisi kepemilikan perusahaan dari manajemen maka masalah keagenan akan tetap ada. Dapat disimpulkan bahwa kepemilikan manajerial belum mampu untuk mengoptimalkan nilai perusahaan. Hasil penelitian

yang sejalan dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Laurensia dan Yeterina (2014), Tri Lasita Rahmatia, (2015) serta Nina dan Nur, (2016) yang menyatakan bahwa kepemilikan manajerial tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan.

5. KESIMPULAN

Secara parsial terdapat pengaruh signifikan yaitu variabel latar belakang pendidikan dan direksi independen. Sedangkan secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan untuk variabel proporsi wanita dalam dewan direksi, kompensasi dewan direksi serta kepemilikan manajerial terhadap variabel dependen yaitu nilai perusahaan. Kemudian untuk hasil Uji F (*simultan*) secara bersama-sama untuk variabel independen dalam penelitian berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Keterbatasan dalam penelitian untuk variabel *board diversity* hanya diukur melalui tiga indikator yaitu peran proporsi wanita dalam dalam dewan direksi, latar belakang pendidikan dewan direksi dan direksi independen. Untuk untuk menambah variabel lagi seperti kepemilikan institusional, *retrun on equity* (ROE) sebagai cerminan profitabilitas, laju pertumbuhan yang diharapkan (*expected growth*) dan ukuran perusahaan.

6. REFERENSI

- Aldino, R., 2015, "Pengaruh *Corporate Governanace* Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di BEI 2010 – 2012", Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Vol. 1 No. 1.
- Armas, S., 2016, "Pengaruh Diversitas Dan Remunerasi Direksi Dan Struktur Kepemilikan Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Yang Tercatat Di BEI)", Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung, Bandar Lampung.
- Dewi, L.G.K. dan Ayu A.D., 2016, "Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris Dan Direksi Pada Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Sektor Keuangan Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2009 – 2013, Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol. 6 No. 1., Juli 2016.
- Fransisca, M., 2013, "Analisis Pengaruh *Board Of Director Diversity* Terhadap Kinerja Perusahaan Dalam Prespektif *Corporate Governance* (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2011)", Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.

- Hamdani, Y dan Hatane, S. E. 2017. Pengaruh Wanita Dewan Direksi terhadap *Firm Value* melalui *Firm Performance* sebagai Variabel *Intervening*.
- Indeswari, D.R., 2013, "Pengaruh *Board Diversity* Dan Kompensasi Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2010)". Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Jensen, M.C. and Meckling, W.H., 1976, "*Theory of The Firm: Managerial Behavior, Agency Cost and Ownership Structure*", *Journal of Financial Economics* 3: 305 - 360.
- Kalistarini, D.S. 2010. Pengaruh *Board Diversity* Pada Dewan Direksi Dan Konsentrasi kepemilikan saham terhadap firm value dalam perspektif *Corporate Governance* Pada Perusahaan Indonesia (Studi Pada Seluruh Perusahaan Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2007). Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Kartikaningrum, S.D., 2016, "Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Bank Syariah Di Indonesia", Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga, Salatiga.
- Kusumastuti, S., Supatmi dan Perdana S., 2007, "Pengaruh *Board Diversity* Terhadap Nilai Perusahaan Dalam Prespektif *Corporate Governance*, Jurnal Akuntansi dan Keuangan Universitas Kristen Petra, Vol. 9 No. 2, November 2007.
- Laurensia C. D. dan Yeterina W. N. 2014. Pengaruh Struktur Kepemilikan dan Dewan Komisaris Independen Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Industri Barang Konsumsi Di BEI Tahun 2011-2013).
- Nanik Lestari dan Sinarti. 2016. Pengaruh *Earnings Management* dan *Board Diversity* Terhadap Nilai Perusahaan.
- Oktaviani, A., 2017, "Pengaruh *Board Diversity* Pada Dewan Direksi Terhadap Struktur Modal Perusahaan Di Indonesia (Studi Pada Perusahaan Jasa Yang Terdaftar Di BEI Periode 2011 – 2015)", Skripsi, Fakultas Ekonomi Andalas, Padang.
- Rahma Putri, Dwi Fitri Puspa dan Resti Yulistia Muslim .2013. Pengaruh *Board Diversity* dan Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan dalam Prespektif *Corporate Governance*.
- Sitorus dan Handayani. 2017. Pengaruh *Board Diversity* Terhadap *Intellectual Capital Performance* Dan Kinerja Pasar (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2013-2015. Tesis Akuntansi Fakultas Ekonomi University Of Southampton.
- Suhartanti, T., dan Nur, F.A., 2015, "Pengaruh *Corporate Governance* Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kinerja Keuangan Sebagai Variabel *Moderating*, Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIESIA) Surabaya, Vol. 4 No. 8.
- Teg, W.T., dan Utami W., 2013, "Pengaruh *Gender Diversity* Dan Remunerasi Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan Di Bursa Efek Indonesia", Simposium Nasional Akuntansi XVI, Manado.



Toyyibah, J., 2012, “Pengaruh Karakteristik Diversitas Komisaris Dan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Empiris Perusahaan Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2010)”. Skripsi, Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi Universitas Indonesia, Depok

www.idx.co.id