

---

**ANALISIS PENGARUH DIVERSITAS DEWAN KOMISARIS DAN  
DEWAN DIREKSI TERHADAP NILAI PERUSAHAAN PADA  
PERUSAHAAN SEKTOR *PROPERTY* DAN *REAL ESTATE*  
DI BURSA EFEK INDONESIA**

**Ericka Prissilia. W.**

Email: erickaprissilia.w@gmail.com

Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh diversitas dewan komisaris dan dewan direksi terhadap nilai perusahaan. Pada penelitian ini, nilai perusahaan diukur menggunakan Tobin'Q, sedangkan diversitas dewan komisaris dan dewan direksi terdiri dari kebangsaan dewan, *gender* dewan, dan latar belakang pendidikan dewan. Populasi dalam penelitian ini adalah Perusahaan Sektor *Property* dan *Real Estate* di Bursa Efek Indonesia sebanyak 83 perusahaan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 51 perusahaan dengan jumlah pengamatan sebanyak 255 sampel. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis yang terdiri dari uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebangsaan dewan dan *gender* dewan tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan, sedangkan latar belakang pendidikan dewan berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan.

**Kata Kunci:** Diversitas, Dewan, Kebangsaan, *Gender*, Latar Belakang Pendidikan, dan Nilai Perusahaan

**PENDAHULUAN**

Nilai perusahaan merupakan salah satu tolak ukur bagi para investor dalam menilai suatu perusahaan, yang dapat diukur dengan harga saham. Nilai perusahaan dapat meningkat, dengan tata kelola perusahaan atau *corporate governance* yang baik. Dewan komisaris dan dewan direksi merupakan bagian tata kelola perusahaan. Melalui diversitas atau keberagaman yang terjadi dalam dewan dapat menimbulkan pemikiran yang berbeda-beda, sehingga memberikan keberagaman dalam pengambilan keputusan yang kompleks. Keberagaman ini dapat dilihat pada status kebangsaan, *gender*, dan latar belakang pendidikan.

Perusahaan yang memiliki anggota dewan berkebangsaan asing dapat memberikan tambahan informasi bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan global. Inilah yang memberikan keuntungan bagi perusahaan lokal yang akan melakukan *go public*, karena memiliki anggota perusahaan yang menguasai berbagai informasi yang berguna dalam

---

kegiatan perdagangan internasional atau kegiatan ekspor dan impor, sehingga dapat menambah luas jaringan perusahaan.

*Gender* merupakan salah satu bentuk keberagaman dalam dewan. Beberapa perusahaan memperkerjakan pegawai wanita karena sikap wanita dalam pengambilan keputusan. Wanita cenderung berhati-hati dalam pengambilan keputusan, baik dalam mempertimbangkan risiko maupun manfaat, sehingga dapat meminimalisir kesalahan dalam pengambilan keputusan.

Latar belakang pendidikan dewan komisaris dan dewan direksi dapat berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Semakin tinggi latar belakang pendidikan dewan maka dianggap bahwa dewan tersebut memiliki pengetahuan yang tinggi sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hal ini akan menentukan kinerja dan pola pikir yang akan membentuk keputusan yang akan diambil oleh perusahaan.

Objek penelitian pada perusahaan Sektor *Property* dan *Real Estate* adalah perusahaan yang menyediakan kebutuhan perumahan yang merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia. Semakin meningkatnya jumlah penduduk membuat kebutuhan akan produk Perusahaan Sektor *Property* dan *Real Estate* semakin bertambah. Harga bangunan yang semakin meningkat setiap tahun memberikan keuntungan untuk Perusahaan Sektor *Property* dan *Real Estate*.

## **KAJIAN TEORITIS**

Nilai perusahaan merupakan citra perusahaan yang dapat dilihat oleh investor melalui harga saham perusahaan. Menurut Rusdianto, Susetyorini dan Elan (2018: 27): Nilai perusahaan yang tinggi dapat meningkatkan nilai minat para investor untuk berinvestasi, yang dapat dilihat dari harga saham menjadi indikator dalam penilaian nilai perusahaan. Nilai perusahaan yang terus meningkat dapat menjamin kemakmuran para pemegang saham, sehingga ini dapat menarik mereka untuk menginvestasikan modal mereka. Untuk meningkat nilai perusahaan, perusahaan perlu melakukan peningkatan dalam pengelolaan perusahaan. Namun seringkali terjadi permasalahan dalam pengelolaan perusahaan. Salah satu permasalahan yang sering muncul adalah perbedaan kepentingan yang dikenal dengan konflik keagenanan.

Menurut Wijaya dan Suprasto (2015: 722): Teori keagenan menyatakan bahwa terdapat hubungan antara pemegang saham dan manajer, di mana disebutkan bahwa

---

terdapat perbedaan kepentingan antara *principal* dan *agent*. Hubungan keagenan tersebut berupa suatu perjanjian yang di mana terdapat *principal* (pemilik) yang memerintahkan *agent* (pengelola) untuk mengelola perusahaan atas nama *principal*, serta *agent* diberikan wewenang untuk mengambil keputusan yang terbaik untuk *principal*. Menurut Anwar (2019: 8): Terjadinya *agency problem* disebabkan oleh adanya konflik kepentingan antara *agent* dan *principal*, karena dapat terjadi kemungkinan bahwa *agent* tidak selalu bertindak sesuai dengan kewajibannya atau sesuai kepentingan para *principal* sehingga memunculkan biaya agensi. Untuk mengatasi konflik keagenan yang terjadi maka perlu dilakukan pengelolaan tata kelola yang baik dalam perusahaan yang disebut *good corporate governance*.

Menurut OJK (2013: 13): Kerangka dari tata kelola perusahaan adalah fondasi untuk pelaksanaan yang efektif dari tata kelola yang baik, di mana tata kelola yang baik harus melindungi dan memfasilitasi hak dari pemegang saham. Untuk itu, sangatlah penting bagi perusahaan dalam memperhatikan tata kelola perusahaan. Penerapan *good corporate governance* diharapkan dapat meningkatkan kepatuhan serta kesadaran dari para pengelola perusahaan demi mencapai kepentingan perusahaan. Ini sesuai dengan tujuan dari *good corporate governance* itu sendiri. Menurut Rahmawati (2012: 171): Tujuan dari *Good Corporate Governance* (GCG) adalah memberikan tambahan nilai pada nilai perusahaan, di mana investor tersebut melakukan investasi dananya. Penerapan tata kelola yang baik tergantung pada pengelolaan perusahaan yang merupakan peran dari dewan komisaris yaitu melakukan pengawasan, serta dewan direksi yang melakukan pengelolaan perusahaan.

Menurut Carter, Simkins, dan Simpson (2003: 51): Tata kelola yang baik menjadi faktor penting dalam hubungan antara keberagaman dewan dan nilai perusahaan. Dalam struktur tata kelola perusahaan memiliki dua dewan yaitu dewan komisaris dan dewan direksi, di mana fungsi dan tugasnya masing-masing memiliki perbedaan satu sama lainnya. Menurut Astuti (2017: 161): Di Indonesia menggunakan *two tier* sistem, yang memisahkan antara dewan komisaris dan direksi, sehingga efektivitas direksi menjadi penentu dalam memantau atau mengatur apa saja yang memengaruhi nilai perusahaan.

Menurut Rusdianto, Susetyorini dan Elan (2018: 114):

Dewan direksi adalah bagian dalam suatu perusahaan yang memiliki tugas atau peran dalam seluruh pelaksanaan kegiatan perusahaan dengan memperhatikan apa yang menjadi visi dan misi yang dimiliki perusahaan, pemegang saham, dan

---

*stakeholders*. Dewan komisaris dalam struktur kepemimpinan perusahaan memiliki tugas membantu investor dalam melihat serta mengawasi kinerja yang dilakukan dewan direksi dalam meningkatkan perusahaan sehingga memberikan manfaat atau keuntungan bagi para pemangku kepentingan.

Menurut OJK (2013: 51): Komposisi dewan komisaris dan dewan direksi yang beragam dapat memberikan dampak yang beragam kepada perusahaan yaitu berupa dukungan pengambilan keputusan yang lebih tepat, karena dipertimbangkan dengan baik dari berbagai sudut pandang. Dalam sebuah struktur perusahaan terdapat keberagaman atau diversitas dalam suatu perusahaan. Diversitas merupakan keberagaman atau perbedaan. Perbedaan tersebut dapat memberikan dampak positif dan negatif bagi kehidupan sosial dan ekonomi bagi manusia. Diversitas yang terjadi dalam dewan komisaris dan dewan direksi menyebabkan setiap anggota memiliki pola pikir yang berbeda-beda, sehingga dapat menambah wawasan, pengetahuan serta ide-ide baru dari setiap anggota dewan, yang dapat memberikan keberagaman dalam pengambilan keputusan.

Menurut Putri (2020: 309): *Board diversity* merupakan salah satu faktor yang menjadi kunci untuk memaksimalkan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, karena dengan memiliki *board diversity* yang baik dapat meningkatkan kinerja yang baik juga. Investor cenderung menyukai perusahaan dengan diversitas yang tinggi atau tingkat keberagaman yang tinggi. Menurut Kusmastuti, Supatmi, dan Satra (2007: 89): Semakin besar tingkat diversitas dalam suatu perusahaan, menimbulkan semakin banyak masalah, namun juga akan memberikan berbagai alternatif penyelesaian, selain itu diversitas memberikan karakteristik berbeda-beda juga sehingga menciptakan nilai tambahan. Ini menandakan bahwa perusahaan memiliki tingkat toleransi yang tinggi terhadap perbedaan dalam perusahaannya. Menurut Astuti (2017: 160): Hal-hal yang berkaitan dengan karakteristik latar belakang direksi terhadap keputusan adalah *gender*, ras, usia, dan latar belakang pendidikan anggota dewan. Maka dari itu, dalam penelitian ini peneliti menentukan diversitas keberagaman dari status kebangsaan, *gender*, dan latar belakang pendidikan.

Kebangsaan merupakan salah satu identitas yang menentukan apakah seseorang berasal dari negara tersebut atau berasal dari negara lain. Kebangsaan tersebut merupakan hak dan kewajiban warga negara. Warga memiliki hak atas perlindungan dari suatu negara dan memiliki kewajiban dalam mematuhi perintah atau aturan yang berlaku dalam

---

suatu negara, di mana seseorang menjadi warga negara dari negara tersebut. Setiap warga negara memiliki hak dalam memilih kewarganegaraannya.

Menurut Kesaulya dan Febriany (2018: 138): Adanya diversitas latar belakang kebangsaan yang dimiliki dewan dari negara lain, dapat menambah pengalaman yang berbeda dan berharga, yang pastinya berbeda dari pengalaman dewan direksi warga negara Indonesia. Inilah yang memberikan keuntungan bagi perusahaan lokal yang akan melakukan *go public*, karena memiliki anggota perusahaan yang menguasai berbagai informasi yang berguna dalam kegiatan perdagangan internasional atau kegiatan ekspor dan impor, sehingga dapat menambah luas jaringan perusahaan yang dapat meningkatkan nilai perusahaan. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yogiswari dan Badera (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kebangsaan dewan terhadap nilai perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu:

H<sub>1</sub>: Kebangsaan dewan komisaris dan dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

Diversitas *gender* merupakan keberagaman yang ditemui pada perusahaan. Menurut Temprano dan Gaite (2019: 5): Diversitas lain selain etnis yang menjadi permasalahan di dalam ruang lingkup ekonomi yaitu mengenai dampak kesetaraan *gender* bagi kinerja perusahaan dan karakteristik perusahaan lain. Karakteristik dewan dalam persentase anggota dewan perempuan menarik perhatian. Kepentingan ini berasal dari perkembangan peraturan atau regulasi di sebagian besar negara maju yang merekomendasikan representasi perempuan di dewan ditingkatkan. Perbedaan karakteristik antara pria dan wanita sangatlah jelas, di mana seorang wanita biasanya lebih berhati-hati dalam pengambilan keputusan sehingga risiko yang diterima lebih kecil atau bisa diminimalisir.

Menurut Kusumastuti, Supatmi, dan Sastra (2007: 90): Wanita memiliki sikap waspada yang sangat tinggi, lebih menghindari risiko, dan teliti dibandingkan pria, ini membuat wanita tidak terburu-terburu dalam mengambil keputusan, sehingga dengan adanya wanita membantu mengambil keputusan yang tepat dengan risiko yang kecil. Adanya wanita dalam struktur dewan perusahaan maka akan berdampak pada pengambilan keputusan terhadap nilai perusahaan, di mana keputusan yang diambil akan dipikirkan secara matang dengan mempertimbangkan risiko dan manfaat yang diterima.

---

Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syamsudi, Setiany, dan Sajidah (2017) serta penelitian Carter, Simkins, dan Simpson (2003) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif *gender* terhadap nilai perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu:

H<sub>2</sub>: *Gender* dewan komisaris dan dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan bagi semua manusia. Menurut Darmadi, Sulha, dan Jamalong (2019: 3): Pendidikan adalah upaya yang dilakukan oleh sekolah untuk menambah kemampuan atau wawasan serta kesadaran atas hubungan dan tugas sosial dalam masyarakat dalam peningkatan kualitas anak dan remaja. Pendidikan yang dimiliki menggambarkan tingkat pola pikir seseorang, di mana seseorang yang memiliki pendidikan tinggi dianggap mempunyai pola pikir yang baik sesuai dengan tingkat pendidikannya. Setiap orang memiliki tingkatan kemampuan yang berbeda, serta tingkatan pendidikan yang dijalannya ini yang membuat terjadinya diversitas dalam pendidikan.

Diversitas latar belakang pendidikan dewan merupakan perbedaan dalam tingkatan pendidikan yang dimiliki oleh anggota dewan. Menurut Saputra (2019: 504): Latar belakang pendidikan yang dimiliki dewan berpengaruh terhadap keterampilan, wawasan dan pengetahuan, dengan adanya pengetahuan ekonomi dan bisnis yang dimiliki, dapat membantu dalam mengelola perusahaan. Hal ini akan menentukan kinerja dan pola pikir yang akan membentuk keputusan yang akan diambil oleh perusahaan.

Adanya diversitas dalam latar belakang pendidikan dewan maka akan semakin beragam juga pendapat yang ada, sehingga perusahaan dapat memilih keputusan yang tepat untuk kepentingan perusahaan yang akan memengaruhi nilai perusahaan. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Dewi (2016) serta penelitian yang dilakukan oleh Yogiswari dan Badera (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara latar belakang pendidikan dewan terhadap nilai perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu:

H<sub>3</sub>: Latar belakang pendidikan dewan komisaris dan dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

---

## METODE PENELITIAN

Bentuk dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan data sekunder berupa laporan keuangan Perusahaan Sektor *Property* dan *Real Estate*. Kriteria penelitian ini adalah Perusahaan Sektor *Property* dan *Real Estate* yang sudah *Initial Public Offering* (IPO) sebelum tahun 2015. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 51 perusahaan dengan jumlah pengamatan sebanyak 255 data. Peneliti menggunakan alat bantu SPSS versi 21 dalam melakukan analisis data. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah statistik deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, uji multikolineaitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi), analisis regresi berganda, analisis korelasi dan koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F dan uji t.

## PEMBAHASAN

### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Berikut adalah data *output* dari statistik deskriptif dalam penelitian ini:

**TABEL 1**  
**HASIL UJI STATISTIK DESKRIPTIF**  
**Descriptive Statistics**

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
NP	255	0,1228	7,9575	1,152480	0,9707616
GW	255	0,0000	0,8571	0,179045	0,1754063
	<b>Dummy</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>		
WN	0	152	59,6		
	1	103	40,4		
LBP	0	124	48,6		
	1	131	51,4		

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2021

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa jumlah seluruh sampel adalah sebanyak 255 (N) yang diperoleh dari 51 perusahaan selama lima tahun pengamatan. Data variabel nilai perusahaan diukur dengan Tobins'Q, di mana nilai perusahaan dikatakan tinggi jika memiliki nilai di atas satu. Terdapat nilai maksimum dari nilai perusahaan yaitu sebesar 7,9575 kali. Pada variabel *gender* dewan yang diukur dengan persentase *gender* dewan wanita menghasilkan nilai *mean* sebesar 0,1790 atau 17,90 persen menunjukkan rata-rata perusahaan dalam Sektor *Property* dan *Real*

*Estate* yang diteliti memiliki lebih sedikit dewan wanita dibandingkan dewan pria, dengan standar *deviation* yaitu sebesar 0,1754 atau 17,54 persen, yang menunjukkan data dalam penelitian ini data memiliki varians yang rendah atau data tidak berbeda jauh satu sama lainnya.

Pada variabel kewarganegaraan, terdapat 152 data yang merupakan data dengan kriteria nol yang menunjukkan data perusahaan yang tidak memiliki dewan berkebangsaan asing, dengan persentase sebesar 59,60 persen dari jumlah data variabel kebangsaan dewan. Sedangkan pada variabel latar belakang pendidikan dewan terdapat 131 data dengan kriteria satu yang berarti data perusahaan yang memiliki persebaran latar belakang pendidikan dewan yang merata dengan persentase sebesar 51,40 persen.

2. Uji Asumsi Klasik

Dalam pengujian ini uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini, keempat pengujian tersebut dinyatakan lolos atau tidak terjadi permasalahan.

3. Analisis Pengaruh Kebangsaan Dewan, *Gender* Dewan dan Latar Belakang Pendidikan Dewan terhadap Nilai Perusahaan

a. Analisis regresi linear berganda

Berikut disajikan tabel 2, hasil pengujian analisis regresi:

**TABEL 2**  
**HASIL PENGUJIAN ANALISIS REGRESI**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.021	.048		21.084	.000
1 WN	-.051	.052	-.065	-.981	.327
GW	-.042	.155	-.018	-.270	.788
LBP	-.132	.051	-.171	-2.579	.011

a. Dependent Variable: NP

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2021

Berdasarkan Tabel 2, maka persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = 1,021 - 0,051X_1 - 0,042X_2 - 0,132X_3 + e$$

b. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

**TABEL 3**  
**HASIL PENGUJIAN KOEFISIEN KORELASI DAN DETERMINASI**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.191 <sup>a</sup>	.036	.024	.3834261

a. Predictors: (Constant), LBP, GW, WN

b. Dependent Variable: NP

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2020

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,191. Nilai tersebut menunjukkan hubungan antara variabel sangat lemah. Sedangkan hasil pengujian koefisien determinasi, menunjukkan perubahan nilai perusahaan dapat dijelaskan oleh kebangsaan, *gender*, dan latar belakang pendidikan dewan sebesar 2,40 persen sedangkan sisanya sebesar 97,60 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

c. Uji Kelayakan Model Penelitian (Uji F)

**TABEL 4**  
**HASIL UJI F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.254	3	.418	2.843	.039 <sup>b</sup>
	Residual	33.226	226	.147		
	Total	34.479	229			

a. Dependent Variable: NP

b. Predictors: (Constant), LBP, GW, WN

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2020

Berdasarkan Tabel 4, hasil untuk uji F, menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,039 yang lebih kecil dibandingkan 0,05. Ini berarti model penelitian ini layak diuji.

d. Uji Pengaruh Kebangsaan Dewan, *Gender* Dewan, dan Latar Belakang Pendidikan Dewan terhadap Nilai Perusahaan

1) Pengaruh Kebangsaan Dewan terhadap Nilai Perusahaan

Nilai signifikansi untuk kebangsaan dewan sebesar 0,327 lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa kebangsaan dewan tidak mempengaruhi nilai perusahaan. Pernyataan tersebut tidak sesuai dengan  $H_1$  yang menyatakan bahwa kebangsaan dewan berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Hal

---

ini disebabkan karena status kebangsaan itu sendiri merupakan salah satu unsur dalam penilaian perusahaan, namun penilaian tersebut tidak dapat menggambarkan nilai perusahaan secara keseluruhan. Ini dapat terjadi karena pada umumnya para investor tidak memperhatikan status kebangsaannya, melainkan berdasarkan dari kinerja perusahaan. Untuk itu diharapkan anggota dewan memiliki kinerja yang baik sehingga dalam penentuan keputusan yang memengaruhi nilai perusahaan tidak membuat nilai perusahaan turun.

2) Pengaruh *Gender* Dewan terhadap Nilai Perusahaan

Nilai signifikansi untuk *gender* dewan sebesar 0,788 lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa *gender* dewan tidak memengaruhi nilai perusahaan. Pernyataan tersebut tidak sesuai dengan H<sub>2</sub> yang menyatakan bahwa *gender* dewan berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Hal ini disebabkan karena diversitas *gender* merupakan penilaian secara subjektif yang tidak dapat menggambarkan nilai perusahaan secara keseluruhan. Dewan dengan *gender* pria maupun wanita, tidak akan memengaruhi nilai perusahaan, karena para investor lebih memperhatikan dari segi pengelolaan perusahaan. Perusahaan yang dikelola oleh dewan dengan *gender* pria maupun wanita, jika dikelola dengan baik dan dapat meningkatkan nilai perusahaan, maka investor akan tertarik dengan perusahaan tersebut.

3) Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dewan terhadap Nilai Perusahaan

Nilai signifikansi untuk latar belakang pendidikan dewan sebesar 0,011 lebih kecil dari 0,05 dan koefisien sebesar -0,132 menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan dewan berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan. Pernyataan tersebut tidak sesuai dengan H<sub>3</sub> yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan dewan berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah perusahaan Sektor *Property* dan *Real Estate*, dalam sektor ini rata-rata dewan memiliki latar belakang pendidikan teknik yang sesuai dengan sektor ini. Para pemimpin perusahaan pastinya harus menguasai bidang usaha perusahaannya agar dapat memahami kondisi dan memecahkan masalah yang terjadi dalam perusahaan. Maka dari itu perusahaan dengan latar

---

belakang pendidikan dewan yang tidak merata atau tidak beragam mempengaruhi nilai perusahaan, karena perusahaan dalam sektor ini pastinya membutuhkan dewan yang berpendidikan teknik untuk mengelola perusahaan dalam sektor *property* dan *real estate*.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah diteliti yaitu analisis pengaruh diversitas dewan komisaris dan dewan direksi terhadap nilai perusahaan pada Perusahaan Sektor *Property* dan *Real Estate* di Bursa Efek Indonesia, maka dapat disimpulkan bahwa kebangsaan dewan dan *gender* dewan tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Sedangkan latar belakang pendidikan dewan berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan. Saran yang dapat penulis berikan pada peneliti selanjutnya adalah diharapkan untuk menggunakan variabel diversitas lain seperti usia dan etnis, serta dapat menggunakan proksi lain untuk pengukuran nilai perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar, Mokhammad. 2019. *Dasar-dasar Manajemen Keuangan Perusahaan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Astuti, Eni Puji. 2017. "Pengaruh Diversitas Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2008-2011." *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol. 4, no. 2, hal. 159-179.
- Carter, David A., Betty J. Simkins dan W. Gary Simpson. 2003. "Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value." *The Financial Review*, 38, 33-35.
- Darmadi, Hamid, Sulha dan Ahmad Jamalog. 2018. *Pengantar Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Dewi, Luh Gde Krisna dan Ayu Aryista Dewi. 2016. "Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris dan Direksi pada Perusahaan Sektor Keuangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2009-2013." *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol. 16, no. 1, hal. 812-836.
- Kesaulya, Feby Astrid dan Novita Febriany. 2018. "Pengaruh Diversitas Kebangsaan Board of Director dan Kepemilikan Blockholders terhadap Nilai Perusahaan: Studi pada Perusahaan Publik di Indonesia." *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, Vol. 17, no. 2, hal. 60-68.

- 
- Kusumastuti, Sari, Supatmi dan Perdana Sastra. 2007. "Pengaruh Board Diversity terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance." *Jurnal Ekonomi Akuntansi*, Vol. 9, no. 2, hal. 88-98.
- OJK, 2013. *Roadmap Tata Kelola Perusahaan Indonesia*. Jakarta: OJK.
- Pajaria, Yusiresita, Inten Meuti dan Marlina Widiyanti. 2016. "Pengaruh Diversitas Dewan Direksi dan Komisaris, Ukuran Perusahaan, dan Profitability Perusahaan Sektor Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia." *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Akuntansi*, Vol. 10, no. 2, hal. 177-200.
- Putri, Wahyu Elsa. 2020. "Pengaruh Board Directrs Diversity terhadap Nilai Perusahaan dalam Prespektif Corporate Governance". *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 8, no. 2, hal. 307-218.
- Rahmawati. 2012. *Teori Akuntansi Keuangan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rusdiyanto, Susetyorini dan Umi Elan. 2019. *Good Corporate Governance: Teori dan Implementasi di Indonesia*. Bandung: Refika Aditama.
- Saputra, Wendy Salim. 2019. "Pengaruh Diversitas Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan." *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, Vol. 4, no. 3, hal. 503-510.
- Syamsudin, S., Erna Setiany dan S. Sajidah. 2017. "Gender Diversity and Firm Value: A Study on Boards of Public Manufacruting Firm in Indonesia." *Problems and Perspectives in Management*. Vol. 15, no. 3, hal. 276-284.
- Temprano, Migue A. dan Fernando Tejerina Gaité. 2019. "Types of director, Board Diversity and Firm Performance." *Emerald Publishing Limited*, hal. 1-19.
- Wijaya, Putu Cindy dan Bambang Suprasto. 2015. "Pengaruh Persembahan Dewan Two Tier (Dewan Gabungan) pada Nilai Perusahaan Sektor Keuangan." *E:Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol. 12, no. 3, Hal.722-734.
- Yogiswari, Ni Luh Putu Purnama dan I Dewa Nyoman Badera. 2019. "Pengaruh Board Diversity pada Nilai Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance." *E;Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol. 26, no. 3, hal. 2070-2097.