

**PENGARUH BOARD DIVERSITY TERHADAP NILAI PERUSAHAAN
DALAM PERSPEKTIF CORPORATE GOVERNANCE PADA SUB SEKTOR
PERBANKAN DI BURSA EFEK INDONESIA**

Vellicia Jenica

Email: Vellicia.jenica@gmail.com

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Dharma Pontianak**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh keberadaan wanita di dalam anggota dewan komisaris terhadap nilai perusahaan, (2) pengaruh proporsi *outside directors* di dalam anggota dewan komisaris terhadap nilai perusahaan, (3) pengaruh latar belakang pendidikan di dalam anggota dewan komisaris terhadap nilai perusahaan, (4) pengaruh keragaman faktor usia di dalam anggota dewan komisaris terhadap nilai perusahaan. Data yang digunakan merupakan data sekunder dari *annual report* dari perusahaan perbankan, Bursa Efek Indonesia. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 41 perusahaan dan sampel berjumlah 35 perusahaan. Analisis data menggunakan teknik data panel dengan menggunakan *software* Eviews 10 (x64). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *gender* berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan, *outside directors*, tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan, latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan, dan usia berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan. Guna menjelaskan pengaruh *board diversity* dan nilai perusahaan lebih jauh, penulis menyarankan bagi penelitian selanjutnya untuk mengubah metode perhitungan variabel yang digunakan.

Kata Kunci: *gender*, *outside directors*, latar belakang pendidikan, usia, nilai perusahaan

PENDAHULUAN

Nilai perusahaan yang baik tak lepas dari pengaruh manajemen puncak. Dewan komisaris secara efektif dapat meningkatkan tata kelola perusahaan menjadi lebih sehat. Salah satu bentuk usaha yang dilakukan adalah dengan menetapkan tata kelola perusahaan yang baik melalui pengelolaan keragaman dewan komisaris. Dewan yang dimaksud adalah dewan yang memiliki hubungan langsung dalam proses bisnis yaitu anggota dewan direksi dan komisaris. Hal ini bisa terlihat dari fungsi dewan direksi dan komisaris dimana keduanya memiliki peran yang penting dalam pengambilan keputusan dan pengawasan perusahaan. Keragaman dewan atau *board diversity* dapat dilihat dalam berbagai aspek salah satunya yaitu, jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, dan *outside directors* dalam mengambil keputusan.

KAJIAN PUSTAKA

1. Agency Theory

Agency theory pertama kali diungkapkan oleh Jensen dan Meckling pada tahun 1976. Di dalam *Agency theory* menjelaskan tentang dua pelaku ekonomi yang saling bertentangan yaitu *principal* (investor) dan *agen* (manajer) untuk melakukan jasa atas nama *principal* (investor) serta memberi wewenang kepada *agen* (manajer) untuk membuat keputusan yang baik bagi *principal* (investor). Jika *principal* (investor) dan *agen* (manajer) memiliki tujuan yang sama maka *agen* (manajer) akan mendukung dan melaksanakan semua yang diperintahkan oleh *principal* (investor).

Agency theory merupakan sebuah teori yang muncul karena adanya kegiatan bisnis yang tidak selalu dikelola langsung oleh pemilik entitas, dan menyerahkannya kepada agen. Hal ini didukung oleh pendapat Hamdani (2016: 30) yang berpendapat bahwa:

Pemisahan antara kepemilikan dan pengelolaan perusahaan dapat menimbulkan masalah keagenan. Pemilik perusahaan akan memberikan kewenangan kepada pengelola (manajer) untuk mengurus jalannya perusahaan seperti mengelola dana dan mengambil keputusan perusahaan lainnya untuk nama baik perusahaan. Dalam *Agency theory*, kepemilikan saham sepenuhnya dimiliki oleh pemegang saham dan manajer diminta untuk memaksimalkan tingkat pengembalian pemegang.

2. *Upper Echelons Theory*

Upper echelons Theory pertama kali diperkenalkan oleh Hambrick dan Mason (1984). Teori ini menganggap konsep manajemen puncak sebagai pembuat keputusan strategis yang utama di dalam organisasi. Keputusan strategis yang dibuat oleh manajemen puncak memiliki dampak secara langsung terhadap hasil yang dicapai oleh perusahaan tersebut. *Upper echelons theory* mengemukakan bahwa pengalaman, umur, dan pendidikan para manajer memiliki pengaruh terhadap interpretasi mereka dalam menghadapi masalah dan membuat keputusan, yang secara langsung akan mempengaruhi *outcome* perusahaan tempat mereka bekerja.

3. Nilai Perusahaan

Nilai perusahaan atau rasio pasar umumnya digunakan untuk mengetahui secara relatif hubungan antara harga saham dan kondisi keuangan perusahaan. Menurut Harjito & Martono (2011: 13), “Bagi perusahaan yang sudah *go public*, maka nilai perusahaan akan tercermin dari nilai pasar sahamnya. Semakin tinggi harga saham semakin tinggi pula nilai perusahaan”. Rahayu, Suhandak & Saifi (2019: 236) berpendapat bahwa:

Corporate value is one indicators used by investors in predicting the success rate of a company, which is also often related to the stocks price, for a higher stock price indicates

a higher corporate value. High corporate value determines the trust given by the market upon the prospects of a company in the future.

Dalam penelitian ini, nilai perusahaan akan diukur dengan menggunakan rasio *Tobin's Q* yakni rasio yang digunakan untuk membandingkan nilai saham beredar perusahaan yang ada di pasar saham dengan nilai buku ekuitas perusahaan. Secara umum *Tobin's Q* merupakan salah satu rasio dalam mengukur nilai perusahaan yang dikembangkan oleh James Tobin. "*Classic q-theory of investment predicts that Tobin's q, the ratio of capital's market value to its replacement cost, perfectly summarizes a firm's investment opportunities*" (Peters and Taylor, 2017).

4. Corporate Governance

Menurut pendapat Sutedi (2011: 84) yang mengatakan "dalam peningkatan mutu pengelolaan perbankan (*good corporate governance*), salah satu upaya dalam rangka memantapkan ketahanan sistem perbankan adalah peningkatan mutu pengelolaan perbankan." Idroes (2011: 249) mengatakan "tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) di industri perbankan dideskripsikan sebagai hubungan antara dewan komisaris, dewan direktur eksekutif, pemangku kepentingan (*stakeholder*), dan pemegang saham." Idroes (2011: 252) juga menambahkan:

Penentuan nilai-nilai perusahaan harus diaplikasikan pada semua pihak bank, tidak terkecuali dewan direktur. Mereka harus mendorong adanya pelaporan masalah secara berkala dan melarang korupsi dan penyuapan baik secara internal maupun eksternal. Nilai-nilai ini harus didukung dengan kebijakan yang dapat mencegah terjadinya hal-hal yang dapat memperlambat pelaksanaan GCG.

Corporate Governance merupakan sistem tata kelola yang diselenggarakan dengan mempertimbangkan semua faktor yang mempengaruhi proses institusional, termasuk faktor-faktor yang berkaitan dengan regulator *Corporate Governance* perusahaan dikatakan baik apabila perusahaan memenuhi prinsip-prinsipnya. Penerapan prinsip-prinsip dasar *Good Corporate Governance* (GCG) dengan baik dapat meningkatkan nilai perusahaan (Kusumastuti, Supatmi, dan Sastra, 2007).

5. Board Diversity

Diversity dewan komisaris dibedakan menjadi dua, yaitu *Diversity* dewan yang dapat diamati atau demografi, seperti *Gender*, umur, ras, dan kewarganegaraan serta yang tidak dapat diamati atau kognitif, seperti keahlian dan pengalaman. Sebaran anggota dewan diduga mampu memberikan dampak yang positif. Semakin besar sebaran dalam anggota dewan dapat menimbulkan semakin banyak konflik, namun sebaran tersebut

dapat memberikan alternatif penyelesaian terhadap masalah yang semakin beragam daripada anggota dewan yang homogen. Selain itu keragaman dalam dewan komisaris memberikan karakteristik yang unik bagi perusahaan sehingga dapat menciptakan nilai tambah (Kusumastuti, Supatmi, Sastra, 2007).

Menurut pendapat Putri (2020: 309-310), *Board Diversity* adalah salah satu faktor kunci guna menghantarkan optimalisasi sumber daya organisasi. Karena *Board Diversity* yang baik memiliki kinerja yang baik juga. Menurut *Australian Government Report* (2009), sejumlah *study* internasional pada aspek keragaman dewan yang menunjukkan hubungan sebab akibat antara keragaman anggota dewan yang lebih besar, diukur dengan peningkatan proporsi anggota dewan komisaris wanita, efektivitas organisasi dan kinerja keuangan, serta peluang yang lebih besar bagi wanita pada tingkatan senior manajemen.

6. Wanita

Perbincangan mengenai gender akhir-akhir ini semakin hangat dalam perbincangan mengenai kemajuan perkembangan kaum perempuan maupun posisi dan status perempuan dalam kesetaraan dengan kaum pria. Namun wanita sebagai dewan komisaris masih dalam jumlah yang sangat rendah dalam dunia bisnis. Ini dapat terjadi karena perbedaan pendapat, hal ini diperkuat lagi dengan pendapat Booth dan Nolen (2010) yang menyatakan “bahwa terdapat perbedaan pria dan wanita dalam menghadapi preferensi risiko. Wanita yang cenderung menghindari risiko (*risk averse*) dibandingkan dengan pria yang cenderung mengambil risiko (*risk taker*) akan mengambil keputusan yang lebih tepat dan berisiko rendah.”

Adapun penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Qian, Waheduzzaman, dan Khandaker (2021) menemukan wanita di dewan berdampak positif pada keuangan perusahaan. Dengan begitu, dapat diduga bahwa jenis kelamin wanita di dalam anggota dewan komisaris memiliki pengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Berikut rumusan untuk hipotesis pertama:

H₁: Keberadaan wanita di dalam anggota dewan berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

7. *Outside Directors*

Menurut Sigit (2012: 146), “independen adalah merdeka, bebas, dan tidak memihak, tidak dalam tekanan pihak tertentu, netral, objektif, punya integritas, dan tidak dalam posisi konflik kepentingan.” Definisi Komisaris independen adalah anggota dewan komisaris yang tidak terafiliasi dengan manajemen, anggota dewan komisaris lainnya dan

pemegang saham pengendali, serta bebas dari hubungan bisnis atau hubungan lainnya yang dapat mempengaruhi kemampuannya untuk bertindak independen atau bertindak semata-mata demi kepentingan perusahaan.

Anggota dewan independen merupakan komponen penting dari tata kelola perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Dalam praktik tata kelola yang baik dewan komisaris harus terdiri dari mayoritas dewan komisaris yang baik. Hal ini didukung dengan *Agency theory* yang mendukung pemisahan kepemilikan dan manajemen karena manajer lebih cenderung bertindak untuk keuntungan mereka sendiri daripada untuk pemegang saham bisnis. Untuk alasan ini, dewan komisaris independen dapat memainkan peran untuk membantu kegiatan manajemen. Adapun Penelitian oleh Ikhyanuddin (2021) yang menyatakan *outside directors* berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Berdasarkan argumen di atas, dapat diduga bahwa *outside directors* di dalam anggota dewan komisaris berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Berikut rumusan untuk hipotesis kedua:

H₂: Keberadaan *outside directors* di dalam anggota dewan berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

8. Latar Belakang Pendidikan

Menurut Kristina & Wiratmaja (2018: 2318-2319), latar belakang pendidikan menjadi hal yang sangat penting karena latar belakang pendidikan dewan yang sesuai dengan bidang perusahaan lebih efektif dan efisien. Latar belakang pendidikan yang sesuai akan membantu perusahaan untuk mendapatkan keputusan terbaik dibandingkan dengan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai.

Kakabadse, et al (2011), menjelaskan bahwa pengaruh latar belakang pendidikan seseorang sangat penting dalam organisasi karena mereka dibebankan dengan mandate untuk pengambilan keputusan yang sangat penting yang tentunya akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Maka dari itu akan lebih baik jika anggota dewan memiliki latar belakang pendidikan bisnis dan ekonomi karena diharapkan dapat memiliki kemampuan lebih baik untuk mengelola bisnis dan mengambil keputusan bisnis daripada tidak memiliki pengetahuan bisnis dan ekonomi. Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ikhyanuddin (2021) yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan anggota dewan berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Dengan begitu, dapat diduga bahwa Pengaruh latar belakang pendidikan di dalam anggota dewan komisaris berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Berikut rumusan untuk hipotesis ketiga:

H₃ : Latar belakang pendidikan di dalam anggota dewan berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan

9. Usia

Menurut Hambrick & Mason (1984), usia merupakan salah satu karakteristik penting pemimpin. Usia secara logika menunjukkan akumulasi pengalaman. Pada usia 40 tahun orang-orang normal telah memiliki pengalaman yang cukup dalam pendidikan dan pergaulan, sehingga mereka telah memiliki sikap yang pasti serta nilai-nilai tentang hubungan sosial yang berkembang secara baik. Salah satu hal yang diperhatikan sehubungan dengan usia dewasa lanjut adalah meningkatnya kebijakan yang dimiliki saat seseorang beranjak tua. Semakin bertambahnya usia, semakin bijak seseorang. Jika dilihat dari tahapan dewasa seseorang yang terkait dengan kinerja, maka seseorang dengan usia lebih tua cenderung memberikan keputusan dengan lebih baik dibandingkan seseorang yang lebih muda dikarenakan seseorang yang lebih muda masih dalam pengambilan keputusan masih menggebu-gebu.

Usia dapat dianggap sebagai proksi dari tingkat pengalaman seseorang dewan dan cara pengambilan risiko. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Santrock (1995) yang mempertegas semakin bertambah usia, semakin bijak seseorang dalam mengambil keputusan. Adapun penelitian oleh Putri (2020) yang menyatakan usia dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Dari uraian tersebut, dapat diduga bahwa Pengaruh latar belakang pendidikan di dalam anggota dewan komisaris berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Berikut rumusan hipotesis keempat:

H₄ : Faktor usia di dalam anggota dewan berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada sektor perbankan di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada periode 2017 s.d 2021. Waktu penelitian ini dimulai pada bulan September 2022. Data diperoleh dari situs <https://www.idx.co.id> (IDX) sebagai situs resmi penyaji *annual report* pada perusahaan sektor perbankan di Bursa Efek Indonesia (BEI). Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder, yaitu data yang didapatkan dari sumber sekunder. Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari *annual report* perusahaan yang dipublikasikan melalui web [idx.co.id](https://www.idx.co.id). Terdapat lima variabel yang dibahas dalam penelitian ini, yaitu *gender*, *outside directors*, latar belakang pendidikan, usia sebagai acuan dalam pengukuran *board diversity*, dan *tobin's q* sebagai

acuan dalam menghitung nilai perusahaan. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu penarikan sampel dengan kriteria tertentu yang didasarkan pada kepentingan atau tujuan penelitian. Adapun kriteria yang digunakan dalam penarikan sampel adalah Perusahaan sub sektor perbankan yang sudah *Initial Public Offering* (IPO) di Bursa Efek Indonesia sebelum tahun 2017. Berdasarkan kriteria yang ada, jumlah perusahaan yang masuk ke dalam sampel penelitian dari populasi 43 perusahaan adalah sebanyak 35 perusahaan. Analisis dalam penelitian ini menggunakan data panel. Penelitian ini dilakukan dengan metode statistik yang dibantu program EVIEWS 10. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian data yaitu statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan selanjutnya dilakukan uji hipotesis.

PEMBAHASAN

Pada pengujian asumsi klasik, terjadi masalah autokorelasi, sehingga dilakukan transformasi. Berdasarkan transformasi tersebut, sebanyak 1 data di-eliminasi, menyisakan 174 buah data untuk diteliti lebih lanjut. Pengujian asumsi klasik pada model data panel setelah dilakukan transformasi data juga dinyatakan layak untuk diteliti lebih lanjut.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Berikut disajikan hasil *output* Analisis Statistik Deskriptif dari 35 sampel perusahaan selama rentang waktu lima periode yang telah diolah:

Tabel 1. Tabel Statistik Deskriptif

	Nilai Perusahaan	Gender	Independen	Pendidikan	Usia
Mean	1.325086	14.57720	56.87909	66.80291	96.60006
Median	1.000000	12.50000	55.56000	66.67000	100.0000
Maximum	21.85000	50.00000	100.0000	100.0000	100.0000
Minimum	0.150000	0.000000	33.33000	0.000000	50.00000
Std. Dev.	2.071220	14.87973	10.15333	22.21028	12.75488
Skewness	8.805222	0.528094	0.301546	-0.576814	-1.433605
Kurtosis	82.01726	2.103232	4.109421	3.872061	13.36003
Jarque-Bera	47788.53	13.99800	11.62682	15.24940	842.5596
Probability	0.000000	0.000913	0.002987	0.000488	0.000000
Sum	231.8900	2551.010	9953.840	11690.51	16905.01
Sum Sq. Dev.	746.4516	38524.69	17937.70	85833.59	28307.51
Observations	175	175	175	175	175

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dapat diketahui jumlah data yang diteliti untuk setiap variabel berjumlah 175 observasi. Pada variabel Nilai Perusahaan (Y), nilai terendah sebesar 0,15, dan nilai tertinggi sebesar 21,85. Nilai rata-rata dari variabel Y adalah sekitar 1,325086, dengan standar deviasi sekitar 2,07122. Pada variabel *gender* (X_1) menunjukkan nilai rata-rata sebesar 14,57720, dengan standar deviasi sekitar 14,87973. nilai terendah sebesar 0,00 persen, sedangkan nilai tertinggi sebesar 50,00 persen. Jumlah data X_1 berjumlah 2551,010 dan jumlah data standar deviasi sebesar 38524,69. Pada variabel komisararis independen (X_2) menunjukkan nilai rata-rata sebesar 56,87909, dengan standar deviasi sekitar 10,15333. Nilai terendah sebesar 33,33 persen, sedangkan nilai tertinggi sebesar 100,00 persen. Jumlah data X_2 berjumlah 9953,840 dan jumlah data standar deviasi sebesar 17937,70. Pada variabel latar belakang pendidikan (X_3) menunjukkan nilai rata-rata sebesar 66,80291, dengan standar deviasi sekitar 22,21028. Nilai terendah sebesar 0,00 persen, sedangkan nilai tertinggi sebesar 100,00 persen. Jumlah data X_3 berjumlah 11690,51 dan jumlah data standar deviasi sebesar 85833,59. Pada variabel usia (X_4) menunjukkan nilai rata-rata sebesar 96,60006, dengan standar deviasi sekitar 12,75488. Nilai terendah sebesar 0,00 persen, sedangkan nilai tertinggi sebesar 100,00 persen. Jumlah data X_4 berjumlah 16905,010 dan jumlah data standar deviasi sebesar 28307,51.

2. Analisis Regresi Data Panel

Setelah terpilih model *fixed effect model* sebagai model terbaik yang digunakan dan telah memastikan bahwa model regresi yang dikembangkan untuk menguji hipotesis penelitian ini tidak memiliki masalah asumsi klasik. Selanjutnya dilakukan analisis regresi pada setiap model regresi. Regresi linear berganda digunakan untuk memodelkan pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen, dengan jumlah variabel independen lebih dari satu. Analisis regresi dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh antara suatu variabel dependen dengan variabel independen pada model regresi. Dalam penelitian ini terdapat variabel dependen yaitu nilai perusahaan (Y) dan juga terdapat variabel independen yang terdiri dari wanita (X_1), komisararis independen (X_2), latar belakang pendidikan (X_3), dan usia (X_4).

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan oleh Tabel 2, maka persamaan regresi linier yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 4,951644 - 0,056566X_1 - 0,018619X_2 + 0,033990X_3 - 0,041549X_4 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y = Nilai Perusahaan
 X_1 = Wanita
 X_2 = Komisaris Independen
 X_3 = Latar Belakang Pendidikan
 X_4 = Usia
 ε = Standar Error

Adapun hasil regresi *fixed effect model* ditunjukkan pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Regresi *Fixed Effect Model*

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	4.951644	1.874710	2.641286	0.0092
X_1	-0.056566	0.019450	-2.908207	0.0042
X_2	-0.018619	0.016604	-1.121384	0.2641
X_3	0.033990	0.011086	3.066102	0.0026
X_4	-0.041549	0.014323	-2.900892	0.0043
Effects Specification				
Cross-section fixed (dummy variables)				
R-squared	0.525001	Mean dependent var		1.325086
Adjusted R-squared	0.392281	S.D. dependent var		2.071220
S.E. of regression	1.614647	Akaike info criterion		3.989693
Sum squared resid	354.5636	Schwarz criterion		4.694988
Log likelihood	-310.0982	Hannan-Quinn criter.		4.275781
F-statistic	3.955697	Durbin-Watson stat		1.239302
Prob(F-statistic)	0.000000			

Sumber: Eviews 10, Data Olahan, 2022

Dari persamaan regresi linier ganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta dengan nilai sebesar 4,951644 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen sama dengan nol (0) maka nilai perusahaan yang di lambangkan dengan Y bernilai 4,951644.
2. Koefisien wanita (X_1) sebesar -0,056566 artinya menunjukkan bahwa wanita (X_1) berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan (Y). hal ini menggambarkan bahwa jika wanita (X_1) naik satu satuan, dengan asumsi variabel lain tetap maka akan menurunkan nilai perusahaan (Y) sebesar -0,056566.

3. Koefisien komisarisi independen (X_2) sebesar $-0,018619$ artinya menunjukkan bahwa komisarisi independen (X_2) berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan (Y). hal ini menggambarkan bahwa jika komisarisi independen (X_2) naik satu satuan, dengan asumsi variabel lain tetap maka akan menurunkan nilai perusahaan (Y) sebesar $-0,018619$.
4. Koefisien latar belakang pendidikan (X_3) sebesar $0,033990$ artinya menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan (X_3) berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan (Y). hal ini menggambarkan bahwa jika latar belakang pendidikan (X_3) naik satu satuan, dengan asumsi variabel lain tetap maka akan menaikkan nilai perusahaan (Y) sebesar $0,033990$.
5. Koefisien usia (X_4) sebesar $-0,041549$ artinya menunjukkan bahwa usia (X_4) berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan (Y). hal ini menggambarkan bahwa jika usia (X_4) naik satu satuan, dengan asumsi variabel lain tetap maka akan menurunkan nilai perusahaan (Y) sebesar $-0,041549$.

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan dengan menggunakan tiga alat yaitu: Uji Koefisien Determinasi ($Adjusted R^2$), hasil pengujian yang ditunjukkan oleh Tabel 2, diketahui bahwa hasil *adjusted R-squared* dari variabel-variabel independen dalam penelitian ini adalah sebesar $0,392281$ atau $39,23$ persen. Hal ini berarti bahwa $39,23$ persen dari Nilai Perusahaan (Y) dipengaruhi dan dapat dijelaskan oleh keempat variabel independen dalam penelitian ini yakni wanita (X_1), komisarisi independen (X_2), latar belakang pendidikan (X_3), dan usia (X_4). Sedangkan $60,77$ persen lainnya dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya diluar model regresi. Uji F (secara simultan), diketahui bahwa nilai F-hitung untuk model regresi pada penelitian ini adalah $3,955697$. Model regresi pada tahap ini memiliki jumlah data (N) sebesar 175 buah dan jumlah variabel independen yang terlibat (k) empat buah, maka diperoleh nilai F-tabel sekitar $2,42$. Dengan begitu, nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ($3,96 > 2,42$). Selain itu, nilai signifikansi uji statistik (Sig) juga kurang dari nilai *alpha* lima persen ($0,000 < 0,05$). Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini dinyatakan layak. Penelitian dapat dilanjutkan untuk dilaksanakan pengujian hipotesis atau uji statistik t (Uji t-test).

PENUTUP

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *Gender* dewan komisaris memiliki pengaruh negatif terhadap nilai perusahaan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,0092 < 0,05$, (2) *Outside Directors* tidak memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,2641 > 0,05$, (3) Latar Belakang Pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap nilai perusahaan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,0026 < 0,05$, (4) Usia memiliki pengaruh negatif terhadap nilai perusahaan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,0043 < 0,05$. Terdapat keterbatasan penelitian diantaranya data yang dihasilkan tidak bervariasi dan tidak berfluktuasi yang menyebabkan hasil pengolahan data tidak terlalu baik. Penulis menyarankan untuk mengubah metode perhitungan variabel yang telah digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Booth, A.L., & Nolen, P. (2010). *Gender Diversity in Risk Behavior: Does Nature*, 122, 56-78.
- Hambrick, D.C., & Mason, P.A. (1984). Upper Echelons: The Organization as a Reflection of its Top Managers. *Academy of Management Review*, 9(2), 193-206.
- Hamdani. (2016). *Good Corporate Governance*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Harjito, A., & Martono. (2011). *Manajemen Keuangan*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Ekonisia.
- Idroes, F.N. (2011). *Manajemen Risiko Perbankan: Pemahaman Pendekatan 3 Pilar Kesepakatan Basel 11 Terkait Aplikasi Regulasi dan Pelaksanaannya di Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Ikhyanuddin. (2021). Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan. *Journal of Intellectual Publication*, Vol 1(3), 219-227.
- Kristina, I.G.A.R & Wiratmaja, I.D.N. (2018). Pengaruh Board Diversity dan Intellectual Capital pada Nilai Perusahaan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol.22(3), 2313-2338.
- Kusumawati, S., Supatmi, & Sastra, P. (2007). Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai perusahaan Dalam perspektif Corporate Governance. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol 9(2), 88-98.
- Peters, R., & Taylor, L.A. (2017). Intangible Capital and the Investment-q Relation. *Journal of Financial Economics*, 123(2): 251-272.
- Putri, W.E. (2020). Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance. *Jurnal Riset Akuntansi Keuangan*, 8(2), 2020, 307-318.

- Qian, D., Waheduzzaman, W., & Khandaker, S. (2021). Relationship of Board Diversity with Firm's Financial Performance: The Case of Publicly Listed Companies in China [Special Issue]. *Corporate Ownership & Control*, Vol 19(1), 229-240.
- Rahayu, Sri Mangesti., Suhadak., & Saifi, Muhammad. (2019). The Reciprocal Relationship Between Profitability and Capital Structure and Its Impacts on the Corporate Values of Manufacturing Companies in Indonesia. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 69(2), 236-251.
- Sigit, T.H.P. (2012). *Etika Bisnis Modern Pendekatan Pemangku Kepentingan*. Yogyakarta: Unit Penerbit.
- Sutedi, A. (2011). *Good Corporate Governance*. Jakarta: Sinar Grafika.

