

# Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan Dalam Perspektif Corporate Governance

*by Alvina Dwi Syahputri*

---

**Submission date:** 16-Mar-2023 10:45AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2038285327

**File name:** an\_Dalam\_Perspektif\_Corporate\_Governance\_plagiasi\_-\_Copy\_1.docx (172.11K)

**Word count:** 5888

**Character count:** 37383

**2**  
**Board Diversity Pada Nilai Perusahaan Dalam Perspektif Corporate Governance**  
**(Studi Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Makanan dan Minuman**  
**yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016-2021)**

**Alvina Dwi Syah Putri<sup>1</sup>**  
**Sarwenda Biduri<sup>2</sup>**

Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Jawa  
Timur, Indonesia  
e-mail : [alvinadwi2001@gmail.com](mailto:alvinadwi2001@gmail.com)  
[sarwendabiduri@umsida.ac.id](mailto:sarwendabiduri@umsida.ac.id)

## **I. PENDAHULUAN**

Nilai perusahaan yang tinggi akan memberikan dampak yang baik untuk prospek perusahaan dimasa mendatang. Nilai perusahaan mampu meningkat apabila perusahaan sanggup mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif untuk keberlangsungan operasional perusahaan yang positif, efektif, efisien dan *profitable*. Peningkatan nilai saham perusahaan adalah salah satu cara meningkatkan keuntungan investor, maka para pemegang saham mempunyai antusiasme untuk menanamkan modal pada perusahaan tersebut [1].

Nilai perusahaan juga disebut sebagai nilai pasar [2]. Nilai pasar atau nilai saham perusahaan dianggap menjadi gambaran atas nilai aset perusahaan sebenarnya. Salah satu upaya meningkatkan nilai perusahaan yakni dengan mengimplementasikan corporate governance [3].

Saat ini para investor cenderung menghindari perusahaan yang menerapkan *corporate governance* yang buruk, terlebih pada sektor pasar yang sedang berkembang. Harga saham perusahaan menjadi nilai perusahaan yang tercermin atas penerapan *corporate governance* perusahaan. Menurut [4], "Good Corporate Governance adalah suatu tata kelola yang menerapkan prinsip-prinsip keterbukaan (transparancy), akuntabilitas (accountability), pertanggungjawaban (responsibility), profesional (professional) (fairness)".

Dalam proses manajerial diharuskan membangun dan menjalankan prinsip tata kelola perusahaan yang baik. Dengan penerapan berbagai prinsip universal diharapkan mampu menjamin capaian kinerja keberlanjutan perusahaan, sehingga perusahaan dapat memberikan keuntungan kepada seluruh stakeholder dan kewajaran untuk menerapkan tata kelola yang baik pada perusahaan adalah dengan komposisi dewan direksi perusahaan. Dewan direksi perusahaan merupakan suatu mekanisme internal dalam *corporate governance*. Dewan direksi dan tata kelola perusahaan yang beragam akan memiliki hubungan dalam manajemen puncak karena dewan direksi perusahaan adalah pimpinan perusahaan yang bertanggung jawab pada setiap pengambilan keputusan dan menentukan target perusahaan. Adanya keberagaman dewan (*Board Diversity*) diyakini mampu memberikan dampak yang positif karena semakin beragam latar belakang anggota dewan maka akan semakin banyak permasalahan yang timbul. Namun, keberagaman dewan direksi juga dapat memberikan referensi pilihan penyelesaian atas sebuah masalah, dan keberagaman tersebut juga dapat memberikan nilai tambah dan karakteristik pada perusahaan [5].

*Board diversity* atau diversitas dewan merupakan keberagaman latar belakang dan karakteristik dari dewan direksi perusahaan yang meliputi usia, gender, kewarganegaraan, ras dan latar belakang pendidikan. Diversitas dewan juga sebagai parameter akuntabilitas dan independensi dalam menentukan sebuah keputusan, maka diversitas dewan penting untuk dijadikan sebagai pertimbangan dalam pemilihan dewan komisaris perusahaan dan paling sederhana untuk diamati. Diversitas juga dipercaya mampu mempengaruhi nilai moneter perusahaan jangka pendek maupun jangka panjang [6].

Salah satu indikator permasalahan keragaman dewan yakni proporsi gender dalam dewan direksi mengingat tidak sedikit negara termasuk Indonesia yang masih melekat stigma bahwa laki-laki lebih superior dibandingkan dengan perempuan. Di negara Indonesia sendiri masih cukup banyak anggapan bahwa laki-laki lebih bisa menempati jabatan berpengaruh dalam perusahaan. Walaupun perempuan sudah memberikan kontribusi yang substansial pada perusahaan, namun perempuan kurang mewakili pada tingkat pengambilan keputusan. Selain itu, usia juga merupakan faktor penting yang memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap perilaku, kemampuan dan keterampilan seseorang. Semakin tua usia dewan direksi maka semakin banyak pengetahuan dan pengalaman terkait lingkungan perusahaan. Faktor lainnya yang juga berpengaruh terhadap nilai perusahaan yakni latar belakang pendidikan. Latar belakang pendidikan mempengaruhi pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dewan direksi.

Meskipun tidak ada peraturan yang mengatur bahwa dewan direksi harus berlatar belakang pendidikan yang selinier dengan bidang kerjanya saat ini, namun akan tetap lebih baik jika anggota dewan direksi mempunyai kesesuaian latar belakang pendidikan sehingga mempunyai kompetensi yang lebih baik untuk mengambil keputusan bisnis dengan pertimbangan atas pengetahuan yang sudah dimiliki [7].

Pertimbangan lain untuk mengukur pengaruh antara dewan direksi terhadap nilai perusahaan yaitu masa jabatan. Masa jabatan anggota dewan juga mempengaruhi pemahaman atas keterampilan dan pengetahuan bidang yang digeluti. Semakin lama dewan direksi menjabat dalam perusahaan maka akan semakin paham pula dengan kondisi dan lingkungan perusahaan. Dewan direksi dengan masa jabatan yang lebih lama juga akan sangat paham dengan peluang-peluang bisnis yang akan diambil untuk meningkatkan nilai perusahaan. Dan faktor lainnya adalah keragaman kebangsaan, semakin banyak anggota dewan direksi berkewarganegaraan asing hal ini akan memperlihatkan pada para investor bahwa perusahaan terlihat profesional dan terbuka dengan informasi internasional. Hal ini juga berdampak dengan penerapan *corporate governance* pada perusahaan dimana dewan direksi berkewarganegaraan asing dapat memberikan evaluasi dan saran yang beragam terhadap efektivitas perusahaan dalam mengambil keputusan, memecahkan masalah.

Perusahaan yang bergerak dalam industri makanan dan minuman adalah salah satu dari sektor perusahaan manufaktur yang unggul dalam memberikan kontribusi yang besar untuk pertumbuhan ekonomi Indonesia. Kinerja yang dicapai selama ini dianggap konsisten dan positif, mulai dari perannya atas peningkatan produktivitas, ekspor, investasi dan penyerapan tenaga kerja. Sepanjang tahun 2018 Kementerian Perindustrian mencatat, bahwa industri makanan dan minuman berpotensi memiliki pertumbuhan sebesar 7,91% hal ini bahkan melampaui pertumbuhan ekonomi nasional di angka 5,17%. Bahkan, peningkatan produksi pada industri manufaktur sedang dan besar dalam triwulan IV di tahun 2018 naik sebesar 3,90%, hal ini disebabkan oleh meningkatnya produksi industri minuman yang mencapai 23,44 persen. Industri makanan juga menjadi salah satu sektor yang menunjang peningkatan nilai investasi nasional yang pada tahun 2018 memberi kontribusi hingga Rp56,60 triliun. Realisasi jumlah nilai investasi pada sektor industri manufaktur sepanjang tahun 2021 mencapai Rp222,3 triliun. [8].

Berdasarkan *signalling theory*, *board diversity* dapat memberikan penanda yang positif terhadap pelaksanaan *corporate governance* pada perusahaan [9]. Teori ini mengungkapkan bahwa tata kelola perusahaan akan mempublikasikan pengumuman sebagai pertanda pada para investor untuk pengambilan keputusan berinvestasi dan sebagai upaya memperkecil terjadinya asimetri informasi, tata kelola perusahaan secara sukarela akan mempublikasikan berbagai informasi perusahaan di pasar. Pada penelitian yang dilakukan oleh [10] mengatakan bahwa tata kelola perusahaan adalah sebuah konsep yang diusulkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui pengawasan atau pemantauan kinerja manajemen dan untuk memastikan pertanggungjawaban manajemen kepada pemangku kepentingan.

Penulis melakukan penelitian ini berdasarkan terjadinya fenomena krisis ekonomi yang pernah melanda Asia dan Amerika Latin yang terjadi di tahun 1997-1998 yang berakibat terpuruknya beberapa negara. Hal ini turut berdampak pada negara Indonesia yang juga mengalami keterpurukan pada masa krisis ekonomi masa itu. Berdasarkan penelitian yang digarap oleh *Indonesian Institute Of Corporate Governance (IICG)* menyatakan bahwa indikator penyebab dari krisis ekonomi yang melanda kawasan Amerika Latin dan Asia pada masa itu diyakini karena gagalnya penerapan *corporate governance* (GCG). Penelitian yang dilaksanakan McKinsey & Company (2002) dalam Pakaryaningsih (2006) serta Riyanda & Indriani (2013) juga mengungkapkan pernyataan yang sama bahwa penerapan *corporate governance* yang kurang baik dalam perusahaan dapat menjadi penyebab krisis ekonomi itu terjadi. Indonesia juga dinyatakan sebagai negara dengan penerapan *corporate governance* terburuk ke dua berdasarkan data *Indonesian Institute for Corporate Directorship (IICD)* pada tahun 2014 [11].

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui board diversity pada perusahaan manufaktur industry makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2016-2021. Serta bertujuan untuk mengetahui pengaruh board diversity terhadap nilai perusahaan dalam perspektif corporate governance pada perusahaan manufaktur industry makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2016-2021.

## Pengaruh Hipotesis

### Pengaruh Gender Terhadap Nilai Perusahaan

Perbandingan jumlah wanita dalam anggotadewan direksi pada suatu perusahaan merupakan hal yang diperlukan oleh perusahaan, karena berbagai pernyataan terkait proporsi atau keberadaan wanita dalam dewan direksi dapat disimpulkan bahwa gender adalah sebuah konsep yang dipakai untuk mencari tahu perbedaan pria dan wanita yang dilihat dari segi sosial-budaya[12]. Menurut [13] gender diversity dalam jajaran eksekutif pada sebuah perusahaan langkah penerapan good corporate governance yang

memiliki pengaruh dalam perubahan nilai perusahaan. Keragaman dibutuhkan dalam sebuah perusahaan untuk dapat meningkatkan inovasi perusahaan. Perempuan dianggap mampu memberikan perhatian yang lebih besar untuk pengelolaan suatu perusahaan. Semakin tinggi tingkat proporsi wanita dalam anggota dewan direksi maka semakin tinggi juga nilai perusahaan yang dihasilkan. [14]. Terdapat hubungan positif antara keberadaan perempuan dalam anggota dewan terhadap nilai perusahaan. Dengan adanya keberadaan wanita dalam jajaran anggota dewan direksi maka perusahaan akan dapat memiliki kinerja yang lebih bagus dibandingkan perusahaan yang tidak memiliki keberadaan perempuan dalam jajaran anggota dewan direksinya. Dibandingkan dengan pria, perempuan melakukan investasi yang lebih rendah pada aset yang beresiko tinggi. [6].

H1 : Keberadaan dewan direksi wanita berpengaruh positif pada nilai perusahaan.

#### **Pengaruh Masa Jabatan Terhadap Nilai Perusahaan**

Anggota dewan direksi yang dengan masa jabatan yang lama akan memiliki komitmen, kompetensi, dan pengalaman yang lebih besar karena sudah memiliki banyak pengetahuan tentang lingkungan perusahaan dan bisnis. Menurut penelitian [15] bahwa pimpinan baru seperti manajer dan direktur perusahaan akan membutuhkan waktu kurang lebih 3 hingga 5 tahun untuk beradaptasi dan mendapatkan pemahaman yang tepat terkait pengetahuan lingkungan perusahaan.

H2 : Masa jabatan dewan direksi berpengaruh positif pada nilai perusahaan

#### **Pengaruh Usia Terhadap Nilai Perusahaan**

Usia merupakan salah satu indikator dari board diversity yang berdampak pada nilai perusahaan, umur dapat dijadikan ukuran atas tingkat pengalaman, jaringan sosial, keterampilan dan kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan dan mengambil resiko. Signal Theory mengungkapkan bahwa usia dewan direksi yang muda merupakan hal baik atau positif menurut investor karena keberanian dalam mengambil resiko dan inovasi baru untuk kelanjutan perusahaan, sedangkan anggota direksi yang lebih tua akan lebih memperhatikan keamanan karir dan keuangan perusahaan. Diversitas usia juga berkorelasi dengan kebijaksanaan yang dimiliki, apabila semakin matang usia seseorang maka hal itu akan mempengaruhi sifat kebijaksanaan seseorang [16]. Hal ini juga diperkuat oleh hasil penelitian [17] yang menyatakan bahwa usia dewan direksi (AGE) berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang diperoleh sebagai berikut :

H3 : Diversitas Usia berpengaruh positif pada nilai perusahaan.

#### **Pengaruh Nationality Terhadap Nilai Perusahaan**

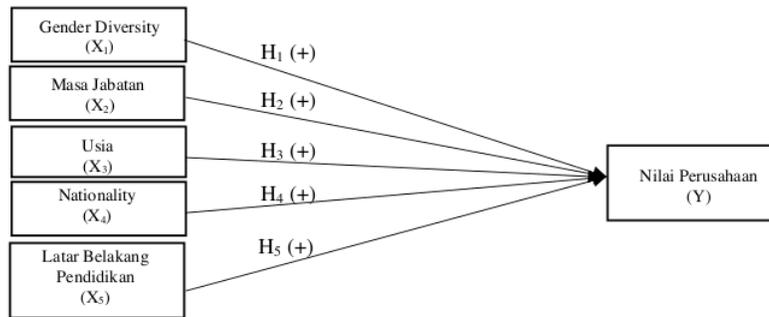
Kehadiran warga negara asing dalam susunan anggota dewan direksi pada suatu perusahaan akan menimbulkan keberagaman dalam kontribusi ide, inovasi dan pengalaman yang akan berdampak baik terhadap kinerja perusahaan. Selain itu, keberadaan dewan direksi berkewarganegaraan asing dipercaya dapat memperkaya pengetahuan bisnis dan alternatif solusi untuk masalah perusahaan karena mereka membawa perspektif dan pengalaman profesional yang berbeda [3]. Dewan direksi berkewarganegaraan asing juga mendatangkan keterbukaan informasi yang dapat meningkatkan kredibilitas perusahaan. Dewan direksi yang memiliki akses kepada investor, secara tidak langsung memberikan kepercayaan dalam berinvestasi pada perusahaan. Anggota dewan direksi berkewarganegaraan asing menandakan bahwa perusahaan dikelola secara profesional sehingga menekan tingkat keraguan investor asing. Namun penelitian [17] menunjukkan bahwa dewan direksi berkewarganegaraan asing (FOREIGN) tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis sementara sebagai berikut :

H4 : Nationality diversity berpengaruh positif pada nilai perusahaan

#### **Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Nilai Perusahaan**

Pendidikan merupakan bekal bagi tenaga kerja yang artinya suatu kegiatan membimbing siswa hingga memiliki kompetensi dasar untuk bekerja. Pengambilan keputusan oleh dewan direksi dipengaruhi oleh jenjang pendidikan yang telah ditempuh [18]. Keragaman latar belakang pendidikan dewan direksi akan bermanfaat bagi perusahaan seperti saling melengkapi dalam berpendapat untuk menasehati dan mengawasi pimpinan. Variasi tingkat pendidikan akan diharapkan dapat memberikan nasehat yang tepat dan membangun kepada pimpinan direksi yang bertujuan untuk meningkatkan nilai perusahaan [19]. Hal ini juga diperkuat dengan hasil penelitian [20] semakin tinggi tingkat proporsi dewan direksi yang memiliki latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis, maka semakin tinggi pula nilai perusahaan yang dihasilkan.

H5 : Latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh positif pada nilai perusahaan



Gambar 1 : Kerangka Penelitian

## II. METODE PENELITIAN

Berdasarkan jenisnya penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang mana untuk menunjukkan besarnya pengaruh atau hubungan antar variabel. Sumber data penelitian ini menggunakan data sekunder yang diambil dari *annual report* perusahaan manufaktur yang diperoleh dari website resmi Bursa Efek Indonesia. Perusahaan manufaktur sektor makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2016-2021 menjadi populasi dalam penelitian ini. Penelitian ini memiliki 10 perusahaan dengan jumlah pengamatan sebanyak 66 *annual report* sebagai sampel dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan subyektif peneliti dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Perusahaan menggunakan satuan mata uang Rupiah dalam laporan keuangan.
- 2) Tidak mengalami delisting atau baru listing selama periode observasi 2016-2021.
- 3) Perusahaan mempublikasikan dengan lengkap laporan tahunan 2016-2021

Berdasarkan kriteria diatas terdapat 27 perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2016-2021 yang menggunakan satuan mata uang rupiah dalam laporan keuangannya. Terdapat 14 perusahaan yang mengalami baru listing atau tidak terdaftar pada 1 januari 2016 yakni PT. Prasadha Aneka Niaga Tbk (PSDN), PT Prima Cakrawala Abadi Tbk (PCAR), PT Buyung Poetra Sembada Tbk (HOKI), PT Campina Ice Cream Industry Tbk (CAMP), PT Pratama Abadi Nusa Industri Tbk (PANI), PT Garudafood Putra Jaya Tbk (GOOD), PT. Sentra Food Indonesia Tbk (FOOD), PT Wahana Interfood Nusantara Tbk (COCO), PT Siantar Top Tbk (STTP), PT Palma Serasih Tbk (PSGO), PT Mulia Boga Raya Tbk (KEJU), PT Era Mandiri Cemerlang Tbk (IKAN), PT Diamond Food Indonesia Tbk (DMND), PT Sariguna Primatirta Tbk (CLEO) dan PT. Kino Indonesia Tbk (KINO). Dan terdapat 3 perusahaan yang tidak mempublikasikan data dan laporan tahunan secara lengkap dalam periode tahun tersebut yakni PT Nippon Indosari Corpindo Tbk, PT Prasadha Aneka Niaga Tbk (PSDN) dan PT Ultrajaya Milk Industry & Trading Co Tbk (ULTJ) sehingga tidak dapat digunakan sebagai sampel pada penelitian ini.

### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Tabel 1. Indikator Variabel

Variabel	Definisi	Pengukuran Variabel	Skala
Nilai Perusahaan (Y)	Nilai perusahaan menjadi variabel dependen dalam penelitian ini yang direpresentasikan menggunakan rasio Tobin's Q digunakan untuk menghitung variabel nilai perusahaan pada studi kali ini [13].	Tobins Q = $MVE + Debt / Total Aset$ [7], [20]	Rasio
Gender (X1)	Merupakan keberagaman komposisi dewan perusahaan yaitu adanya keberadaan direksi dengan gender wanita. [21]	Nilai dummy 0 = Tidak terdapat keberadaan wanita pada dewan direksi. Nilai dummy 1 = Terdapat keberadaan wanita pada dewan direksi. [22], [23]	Dummy

Masa Jabatan (X2)	Variabel masa jabatan akan diukur menggunakan perhitungan proporsi jumlah dewan yang mempunyai masa jabatan lebih dari 5 tahun dibagi dengan jumlah anggota dewan yang ada [17].	$\text{Masa Jabatan \%} = \frac{\text{Jumlah dewan dengan masa jabatan} \geq 5 \text{ tahun}}{\text{Jumlah seluruh anggota dewan direksi}}$ [11], [7]	Rasio
Usia (X3)	Perhitungan variabel usia dewan direksi dihitung dengan cara menghitung jumlah dewan direksi yang berumur $\geq 40$ tahun [17].	$\text{Usia \%} = \frac{\text{Total usia dewan direksi} \geq 40 \text{ tahun}}{\text{Total keseluruhan dewan direksi}}$ [7], [24], [16]	Rasio
Nationality (X4)	Perhitungan variabel nationality atau kewarganegaraan dihitung berdasarkan total proporsi anggota dewan yang berkewarganegaraan asing dibagi dengan jumlah keseluruhan anggota dewan yang berada di perusahaan tersebut [7].	$\text{Kebangsaan \%} = \frac{\text{Jumlah dewan direksi berkewarganegaraan asing}}{\text{Jumlah seluruh dewan direksi}}$ [17], [16]	Rasio
Latar Belakang Pendidikan (X5)	Variabel latar belakang pendidikan dewan direksi diukur menggunakan proporsi dewan direksi yang memiliki riwayat pendidikan bidang ekonomi dan bisnis [6].	$\text{Latar belakang pendidikan dewan \%} = \frac{\text{Jumlah dewan berpendidikan bidang ekonomi dan bisnis}}{\text{Jumlah anggota dewan di perusahaan}}$ [16], [24], [20]	Rasio

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini yakni sebagai berikut :

#### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif memberi pemaparan atas sebuah data yang berdasarkan dari nilai rata-rata (mean), minimum, maksimum, sum, standar deviasi, range, varian, kurtosis, dan skewness agar lebih mudah dipahami oleh pembaca [25].

#### 2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi sebagai berikut :

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji variabel dependen dan variabel independen dalam model regresi apakah keduanya mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan cara melihat nilai signifikansi dengan ukuran tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Data akan dinyatakan berdistribusi normal jika  $\text{Asymp.Sig} (2\text{-tailed}) > \text{dari } 0,05 \text{ atau } 5\%$  [26].

##### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika antar variabel berkorelasi maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel ortogonal merupakan variabel independen dengan nilai korelasi antar sesama variabel independen = 0. Gejala multikolinieritas dideteksi dengan cara melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor). Multikolinieritas dianggap tidak terjadi apabila nilai  $\text{VIF} < 10$  [27].

##### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual. Apabila variance dan residual berbeda disebut heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan scatterplot, jika titik-titik tersebut tersebar secara acak dan tidak ada kecenderungan untuk membentuk sesuatu yang spesifik sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas [26].

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang terbebas dari autokorelasi[27]. Dalam penelitian ini akan menggunakan Uji Durbin Watson untuk mendeteksi terjadinya auto korelasi.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*. Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan pengujian regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e \dots\dots\dots$$

- Y = Nilai Perusahaan
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$  = Koefisien Regresi
- $X_1$  = Gender Diversity
- $X_2$  = Masa Jabatan
- $X_3$  = Usia
- $X_4$  = Nationality
- $X_5$  = Latar Belakang Pendidikan
- e = Error

4. Uji Hipotesis

a. Uji statistik t menyatakan sejauh mana pengaruh suatu variabel independen secara individu dalam menunjukkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Uji t pada tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai t lebih kecil dari 0,05 maka  $H_a$  diterima dan menolak  $H_0$ , sedangkan jika nilai t lebih besar 0,05, maka  $H_0$  diterima dan menolak  $H_a$ .

**Analisis Statistik Deskriptif**

**Tabel 2.**

**Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
NP	54	,77	3,96	1,9413	1,06204
GENDER	54	,00	1,00	,4630	,50331
TENURE	54	,00	1,00	,5646	,30022
AGE	54	,60	1,00	,9139	,12389
NAT	54	,00	,80	,1139	,25172
EDU	54	,00	1,00	,7598	,24890
Valid N (listwise)	54				

Sumber : Data diolah, 2023

3 Tabel 2 menunjukkan total sampel (N) pada penelitian ini yakni sebanyak 54 sampel yang terdiri atas 9 perusahaan manufaktur di industri makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada periode 6 tahun yakni pada tahun 2016-2021 yang dalam penelitian ini menggunakan nilai perusahaan sebagai variabel dependen, dan gender diversity, diversitas masa jabatan, diversitas usia, nationality diversity, dan diversitas latar belakang pendidikan dewan direksi sebagai variabel bebas.

Variabel gender diversity (GENDER) merupakan keberagaman gender menggunakan variabel dummy terhadap jumlah seluruh dewan dieksi pada perusahaan yang diteliti. Hasil analisis statistik deskriptif pada variabel gender diversity menunjukkan nilai paling tinggi pada variabel ini sebesar 1,00; nilai minimum sebesar 0; nilai rata-rata sebesar 0,4630 dan standar deviasi 0,50331.

Variabel masa jabatan (TENURE) adalah seberapa lama anggota memang jabatan sebagai dewan direksi pada perusahaan tersebut, perhitungan variabel ini dengan cara menghitung skala total anggota dewan direksi dengan masa jabatan  $\geq 5$  tahun atas jumlah seluruh anggota dewan dieksi pada perusahaan tersebut. Hasil analisis statistik deskriptif pada variabel masa jabatan menunjukkan nilai paling tinggi atau nilai maksimum sebesar 1; nilai paling rendah atau nilai minimum 0; nilai rata-rata 0,5646 dan tandar deviasi 0,30022.

Variabel usia (AGE) pada penelitian ini dihitung dengan menghitung jumlah anggota dewan direksi yang berusia  $\geq 40$  tahun terhadap jumlah seluruh anggota dewan direksi pada perusahaan tersebut. Hasil analisis statistik deskriptif pada variabel usia mempunyai nilai paling tinggi atau nilai maksimum sebesar 1; nilai paling rendah atau nilai minimum 0,60; nilai rata-rata 0,9139 dan tandar deviasi 0,12389.

Variabel nationality (NAT) pada penelitian ini dihitung dengan cara menghitung jumlah anggota dewan yang berkewarganegaraan asing terhadap jumlah seluruh anggota dewan direksi pada perusahaan tersebut. Hasil analisis statistik deskriptif pada variabel nationality mempunyai nilai paling tinggi atau nilai maksimum sebesar 0,80; nilai paling rendah atau nilai minimum 0; nilai rata-rata 0,1139 dan tandar deviasi 0,25172.

Variabel latar belakang pendidikan (EDU) pada penelitian ini dihitung dengan cara menghitung jumlah anggota dewan direksi yang memiliki latar belakang pendidikan di bidang ekonomi dan bisnis pada seluruh anggota dewan direksi pada perusahaan tersebut. Hasil analisis statistik deskriptif pada variabel latar belakang pendidikan mempunyai nilai paling tinggi atau nilai maksimum sebesar 1; nilai paling rendah atau nilai minimum 0; nilai rata-rata 0,7598 dan tandar deviasi 0,24890.

Hasil analisis statistik deskriptif memperlihatkan bahwa pada variabel nilai perusahaan yang dihitung menggunakan rasio Tobins Q mempunyai nilai paling tinggi atau nilai maksimum sebesar 3,96; nilai minimum 0,77; nilai rata-rata 1,9413; dan standar deviasi sebesar 1,06204.

### Uji Asumsi Klasik

Pembahasan uji asumsi klasik yakni sebagai berikut.

**Tabel 3**  
**Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,82938495
Most Extreme Differences	Absolute	,108
	Positive	,108
	Negative	-,066
Test Statistic		,108
Asymp. Sig. (2-tailed)		,171 <sup>c</sup>

Sumber : Data diolah, 2023

Hasil pengujian normalitas pada pengujian terdapat 60 data awal yang menunjukkan sebagai model yang tidak normal yang ditunjukkan dengan nilai asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,000. Maka perbaikan data perlu dilakukan dengan cara menghilangkan data outlier (data yang terlalu ekstrem) sehingga ditemukan hasil yang normal dengan signifikansi  $0,171 > 0,050$  dengan menghilangkan sebanyak 6 sampel sehingga tersisa sebanyak 54 sampel. Maka, disimpulkan bahwa nilai residual dalam penelitian ini terdistribusi normal.

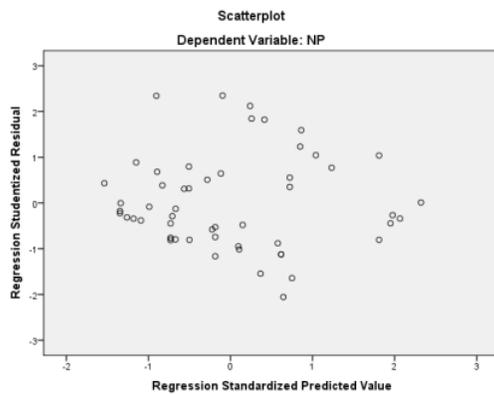
**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Multikolomeritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	GENDER	,798	1,254
	TENURE	,836	1,197
	AGE	,950	1,052
	NAT	,762	1,312
	EDU	,884	1,131

Sumber : Data diolah, 2023

Nilai tolerance pada *gender diversity* (GENDER), masa jabatan (TENURE), usia (AGE), *nationality* (NAT) dan latar belakang pendidikan (EDU)  $\geq 0,10$  serta nilai VIF pada *gender diversity* (GENDER), masa jabatan (TENURE), usia (AGE), *nationality* (NAT) dan latar belakang pendidikan (EDU)  $\leq 10,00$ . Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas.

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan gambar 2, scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik tersebut tersebar secara acak dan tidak ada kecenderungan untuk membentuk sesuatu yang spesifik sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,625 <sup>a</sup>	,390	,327	,87151	1,126

Sumber : Data diolah, 2023

Nilai dari Durbin Watson sebesar 1126 hal ini menunjukkan bahwa nilai durbin watson tidak diantara dari nilai  $d_u = 1,7684$  dan kurang dari  $2,2316 (4-d_u)$ . Maka tidak ada gejala autokorelasi.

**Tabel 6.**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,247	1,082		2,076	,043		
GENDER	-,532	,266	-,252	-1,999	,051	,798	1,254
TENURE	1,066	,436	,301	2,444	,018	,836	1,197
AGE	-,847	,991	-,099	-,854	,397	,950	1,052
NAT	1,760	,545	,417	3,230	,002	,762	1,312
EDU	-,115	,511	-,027	-,225	,823	,884	1,131

**Model Summary<sup>b</sup>**

R 0,625<sup>a</sup>

R Square 0,390

Adjusted R Square 0,327

**Anova<sup>a</sup>**

F 6,141

Sig. 0,000<sup>b</sup>

Sumber : Data diolah, 2023

1 Uji regresi linear berganda digunakan sebagai penjelasan arah dan kekuatan atas pengaruh sejumlah variabel independent terhadap satu variabel dependent. Persamaan model ini adalah sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

$$\text{Tobins Q} = 2,247 - 0,532X_1 + 1,066X_2 - 0,847X_3 + 1,760X_4 - 0,115X_5 + e$$

3 Nilai konstanta 2,247 mengindikasikan apabila gender diversity, masa jabatan, usia, dan nationality dianggap konstan atau nol, maka variabel nilai perusahaan akan naik 2,247. Nilai regresi coefficient X1-0,532 yang berarti apabila variabel gender diversity turun 1 maka variabel nilai perusahaan diharapkan naik 0,532. Nilai regresi coefficient X2 1,066 yang berarti apabila variabel masa jabatan naik 1 diharapkan variabel nilai perusahaan dapat naik 1,066.

Nilai regresi coefficient X3 -0,847 yang berarti apabila variabel usia turun 1 maka diharapkan nilai variabel dapat naik 0,847. Nilai regression coefficient X4 sebesar 1,760 memiliki arti, jika variabel proporsi outside directors naik 1 kemudian diharapkan nilai variabel dapat naik 1,760, Nilai regression coefficient X5 -0,115 yang berarti apabila variabel usia turun 1 maka diharapkan variabel nilai perusahaan naik 0,115.

Nilai Adjusted R Square 0,327 menunjukkan bahwa 32,7% turun naiknya nilai perusahaan dipengaruhi oleh variasi dari gender diversity, masa jabatan, usia, nationality. Berdasarkan Tabel 6, nilai signifikansi F atau p-value sebesar 0,000. Nilai ini kurang dari signifikansi 0,05 yang berarti model yang dipergunakan bersifat layak uji.

**Hasil Uji Hipotesis**

1 **Uji t (Uji Parsial)**

Model	Hipotesis	t	Sig.	Hasil	Kesimpulan
(Constant)		2,076	0,043		
GENDER	Berpengaruh Positif	-1,999	0,051	Tidak berpengaruh positif	H1 Ditolak
TENURE	Berpengaruh Positif	2,444	0,018	Berpengaruh positif	H2 Diterima
AGE	Berpengaruh Positif	-0,854	0,534	Tidak berpengaruh negatif	H3 Ditolak
NAT	Berpengaruh	3,230	0,002	Berpengaruh	H4 Diterima

EDU	Positif Berpengaruh Positif	-0,225	0,823	positif Tidak berpengaruh positif	H5 Ditolak
-----	-----------------------------------	--------	-------	---	------------

Sumber : Data diolah, 2023

### Pembahasan Hasil Penelitian Gender terhadap Nilai Perusahaan

Hasil dari uji regresi yang telah dilakukan yakni gender diversity tidak berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan, hal ini dikarenakan nilai  $t_{hitung} \leq t_{table}$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,025 serta df 49 yakni 2,009; dari hasil penelitian ini  $t_{hitung} \leq t_{table}$  (-1,999 < 2,009) dan pada nilai probabilitas 0,051 memperlihatkan nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi yang sudah ditentukan yakni 0,025. Maka dari itu hipotesis pertama yang menyatakan gender diversity berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan pada penelitian ini ditolak.

Hasil penelitian ini berlawanan dengan penelitian yang dilakukan [28] yang memperoleh hasil bahwa gender diversity berpengaruh positif pada nilai perusahaan. Penelitian ini juga berlawanan dengan penelitian [12] dan [14] yang pada temuannya menyatakan bahwa proporsi wanita dalam dewan direksi merupakan hal yang sangat diperlukan bagi perusahaan, perempuan memberikan perhatian lebih besar dalam pengelolaan perusahaan. [14] juga menyatakan semakin besar tingkat proporsi wanita dalam anggota dewan direksi maka semakin tinggi pula nilai perusahaan yang dihasilkan.

### Masa jabatan terhadap Nilai Perusahaan

Hasil dari uji regresi yang telah dilakukan yakni masa jabatan berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan, hal ini dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{table}$  dengan tingkat signifikansi 0,025 serta df 49 yakni sebesar 2,005; pada hasil penelitian ini  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{table}$  (2,444 > 2,009) dan nilai probabilitas 0,018 menunjukkan nilai yang lebih kecil dari nilai signifikansi yang sudah ditentukan yakni sebesar 0,025. Maka dari itu hipotesis kedua yang menyatakan masa jabatan berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan pada penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [17] yang menyatakan bahwa masa jabatan berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Penelitian ini juga sejalan dengan pernyataan [15] yang mengungkapkan anggota dewan direksi yang dengan masa jabatan yang lama akan memiliki komitmen, kompetensi, dan pengalaman yang lebih besar karena sudah memiliki banyak pengetahuan tentang lingkungan perusahaan dan bisnis.

### Usia terhadap Nilai Perusahaan

Hasil dari uji regresi yang telah dilakukan yakni usia tidak berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan, hal ini dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{table}$  dengan tingkat signifikansi 0,025 serta df 49 yakni sebesar 2,009; pada hasil penelitian ini  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{table}$  (-0,854 < 2,009) dan nilai probabilitas 0,534 menerangkan nilai yang lebih besar dari nilai signifikansi yang sudah ditentukan yakni sebesar 0,025. Maka dari itu hipotesis pertama yang menyatakan usia berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan pada penelitian ini ditolak.

Total anggota dewan direksi yang berusia > 40 tahun tidak berpengaruh terhadap kinerja yang berdampak pada nilai perusahaan. Dewan direksi dengan tingkat usia yang masih muda cenderung lebih cepat dan tanggap dan mampu menerima saran dengan baik, namun dewan direksi dengan usia tua tidak menutup kemungkinan juga memiliki motivasi yang kuat dengan pengalaman yang lebih banyak. Hasil dari penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [3] dan [7] yang menunjukkan bahwa usia tidak mempengaruhi nilai perusahaan.

### Nationality terhadap Nilai Perusahaan

Hasil dari uji regresi yang telah dilakukan yakni nationality berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan, hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{table}$  pada tingkat signifikansi 0,025 dengan df 49 yakni sebesar 2,009; pada hasil penelitian ini  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{table}$  (3,230 > 2,009) dan nilai probabilitas 0,002 menunjukkan nilai yang lebih kecil dari nilai tingkat signifikansi yang sudah ditentukan yakni sebesar 0,025. Maka dari itu hipotesis pertama yang menyatakan nationality berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan pada penelitian ini diterima.

Keberagaman kewarganegaraan dewan direksi berpengaruh positif pada kinerja perusahaan yang berdampak baik untuk nilai perusahaan. Dengan latar belakang, pengetahuan dan pengalaman bisnis dewan direksi di berbagai negara yang berbeda membawa alternatif penyelesaian masalah dan solusi dengan perspektif yang lebih luas. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh [3] serta [29] yang menyatakan bahwa nationality dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

### Latar Belakang Pendidikan terhadap Nilai Perusahaan

Hasil dari uji regresi yang telah dilakukan yakni masa jabatan tidak berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan, hal ini dibuktikan dari nilai  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  table dengan tingkat signifikansi 0,025 serta  $df$  49 yakni sebesar 2,009; pada hasil penelitian ini  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel ( $-0,225 < 2,009$ ) dan nilai probabilitas 0,823 yang berarti nilai yang lebih besar dari nilai signifikansi yang sudah ditentukan yakni sebesar 0,025. Maka dari itu hipotesis pertama yang menyatakan latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan pada penelitian ini ditolak.

Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [6] dan [15] yang menyatakan bahwa semakin banyak anggota dewan direksi yang memiliki latar belakang pendidikan dibidang ekonomi dan bisnis akan lebih memberikan dampak yang lebih baik terhadap nilai perusahaan. Namun [30] mengungkapkan bahwa perpaduan antara anggota dewan yang memiliki latar belakang pendidikan bisnis dengan nonbisnis mampu menjadikan anggota dewan yang kompeten, sehingga dapat memberi sinyal positif bahwa perusahaan dikelola dengan baik.

## Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh diversitas dewan direksi terhadap nilai perusahaan dalam perspektif corporate governance pada perusahaan industri makanan dan minuman yang terdaftar di bursa efek Indonesia periode tahun 2016-2021. Dari hasil dari penelitian ini dan pembahasan sebelumnya maka diperoleh kesimpulan yakni secara parsial variabel gender diversity tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan, variabel keberagaman masa jabatan berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan, variabel keberagaman usia tidak berpengaruh terhadap masa jabatan, variabel keberagaman nationality berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan, dan variabel latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

### Batasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini peneliti menyadari terdapat batasan pada saat melakukan penelitian ini. Keterbatasan yang didapat yakni meliputi jumlah perusahaan sektor manufaktur industri makanan dan minuman yang diuji hanya sebanyak 11 perusahaan, apabila suatu saat terjadi pengurangan atau penambahan maka akan mempengaruhi hasil penelitian. Selain itu juga terdapat beberapa perusahaan yang tidak menampilkan data yang dibutuhkan secara lengkap pada penelitian ini yang mengakibatkan jumlah sampel berkurang.

### Saran

Sampel penelitian ini menggunakan data annual report perusahaan yang bergerak dibidang industri makanan dan minuman. Beberapa perusahaan tidak menampilkan informasi atau data yang dibutuhkan dalam penelitian ini sehingga peneliti harus melakukan pengurangan sampel. Maka dari itu diharapkan pada penelitian berikutnya peneliti lain dapat menggunakan data dari sektor perusahaan yang berbeda agar penelitian dapat memperoleh hasil yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] N. Setyasari, I. Y. Rahmawati, N. Naelati Tubastuvi, and Y. P. Aryoko, "Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, Board Diversity, Profitabilitas Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Listing Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016 - 2020)," *Master J. Manaj. dan Bisnis Terap.*, vol. 2, no. 1, p. 69, 2022, doi: 10.30595/jmbt.v2i1.14046.
- [2] Isyfa Fuhrotun, "Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan," *J. Ilmu Manajemen, Ekon. dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 1, pp. 98–108, 2022, doi: 10.55606/jimek.v2i1.198.
- [3] E. P. Astuti, "Pengaruh diversitas dewan direksi terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2008-2011," *Kreat. J. Ilm. Prodi Manaj. Univ. Pamulang*, vol. 4, no. 2, pp. 159–179, 2017.

- [4] M. Hamdani, "Semnas fekon 2016," *Good Corp. Gov. Dalam Perspekt. Agency Theory*, no. 2000, pp. 50–57, 2016.
- [5] R. Hassan and M. Marimuthu, "Corporate Governance , Board Diversity , and Firm Value : Examining Large," *J. Manag. Organ.*, vol. 36, no. April 2017, pp. 1–45, 2018.
- [6] N. L. P. P. Yogiswari and I. D. N. Badera, "Pengaruh Board Diversity Pada Nilai Perusahaan Dalam Perspektif Corporate Governance," *E-Jurnal Akunt.*, p. 2070, Mar. 2019, doi: 10.24843/eja.2019.v26.i03.p15.
- [7] A. A. Pramesti, U. Hayam, W. Perbanas, J. Jurnal, I. Akuntansi, and D. Keuangan, "Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan Riski Aprillia Nita," 2022, doi: 10.24034/jiaku.v1i2.
- [8] K. P. RI, "Industri Makanan dan Minuman Jadi Sektor Kampiun," *kememperin.go.id*, 2019. <https://kememperin.go.id/artikel/20298/Industri-Makanan-dan-Minuman-Jadi-Sektor-Kampiun-> (accessed Jan. 19, 2023).
- [9] P. C. Wijaya and B. Suprasto, "Pengaruh Persebaran Dewan Two Tier (Dewan Gabungan) Pada Nilai Perusahaan Sektor Keuangan," *E-Jurnal Akunt.*, vol. 12, no. 3, pp. 722–734, 2015.
- [10] S. Susanti, M. Andhani, and S. Zulaihati, "the Influence of Intellectual Capital and Good Corporate Governance on Financial Performance in Banking Companies," *AFEBI Account. Rev.*, vol. 3, no. 02, p. 101, 2019, doi: 10.47312/aar.v3i02.193.
- [11] W. Elsa, P. Magister, I. Akuntansi, F. Ekonomi, D. Bisnis, and U. Lampung, "Pengaruh Board Directors Diversity Terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance," *J. Ris. Akunt. dan Keuang.*, vol. 8, no. 2, pp. 307–318, 2020, doi: 10.17509/jrak.v8i2.21825.
- [12] C. A. Aluy, J. E. Tulung, and H. H. Tasik, "Pengaruh Keberadaan Wanita dalam Manajemen Puncak dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan (Studi Pada Bank BUMN dan Bank Swasta Nasional Devisa di Indonesia)," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 5, no. 2, pp. 821–828, 2017.
- [13] W. S. Saputra, "2019\_Wendy Salim Saputra," *J. Ris. Manaj. dan Bisnis Fak. Ekon. UNIAT*, vol. 4, no. 3, pp. 503–510, 2019.
- [14] S. Armas, "ABSTRACT THE INFLUENCE OF GENDER DIVERSITY, BOARD REMUNERATION, OWNERSHIP STRUCTURE TOWARD COMPANY PERFORMANCE (Empirical Study in Companies Listed in Indonesia Stock Exchange)," 2016.
- [15] Ikhyanuddin, "Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2017-2018)," *Bus. Bank.*, vol. 2, no. 3, pp. 14–25, 2021.
- [16] A. A. Pramesti and R. A. Nita, "Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan," *J. Ilm. Akunt. dan Keuang.*, vol. 1, no. 2, pp. 188–198, 2022, doi: 10.24034/jiaku.v1i2.5369.
- [17] W. E. Putri, "Pengaruh Board Directors Diversity Terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance," vol. 8, no. 2, pp. 307–318, 2020.
- [18] E. Rismawati, "Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Studi Empiris pada Perusahaan Keluarga yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BED) Periode 2015-2017)," *Kreat. J. Ilm. Prodi Manaj. Univ. Pamulang*, vol. 4, no. 2, pp. 1–15, 2019.
- [19] A. A. Pramesti, U. Hayam, W. Perbanas, J. Jurnal, I. Akuntansi, and D. Keuangan, "PENGARUH

- DIVERSITAS DEWAN DIREKSI TERHADAP NILAI PERUSAHAAN Riski Aprillia Nita,” doi: 10.24034/jiaku.v1i2.
- [20] M. T. Pradana and K. Khairusoalihin, “Pengaruh Board Diversity, Kompensasi Dewan Direksi Dan Kepemilikan Manajerial Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan,” *Analisis*, vol. 11, no. 1, pp. 1–20, 2021, doi: 10.37478/als.v11i1.824.
- [21] H. Joevanty and L. Suzan, “Pengaruh Intellectual Capital , Board Diversity , dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Nilai Perusahaan,” *J. Mirai Manag.*, vol. 7, no. 3, pp. 247–255, 2022.
- [22] M. R. Fauzan and K. Khairunnisa, “Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, Dan Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan (studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013-2017),” *e-Proceedings Manag.*, vol. 6, no. 2, pp. 3300–3309, 2019.
- [23] L. Suzan and M. R. Septiane, “Pengaruh Board Diversity dan Intellectual Capital Terhadap Nilai Perusahaan ( Studi kasus pada Perusahaan BUMN Go Public yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2014 – 2018 ),” *e-Proceeding Manag.*, vol. 8, no. 1, pp. 94–103, 2021.
- [24] M. F. Ramadhan, “Pengaruh Board Diversity Terhadap Kinerja Perusahaan,” *J. Ekobistek*, vol. 10, no. 1, pp. 26–32, 2021, doi: 10.35134/ekobistek.v10i1.61.
- [25] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. 2018.
- [26] I. Ghozali, “Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 25,” in *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 25*, 2018, pp. 161–167.
- [27] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. 2018.
- [28] Y. Hamdani and S. E. Hatane, “Pengaruh Wanita Dewan Direksi terhadap Firm Value melalui Firm Performance sebagai Variabel Intervening,” *Bus. Account. Rev.*, vol. 5, no. 1, pp. 121–132, 2017.
- [29] F. A. Kesaulya and N. Febriany, “Pengaruh Diversitas Kebangsaan Board of Director dan Kepemilikan Blockholders terhadap Nilai Perusahaan: Studi pada Perusahaan Publik di Indonesia,” *Kompartemen J. Ilm. Akunt.*, vol. 16, no. 2, pp. 60–68, 2019, doi: 10.30595/kompartemen.v16i2.2797.
- [30] N. M. Rahindayati, I. W. Ramantha, and N. K. Rasmini, “Pengaruh Diversitas Pengurus Pada Luas Pengungkapan Corporate Social Responsibility Kemitraan Badan Usaha Milik Negara Dengan Usaha Kecil Dan Program Bina,” *E-jurnal Ekon. dan Bisnis Univ. Udayana*, vol. 05, no. 4, pp. 312–330, 2015.

# Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan Dalam Perspektif Corporate Governance

## ORIGINALITY REPORT

<b>13%</b>	<b>15%</b>	<b>6%</b>	<b>%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>vm36.upi.edu</b> Internet Source	<b>5%</b>
<b>2</b>	<b>ejournal.stiesia.ac.id</b> Internet Source	<b>4%</b>
<b>3</b>	<b>ocs.unud.ac.id</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>www.uniflor.ac.id</b> Internet Source	<b>2%</b>

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 2%

Exclude bibliography  On