

PENGARUH DIVERSITAS DEWAN DIREKSI TERHADAP NILAI PERUSAHAAN

Wendy Salim Saputra

Universitas Bunda Mulia, Jakarta, Indonesia

*E-mail korespondensi :wsaputra@bundamulia.ac.id

Informasi Artikel

ABSTRACT

Received: 29 Aug 2019
Revised : 09 Sep 2019
Accepted: 25 Oct 2019
Available online: 30 Oct 2019

Keywords: Gender, Age, Education, Nationality, Firm Value

Tipe Artikel : Research paper



Diterbitkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Islam Attahiriyah

The purpose of this study was to determine the influence of the female board of directors, the age of the board of directors, the educational background of the board of directors, and the board of directors of foreign nationality on the value of the company in LQ45 companies listed on the Indonesia Stock Exchange in the 2015-2017 period. The research method used in this study is a hypothesis test that is to analyze the influence of the female board of directors, the age of the board of directors, the educational background of the board of directors, and the foreign board of directors of corporate value. Based on the data obtained, the results of the educational background variables of the Board of Directors and foreign board of directors influence the value of the company, while the variable of the board of directors of women and the age of the board of directors do not affect the value of the company.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dewan direksi wanita, usia dewan direksi, latar belakang pendidikan dewan direksi, dan dewan direksi berkebangsaan asing terhadap nilai perusahaan pada perusahaan LQ45 yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada periode 2015-2017. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji hipotesis yaitu untuk menganalisis pengaruh dewan direksi wanita, usia dewan direksi, latar belakang pendidikan dewan direksi, dan dewan direksi berkebangsaan asing nilai perusahaan. Berdasarkan data yang dikumpulkan diperoleh hasil variabel latar belakang pendidikan Dewan direksi dan dewan direksi berkebangsaan asing berpengaruh terhadap nilai perusahaan, sedangkan variabel dewan direksi wanita dan usia dewan direksi tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

To cite this Article:: Saputra, W.S (2019). PENGARUH DIVERSITAS DEWAN DIREKSI TERHADAP NILAI PERUSAHAAN. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(3), 503-510. DOI: <https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i3.294>

1. Pendahuluan

Memaksimumkan nilai perusahaan merupakan salah satu tujuan jangka panjang dari perusahaan. Harga saham merupakan salah satu indikator yang dapat dijadikan dasar mengukur nilai perusahaan. Penilaian investor terhadap kondisi perusahaan tercermin dari harga pasar saham dari setiap ekuitas yang dimiliki. Harga saham merupakan penilaian para pelaku pasar, harga saham merupakan tolak ukur kinerja manajemen perusahaan. Citra baik yang dimiliki sebuah perusahaan dapat dilihat dari besarnya investasi yang masuk kedalam perusahaan tersebut. Jumlah permintaan yang tinggi terhadap saham suatu perusahaan dapat mengakibatkan meningkatnya harga saham perusahaan tersebut. Keyakinan dan kepercayaan investor kepada perusahaan dapat dilihat dari besarnya permintaan terhadap saham perusahaan oleh investor. Penerapan *good corporate governance*, struktur modal, dan kinerja keuangan perusahaan dapat mempengaruhi tingkat kepercayaan dan keyakinan investor kepada perusahaan.

Menurut Susanti *et al*, 2011 sebuah perangkat yang menjaga keseimbangan antara tindakan maupun pilihan manajer dengan kepentingan pemegang saham adalah *Corporate governance*. Menurut KNKG, etika dan peraturan adalah dua hal yang dapat mendorong penerapan *good corporate governance* (GCG). Kesadaran para pelaku bisnis untuk menjalankan usaha berdasarkan prinsip keberlangsungan usaha, kepentingan *stakeholders*, dan menghindari cara-cara menciptakan keuntungan sesaat merupakan bentuk dari dorongan etika (*ethical driven*). Di sisi lain, peraturan perundang-undangan yang berlaku memaksa perusahaan untuk patuh merupakan bentuk dari dorongan peraturan. Kedua pendekatan ini memiliki kekuatan dan kelemahannya masing-masing dan seyogyanya saling melengkapi untuk menciptakan lingkungan bisnis yang sehat. Pada tahun 2006 KNKG menerbitkan sebuah pedoman mengenai penerapan *Good Corporate Governance* di Indonesia. Pedoman tersebut dibuat untuk memastikan bahwa dalam setiap aspek bisnis dan semua jajaran dalam perusahaan telah menerapkan asas *Good Corporate Governance*. Untuk mencapai kesinambungan perusahaan perlu menerapkan asas GCG yaitu transparansi, akuntabilitas, tanggungjawab, independensi serta kewajaran dan kesetaraan (KNKG, 2006).

Pada era globalisasi sekarang ini, salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas dan keefektifitasan organisasi adalah melalui keragaman karyawan dan *top management*. Keberagaman tenaga kerja akan membuat segmen pasar baru. Diskriminasi terhadap kelompok minoritas tertentu sudah banyak ditentang oleh para manajer, diskriminasi dipandang sebagai sesuatu yang salah baik secara legal maupun moral. Dengan demikian dengan adanya keberagaman akan memberikan manfaat bagi perusahaan. (Thomas dan Ely, 1996).

Usia merupakan salah satu faktor yang cukup dominan terhadap pembentukan kerja seseorang. Menurut Gibson *et al.*, (1996), usia sebagai subvariabel demografik mempunyai efek tidak langsung pada perilaku individu. Hal tersebut akan berpengaruh pada kemampuan dan keterampilannya. Menurut Siagian, (2002) terdapat kolerasi antara kinerja dan kepuasan kerja dengan usia seorang karyawan, artinya kecenderungan yang sering dilihat bahwa semakin lanjut usia karyawan, kinerja dan tingkat kepuasan kerjanya pun semakin tinggi. Sehingga dengan kerjanya yang baik tersebut, bisa meningkatkan nilai perusahaan. Berbagai alasan yang sering dikemukakan menjelaskan fenomena ini, antara lain yaitu bagi karyawan yang sudah lanjut usia, makin sulit memulai karir baru ditempat lain sehingga mereka lebih loyal terhadap perusahaan, selain itu sikap yang dewasa dan matang dapat membuat seseorang lebih bijak dalam mengambil suatu keputusan.

Hambrick dan Manson (Manner, 2010) berpendapat bahwa jumlah dan jenis pendidikan berisi informasi yang kaya dan kompleks tentang individu. Bidang pendidikan yang ditempuh oleh direktur, yaitu pada bidang apa direktur menyelesaikan pendidikannya. Hal ini akan berpengaruh pada pola pikir dan acuan bagi direktur dalam menentukan kebijakan yang akan diambil. Dimana hal tersebut akan berpengaruh terhadap hasil kinerja perusahaan. Latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh anggota dewan berpengaruh terhadap pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Kusumastuti *et al* (2007) menyatakan bahwa anggota dewan yang memiliki latar pendidikan ekonomi dan bisnis memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengambil keputusan bisnis. Meskipun bukan suatu keharusan bagi seseorang yang akan masuk dunia bisnis untuk berpendidikan bisnis, tetapi akan lebih baik jika anggota dewan memiliki latar belakang pendidikan bisnis dan ekonomi. Dengan memiliki pengetahuan bisnis dan ekonomi yang ada, setidaknya anggota dewan memiliki kemampuan lebih baik untuk mengelola bisnis dan mengambil keputusan bisnis daripada yang tidak memiliki pengetahuan bisnis dan ekonomi.

Erhardt *et al.* (2003) menyimpulkan bahwa representasi etnis dalam dewan direksi dapat meningkatkan kinerja keuangan dari bisnis tersebut. Diversifikasi etnis dapat dilihat dari komposisi dewan direksi berkebangsaan asing. Dewan direksi berkebangsaan asing mampu mengangkat citra perusahaan karena warga negara asing memiliki kesan yang baik serta dianggap memiliki kompetensi dan profesionalitas di bidangnya yang dapat memberikan penilaian yang baik dimata investor. Keberadaan mereka dinilai membawa opini, perspektif, bahasa, keyakinan, latar belakang keluarga, dan pengalaman profesional yang beragam, sehingga memperkaya pengetahuan bisnis dan alternatif penyelesaian masalah kompleks. Selain itu, keberadaan anggota dewan direksi asing mampu meyakinkan investor asing bahwa perusahaan dikelola secara profesional (Oxelheim dan Randoy (2001). Oxelheim dan Randoy (2001) mengemukakan bahwa keberadaan anggota dewan komisaris dan direksi dengan kebangsaan asing menunjukkan bahwa perusahaan telah melakukan proses globalisasi dan pertukaran informasi dalam jejaring (network) internasional.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

2.1. Teori *Resource-Dependence*

Berdasarkan teori *resource-dependence*, perusahaan akan tergantung dengan anggota dewanannya untuk mengelola sumber dayanya agar menjadi lebih baik. Menurut (Pfeffer and Salancik, 1978), penekanan perspektif *resource-dependence* bukan bagaimana menggunakan sumber daya digunakan, tetapi lebih kepada bagaimana sumber daya tersebut diakses dan diperoleh. Dalton *et al.*, (1999) menyatakan bahwa teori *resource-dependence* memandang dewan sebagai alat informasi dan sumber daya yang penting untuk perusahaan. Diversitas anggota dewan dapat memberikan manfaat pada perusahaan dengan menciptakan *network* dengan pihak luar perusahaan untuk memperoleh informasi penting dan menjamin ketersediaan sumber dayanya. Pfeffer and Salancik, (1978), kinerja keuangan perusahaan dapat ditingkatkan melalui adanya diversitas anggota dewan direksi. Dengan demikian, teori ini dapat menghubungkan antara diversitas anggota dewan dan kinerja keuangan.

2.2. Teori *Upper Echelon*

Teori *Upper echelon* dikembangkan oleh Hambrick dan Manson (1984) yang didasarkan pada asumsi apa yang akan terjadi pada sebuah perusahaan dengan mempelajari *top management team* (TMT) perusahaan. Hambrick dan Manson (1984) berpendapat bahwa jika kita ingin menjelaskan mengapa perusahaan melakukan hal-hal yang perusahaan lakukan, atau mengapa perusahaan melakukan cara yang mereka lakukan, kita harus mempelajari karakteristik TMT perusahaan itu.

2.3. Pengembangan Hipotesis

Darmadi (2011) menyatakan ada beberapa argumen yang berbeda pada hubungan antara *gender diversity* dan keunggulan kompetitif perusahaan. Beberapa argumen yang mendukung bahwa *gender diversity* dapat membawa keuntungan pada perusahaan yaitu pendapat bahwa perempuan dianggap memiliki "*feeling*" gaya kognitif yang berfokus pada keselarasan dan kemampuan untuk memfasilitasi penyebaran informasi. Mereka juga dianggap "Sulit" untuk mencapai posisi Komisaris dan Direksi berbagai tantangan harus dihadapi, sehingga adalah sebuah kehormatan apabila berhasil menduduki posisi tersebut. Selain itu, dengan *gender diversity* akan menyebabkan peningkatan kreativitas dan inovasi. Anggota dewan perempuan biasanya juga sangat menjalankan peran mereka lebih serius dan lebih baik dalam mempersiapkan diri untuk pertemuan (Izraeli, 2000). Tetapi mereka juga cenderung meminta pertanyaan lebih lanjut dan menjadi lebih banyak berbicara jika ada tiga atau lebih anggota dewan perempuan. Di sisi lain, argumen lain berpendapat *gender diversity* dapat membawa kerugian bagi perusahaan. *Gender diversity* yang lebih besar dapat meningkatkan kemungkinan konflik, memperlambat proses pengambilan keputusan (Hambrick et al., 1996), dan perbedaan dalam menanggapi risiko (Jianakoplos dan Bernasek, 1998). Sehingga Hipotesis yang diajukan:

H₁ : Dewan direksi wanita berpengaruh terhadap nilai perusahaan

Faktor usia memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja Komisaris dan Direksi, karena anggota dewan dari berbagai usia akan memiliki latar belakang yang berbeda, keterampilan, pengalaman dan jaringan sosial. Menurut Dagsson & Larsson (2011) beberapa contoh kelebihan dari usia anggota dewan yang lebih beragam antara lain, pada masa modern ini kelompok generasi muda

yang tumbuh dan berkembang dengan komputer dan internet, dengan adanya generasi muda pada anggota dewan memungkinkan banyaknya informasi dan pengalaman yang lebih baik pada bisnis online perusahaan. Berbeda dengan kelompok generasi senior, mereka mempunyai banyak pengalaman pekerjaan lapangan secara langsung dalam karirnya. Pada masa ini, dalam dunia bisnis diperlukan pengalaman dan segala informasi baik secara *online* dan *offline*. Dengan demikian banyak perusahaan yang memerlukan kedua kelompok tersebut (geneasi muda dan senior). (Dagsson & Larsson, 2011).

Seperti yang dikutip oleh Darmadi (2011) berpendapat bahwa usia dapat dianggap sebagai proxy untuk tingkat pengalaman dan pengambilan risiko, pernyataan ini didukung Hambrick dan Mason (1984) yang menyatakan bahwa manajer muda lebih cenderung untuk melakukan strategi berisiko, dan perusahaan dengan manajer muda akan mengalami pertumbuhan lebih tinggi daripada rekan-rekan mereka dengan manajer yang lebih tua. Hal ini dapat dipahami karena manajer yang lebih tua cenderung lebih menolak risiko dan "mungkin berada pada posisi dimana mereka memilih keamanan finansial dan karir yang lebih penting" (Hambrick dan Mason, 1984), sedangkan manajer muda cenderung memiliki kemampuan lebih tinggi untuk proses baru, ide-ide, kemauan yang lebih kecil untuk menerima status quo, dan kurang tertarik dalam karir yang stabil. Sehingga hipotesis yang diajukan:

H₂: Usia dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Proses pengambilan keputusan dan pengelolaan perusahaan sangat dipengaruhi oleh karakteristik kognitif yang dimiliki oleh dewan direksi maupun dewan komisaris, Karakteristik kognitif seseorang dapat dilihat dari latar belakang pendidikan anggota dewan direksi maupun anggota dewan komisaris (Kusumastuti dkk., 2006). Ponnu (2008) menyebutkan bahwa seorang anggota dewan perusahaan harus memiliki kredibilitas dan skill serta pengalaman yang diperlukan, sehingga mampu memberikan judgment independen dalam isu yang berkaitan dengan strategi, kinerja, dan sumber daya perusahaan. Keberadaan mereka memberikan perspektif mengenai risiko signifikan dan keuntungan kompetitif, serta lebih memahami mengenai tantangan yang akan dihadapi dalam bisnis perusahaan. Siciliano (1996) menemukan bahwa diversitas latar belakang pendidikan yang berasosiasi dengan latar belakang pekerjaan anggota dewan perusahaan berpengaruh positif pada kinerja organisasi. Sehingga hipotesis yang diajukan:

H₃: Latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Di pasar negara berkembang, yang menikmati arus modal dari luar negara mereka, perusahaan dengan kepemilikan saham asing yang lebih besar mungkin memiliki dewan atau anggota manajemen yang kebangsaannya heterogen (Darmadi, 2011). Globalisasi kepemilikan menciptakan kesempatan bagi pemegang saham asing untuk membeli besar saham di perusahaan-perusahaan. Namun, investor harus memiliki keyakinan bahwa modal yang mereka investasikan dapat diawasi dengan baik (Oxelheim and Randøy, 2003). Bagi pemegang saham asing yang mempunyai kepemilikan besar dapat melakukan pengawasan yang aktif melalui anggota dewan asing. Ararat el al (2010) berpendapat anggota dewan asing dapat membawa opini dan perpektif yang beragam, bahasa, agama, pengalaman pendidikan, budaya kehidupan dan profesionalitas yang berbeda dari satu negara ke negara lain. Anggota dewan asing dapat mewakili peran kontrol terutama jika mereka datang dari negara-negara yang menjadi pemegang saham mayoritas. Sehingga hipotesis yang diajukan:

H₄: Dewan direksi berkebangsaan asing berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

3. Metode

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan bentuk hubungan kausal. Penelitian ini menggunakan data berjenis data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya.

3.2. Populasi dan Sampel

Data sekunder dalam penelitian ini yaitu laporan keuangan dan laporan tahunan perusahaan LQ45

yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama tahun 2015 sampai dengan tahun 2017. Teknik pemilihan sampel yang akan digunakan yaitu dengan menggunakan metoda *purposive sampling*, yaitu metoda pemilihan sampel yang dilakukan berdasarkan kriteria-kriteria tertentu yang telah ditetapkan. Kriteria-kriteria perusahaan yang dapat dijadikan sebagai sampel adalah sebagai berikut: [1] Perusahaan LQ45 yang terdaftar dan menyajikan laporan keuangan secara lengkap di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama tahun 2015 sampai dengan tahun 2017. [2] Perusahaan LQ45 yang periode fiskalnya berakhir per 31 Desember. [3] Perusahaan LQ45 yang menyajikan laporan keuangan menggunakan mata uang Rupiah selama tahun 2015 sampai dengan tahun 2017.

3.3. Pengukuran Variabel

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah nilai perusahaan yang diukur dengan formula berikut ini:

$$\text{Tobin's Q} = \frac{\text{Equity Market Value}}{\text{Equity Book Value}}$$

Variabel independen dewan direksi wanita

$$\text{Proporsi Dewan Direksi Wanita} = \frac{\text{Dewan Direksi Wanita}}{\text{Jumlah Seluruh Dewan Direksi}}$$

Variabel independen usia dewan direksi

$$\text{Usia Dewan Direksi} = \frac{\text{Jumlah Dewan Direksi Berusia } \leq 50}{\text{Jumlah Seluruh Dewan Direksi}}$$

Variabel independen latar belakang pendidikan dewan direksi

$$\text{Latar Belakang Pendidikan} = \frac{\text{Direksi Dengan Pendidikan Ekonomi dan Bisnis}}{\text{Jumlah Seluruh Dewan Direksi}}$$

Variabel independen dewan direksi berkebangsaan asing

$$\text{Dewan Direksi Berkebangsaan Asing} = \frac{\text{Jumlah Dewan Direksi Bekebangsaan Asing}}{\text{Jumlah Seluruh Dewan Direksi}}$$

3.4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan menggunakan analisis regresi linear berganda. Teknik analisis ini sebelumnya akan dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Setelah dilakukan pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis yang terdiri dari uji koefisien determinasi, uji F, dan uji T. Berikut adalah model regresi dari penelitian ini:

$$FV = 1,850 + 0,538\text{Gender} + 0,162\text{Age} - 0,840\text{Education} + 1,585\text{Nationality} + e$$

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis dari penelitian ini:

4.1. Uji Koefisien Determinasi

Seperti yang terlihat pada tabel berikut. nilai *adjusted R-square* sebesar 0,212 yang berarti variasi variabel dependen Nilai Perusahaan dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen Proporsi Dewan Direksi Wanita, Usia Dewan Direksi, Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi dan Anggota Dewan Direksi Berkebangsaan Asing. sebesar 21,2% sedangkan sisanya sebesar 78,8% dijelaskan variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Tabel 1 Hasil Uji Adjusted R-square dan uji F

	Nilai
<i>Adjusted R-square</i>	0,212
F Statistics	6,111

Sumber: Pengolahan data SPSS 25

Hasil pengujian uji F yang dapat dilihat pada tabel 1 menunjukkan nilai *sig* 0,000. Nilai *sig* nya lebih kecil dari 0,05 berarti model fit. Hal ini menunjukkan data layak digunakan dalam model penelitian.

Uji Signifikansi

Berdasarkan tabel 2 diperoleh hasil variabel dewan direksi wanita memiliki tingkat signifikansi 0,135 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel dewan direksi wanita tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Variabel usia dewan direksi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,532 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel usia dewan direksi tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Variabel latar belakang pendidikan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai koefisien -0840 yang menunjukkan hubungan negatif sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel latar belakang dewan direksi memiliki pengaruh negatif terhadap nilai perusahaan Hal ini dikarenakan variabel ini hanya berfokus pada latar belakang pendidikan yang khusus pada bidang ekonomi dan bisnis. Sangat besar kemungkinan bahwa kelangsungan hidup perusahaan ditentukan dari latar belakang pendidikan dewan direksi yang sama dengan jenis usaha perusahaan. Sehingga keberadaan dewan direksi berlatar belakang ekonomi dan bisnis yang dominan dalam suatu perusahaan belum tentu merespon positif oleh investor karena latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bisnis perusahaan serta pengalaman dewan direksi juga menjadi salah satu hal yang diperhatikan oleh investor.

Tabel 2 Hasil Uji Signifikansi

Variabel	Sig.
Dewan Direksi Wanita	,135
Usia Dewan Direksi	,532
Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi	,000
Dewan Direksi Berkebangsaan Asing	,006

Sumber: diolah dengan SPSS

Variabel dewan direksi berkebangsaan asing memiliki nilai signifikansi sebesar 0,006 < dari 0,05 dan nilai koefisien 1,585 yang menunjukkan hubungan positif sehingga dapat disimpulkan variabel dewan direksi berkebangsaan asing berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan hal ini disebabkan Keberadaan direksi berkebangsaan asing diyakini dapat meningkatkan pengetahuan bisnis dan memberikan alternatif penyelesaian masalah yang bersifat kompleks melalui keberagaman opini, perspektif, bahasa, keyakinan, latar belakang keluarga, dan pengalaman profesional. Selain itu, dengan adanya anggota dewan direksi berkebangsaan asing perusahaan dapat memberikan keyakinan kepada investor asing bahwa pengelolaan perusahaan telah dilakukan secara profesional (Randoy et al., 2006). Oxelheim dan Randoy (2001) mengemukakan bahwa proses globalisasi dan pertukaran informasi dalam jejaring (network) internasional yang dilakukan oleh perusahaan terlihat dari keberadaan anggota dewan komisaris dan direksi dengan kebangsaan asing. Keberadaan direksi asing dalam dewan dapat memicu keterbukaan informasi dengan harapan kredibilitas perusahaan akan meningkat.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Keterbatasan dalam penelitian ini yang pertama adalah peneliti mengalami kesulitan dalam proses pengumpulan data karena terbatasnya informasi mengenai profil dewan direksi yang disajikan orah beberapa perusahaan sampel. Selain itu nilai koefisien determinasi yang hanya sebesar 21,2% sehingga di sarankan untuk penelitian - penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel variabel lain yang belum diteliti.

6. Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel dewan direksi wanita dan usia dewan direksi tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Variabel latar belakang pendidikan dewan direksi memiliki pengaruh negatif terhadap nilai perusahaan serta variabel dewan direksi berkebangsaan asing memiliki pengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kajian ilmu akuntansi mengenai faktor - faktor yang mempengaruhi nilai perusahaan. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mempertimbangkan dan mengevaluasi faktor - faktor yang dapat membantu meningkatkan nilai perusahaan. Bagi investor, Akan memberikan pemahaman baru bahwa ukuran moneter bukanlah satu-satunya aspek yang dipertimbangkan dalam berinvestasi. Selain itu, diharapkan pula dapat membantu investor untuk memilih secara bijak dalam berinvestasi.

Referensi

- Ararat, Melsa, Mine Aksu, and Ayse T. Cetin. 2010. *Impact of Board Diversity on Boards' Monitoring Intensity and Firm Performance: Evidence from the Istanbul Stock Exchange*. Available at: <http://ssrn.com/abstract=1572283>. Diakses pada 02 Juli 2010.
- Dagsson, S and Larsson Emil. 2011. How age diversity on the Board of Directors affects Firm Performance. *Master's Thesis in Business Administration Blekinge Institute of Technology School of Management*.
- Dalton, D., C. Daily, J. L. Johnson, dan A. Ellstrand, 1999, "Number of Directors and Financial Performance: A Meta-Analysis." *Academy of Management Journal*, 42, Pp. 674-686.
- Darmadi, Salim. 2011. Do women in top management affect firm performance? Evidence from Indonesia. *Forthcoming in the journal Corporate Ownership and Control Volume 8, 2011*.
- Erhardt, N.L., D.W. James, dan B.S. Charles. 2003. *Board of director diversity and firm financial performance*. *Corporate Governance – An International Comparison* 11(2): 102-11.
- Gibson, J. L., Ivanevich, J.M., and Dannelly, J. H. (1996). *Perilaku Organisasi, Struktur dan Proses, Terjemahan Jilid I Edisi ke-8*, Erlangga: Jakarta.
- Hambrick, D.C. dan P.A. Mason, 1984, "Upper Echelons: The Organization As A Reflection of Its Top Management." *Academy of Management Review*. Vol 9, Pp. 193–206.
- Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). 2006. *Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia*. Jakarta.
- Kusumastuti, S., Supatmi, dan P. Sastra. 2006. Pengaruh Board Diversity terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance. *Jurnal Ekonomi Akuntansi- Universitas Kristen Petra*.
- Oxelheim, L. and T. Randoy. 2001. *The Impact of Foreign Board Membership on Firm Value*. *Journal of Banking and Finance*. Working Papers No. 567.
- Pfeffer, J. and Salancik, G. R. (1978), *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*, Harper & Row, New York.
- Ponnu, C.H. 2008. Academic Qualifications of Board of Directors and Company Performance. *The Business Review Cambridge*. Vol. 10.No.1: 177-181.
- Siagian, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siciliano, J.I. 1996. The Relationship of Board Member Diversity to Organizational Performance. *Journal of Business Ethics*. Vol.15: 1313-1320.
- Susanti, Rahmawati, dan Aryani. 2011. Pengaruh Mekanisme Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kualitas Laba Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2004-2007. *Jurnal Ekonomi&Bisnis. Vol. 4, No. 3, November 2010 Hal. 173-183*.

Thomas, D.A. and Ely, R.J., 1996. Making Differences Matter: A New Paradigma for Managing Diversity. *Harvard Business Review*, Sept-Okt: 79-90.

Profil Penulis

Wendy Salim Saputra adalah dosen tetap program studi Akuntansi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora. Universitas. Bunda Mulia, Jakarta. Penulis dapat dihubungi melalui email : wsaputra@bundamulia.ac.id