

**ANALISIS KEBERAGAMAN DIREKSI TERHADAP
KINERJA PERUSAHAAN
(Study Empiris Pada Perusahaan Manufaktur yang Listing di
Bursa Efek Indonesia)**

Endang Ranitawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya

Abstract : *The purpose of this study is to detect the impact of board diversity on company performance. The research data comes from subordinate information on manufacturing companies in the Indonesian Stock Trading for the 2018 period. Multiple regression analysis is used to process the data in this study. The results showed that there were two variables governing the board of directors that were not able to improve company performance and two variables assessing the board of directors as related to company performance.*

Keywords : *Board Diversity, Corporate Governance, Performance, Price to book Value*

Abstrak: *Tujuan dari Penelitian ini untuk mendeteksi dampak keanekaragaman dewan direksi atas kinerja perusahaan. Data penelitian berasal dari informasi subordinate perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2018. Data dianalisis menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa ada dua variabel keanekaragaman dewan direksi tidak berdampak terhadap kinerja perusahaan dan dua variabel keanekaragaman dewan direksi yang lainnya berdampak terhadap kinerja perusahaan.*

Kata Kunci: *Keanekaragaman dewan direksi, tata kelola perusahaan, kinerja, PBV.*

1. Pendahuluan

Memperkuat pelaksanaan corporate governance di perusahaan merupakan salah satu mekanisme untuk pelaksanaan CSR yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh Filatotchev dan Nakajima (2014), Jain dan Jamali (2016) dan Lone, Ali dan Khan (2016) menunjukkan pentingnya meningkatkan kinerja CSR suatu perusahaan dengan pelaksanaan corporate governance yang baik, dimana keberadaan dewan direksi merupakan salah satu komponen yang efektif dan sangat penting dalam pelaksanaan corporate governance yang ada pada perusahaan tersebut. Perlindungan terhadap kepentingan baik pihak perusahaan dan konsumen merupakan salah satu peran yang dimiliki dewan direksi, sehingga anggota dewan harus bekerja dengan lebih hati-hati dan transparan. Kajian tentang karakteristik dewan direksi akan menjadi penting secara lebih spesifik, yang mencakup diversitas dewan (Muttakin, Khan, dan Subramaniam, 2015) seperti Eksistensi gender pada dewan direksi (Fuente et al., 2017; Huang, 2013; Jain dan Jamali, 2016), lama menjabat (Huang, 2013; Lewis, Walls, dan Dowell, 2014; Rao dan Tilt, 2016a), keberadaan direktur asing (Barka dan Dardour, 2015; GarciaSanchez, Cuadrado-Ballesteros, dan Sepulveda, 2014) dan ukuran dewan (Fuente et al., 2017; Jain dan Jamali, 2016).

Salah satu human aspect yang mampu menarik perhatian pada akademisi untuk melakukan kajian lebih mendalam adalah diversitas gender. Isu ini mendapat perhatian sejak adanya fenomena bahwa wanita mulai mendapat kesempatan untuk menjadi bagian dari jajaran dewan perusahaan, walaupun pada awalnya beberapa pihak meragukan kemampuan wanita dalam memimpin dan kerap menempatkannya pada posisi pendukung (menomor duakan) dari laki-laki pada saat pengambilan keputusan. Namun seiring perkembangan zaman, kesetaraan gender mulai digaungkan, yang ditandai dengan adanya Intruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2000 Tentang Pengarustamaan

Gender Dalam Pembangunan Nasional. Bahkan penelitian Rasmini et al (2014) menyebutkan bahwa keberadaan dewan direksi dan komisaris wanita berpengaruh pada luas voluntary disclosure, khususnya IC Disclosure yang dilakukan suatu perusahaan. Disisi berbeda, penelitian Oba et al (2013), dan Sartawi et al (2014) memperoleh hasil berlawanan.

Seorang perempuan atau orang asing dapat memasuki dewan perusahaan tidak hanya membawa perspektif, keterampilan dan pengetahuan yang berbeda, tetapi juga nilai-nilai, norma-norma dan pemahaman yang berbeda pula. Keragaman di dewan juga dapat menekan asimetri informasi dan beban agensi terkait menaikkan fleksibilitas moneter perusahaan regional dengan menaikkan jumlah calon investor dan peluang moneter; dan memperluas sirkulasi pengetahuan dan teknologi lintas batas (Ferrero et al., 2013).

Susunan dewan manager dan komisaris mengharapkan diversitas kebangsaan dapat menghadirkan warna baru, baik dalam sudut pandang, budaya kehidupan, opini, keahlian, dan tingkat profesionalitas yang berbeda, sehingga akan memperkaya pengetahuan bisnis maupun alternatif strategi pemecahan masalah (Rasmini et al., 2014). Lebih-lebih beberapa peneliti sebelumnya menyebutkan bahwa keberadaan dewan berkebangsaan asing memberi efek positif pada peningkatan kualitas keterbukaan informasi tulus seperti IC Disclosure (Oba et al., 2013 & Rasmini et al., 2014). Di sisi berbeda, penelitian Baroko dan Brown (2008) menunjukkan hasil berlawanan, yaitu struktur dewan dengan kebangsaan yang heterogen tidak berakibat pada luas voluntary disclosure.

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu assortment anggota dewan manager yang berpengaruh terhadap pengetahuan yang ikut serta berperan dalam kinerja perusahaan. Meskipun tidak merupakan keharusan bagi seseorang akan mulai memasuki dunia bisnis untuk berpendidikan bisnis, akan tetapi

alangkah baiknya bila anggota dewan mempunyai pendidikan yang berlatar belakang ekonomi dan bisnis. Terlepas dari fakta penelitian yang relatif kurang dilakukan, beberapa penulis mengidentifikasi bahwa latar belakang pendidikan memiliki relevansi penting dalam hal mengukur kinerja sebuah organisasi. Sedangkan temuan penelitian tentang korelasi yang tidak signifikan antara pendidikan dengan kinerja perusahaan, dilakukan oleh (Velnampy dan Partheepkanth, 2013). Penelitian yang dilakukan di Malaysia terhadap *government-linked* dan *non government-linked companies* menunjukkan bahwa “latar belakang pendidikan dewan manajer tidak memberikan pengaruh pada kinerja keuangan yang diukur dengan menggunakan ROA dan ROE”, (Adnan dkk, 2016).

Sedangkan penelitian lain dilakukan oleh (Ercan, 2017) yang meneliti karakteristik demografi keberagaman dewan direksi, dalam hal jenis kelamin, kewarganegaraan dan usia, sehubungan dengan kinerja perusahaan keuangan di Jerman dengan rasio pengukuran ROA, ROE dan Tobin’s Q. Hasilnya menunjukkan interaksi yang negatif signifikan antara usia dewan direksi terhadap kinerja perusahaan. Penelitian ini memakai faktor *gender*, dasar kewarganegaraan, dasar pendidikan dan masa jabatan (*tenure*) tiap-tiap anggota dewan direksi selaku proksi *board diversity*. Variabel kontrol juga dibubuhkan pada riset ini yang terdiri dari pengukuran pengembalian pada ekuitas (ROE), *Debt to Equity Ratio* (DER), keseringan (frekuensi) direksi menyelenggarakan rapat, parameter perusahaan, dan parameter anggota dewan direksi.

2. Kajian Teori

2.1. Corporate Governance dan Agency Theory

Teori keagenan adalah teori yang paling tepat untuk membahas masalah tentang corporate governance, karena teori keagenan memberikan fokus

terhadap fakta yang berkembang bahwa setiap organisasi individu (the agent) akan bertindak sebagai pihak yang dipercaya oleh individu atau sekelompok individu lainnya (the principal), hubungan antara keduanya disebut the principal-agent relationship (Lukviarman, 2016:38). Teori keagenan adalah teori yang menjelaskan tentang hubungan kerja antara pemilik perusahaan (pemegang saham) dan manajemen perusahaan. Manajemen adalah agent yang ditunjuk oleh pemegang saham (principal) yang diberi tugas dan wewenang untuk mengelola perusahaan atas nama pemegang saham.

Agency theory is the most appropriate theory to discuss problems about corporate governance, because agency theory focuses on the growing fact that each individual organization (the agent) will act as a party that is trusted by another individual or group of individuals (the principal), the relationship between both are called the principal-agent relationship (Lukviarman, 2016: 38). Agency theory is a theory that explains the working relationship between company owners (shareholders) and company management. Management is an agent appointed by the shareholders (principal) who is given the task and authority to manage the company on behalf of the shareholders. Teori keagenan juga menjelaskan tentang corporate governance yang berisi tentang meyakinkan para pemegang saham atau investor bahwa manajer tidak akan melakukan kecurangan, mencuri ataupun menggelapkan dana investor, dan atau menginvestasikan dana investor ke dalam proyek lain yang tidak menguntungkan bagi investor. Karena pada dasarnya teori keagenan, setiap individu dari mereka yaitu principal ataupun agent diasumsikan selalu bertindak untuk kepentingan dirinya sendiri (Lukviarman, 2016:38). Pada dasarnya manajemen yang memiliki wewenang selalu memprioritaskan apa yang menjadi keuntungan bagi mereka, dan terkadang kepentingan principal bisa terpinggirkan oleh kepentingan manajemen itu sendiri. Hal ini akan

memunculkan konflik kepentingan (conflict of interest) diantara pincipal dan agent, sehingga dapat memunculkan masalah keagenen (agency problem).

Perbedaan tujuan dan kepentingan tidak hanya melibatkan manajemen dan pemegang saham saja, tetapi pihak lain pun juga dapat terlibat. Pada teori keagenan ada tiga macam konflik kepentingan yang dapat terjadi di dalam perusahaan yaitu pemegang saham dengan manajemen, pemegang saham dengan kreditur, dan pemegang saham dengan bawahannya. Permasalahan yang biasanya timbul dalam teori keagenan adalah adanya asimetri informasi. Asimetri informasi yaitu salah satu pihak memiliki informasi yang lebih banyak dan lebih baik dari pada pihak yang lainnya. Dalam kasus corporate governance, pihak agent lebih banyak memiliki informasi dibandingkan dengan pihak principal. Permasalahan ini dapat dikurangi melalui Good Corporate Governance. Good Corporate Governance juga dapat membatasi tindakan manipulasi laporan keuangan yang dibuat oleh manajemen. Pemegang saham atau investor tidak langsung percaya terhadap laporan keuangan yang dibuat oleh manajemen.

Secara teoritis, praktik corporate governance dapat meningkatkan nilai bagi berbagai pihak yang berkepentingan yang terlibat dalam suatu organisasi (korporasi) dalam melakukan interaksi dengan lingkungannya (Lukviarman, 2016:51). Menurut Herawati (2008), menyatakan bahwa jika perusahaan menerapkan mekanisme Good Corporate Governance secara konsisten dan efektif maka akan dapat memberikan manfaat antara lain: (1) mengurangi agency cost yang dikeluarkan oleh pemegang saham akibat pendelegasian wewenang kepada pihak manajemen; (2) mengurangi biaya modal (cost of Capital) dengan menciptakan sinyal positif kepada para penyedia modal; (3) meningkatkan nilai saham perusahaan di mata publik dalam jangka panjang; (4) menciptakan dukungan para stakeholder dalam lingkungan perusahaan terhadap

keberadaan perusahaan dan berbagai strategi dan kebijakan yang ditempuh perusahaan; (5) meningkatkan citra perusahaan. Selain itu, perusahaan harus memikirkan struktur yang jelas dalam governance yang berfungsi untuk mendukung corporate governance dalam suatu perusahaan secara efektif. Hal terpenting dalam penerapan GCG yaitu bagaimana cara individu atau anggota organisasi menempatkan struktur CG sehingga dapat bekerja secara optimal, sehingga efektivitasnya praktik CG sangat ditentukan oleh faktor manusia (people), pola seleksi mereka (selection), dan motif (motives) (Lukviarman, 2016:60).

Agency model merekomendasikan beberapa mekanisme *corporate governance* yang dirancang untuk menekan *agency cost* yang berkenaan dengan segmentasi kepemilikan dan kontrol (Shiela, 2016). Tujuannya adalah untuk menyesuaikan keperluan pemegang saham dan manajer. Mekanisme *corporate governance* terbagi dalam dua kategori yaitu, internal dan eksternal. Penekanan ekspektasi biaya yang berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan dapat dibantu oleh mekanisme peranan pihak internal dan eksternal *corporate governance* perusahaan

2.2. System Corporate Governance dan Board Governance

Perkembangan sistem yang berbeda mencerminkan adanya perbedaan kultur, budaya, bentuk hukum, praktik bisnis, kebijakan dan lingkungan ekonomik-institusional. Dua isu penting yang mendominasi pembahasan tentang bermacam sistem *corporate governance*, yaitu : apakah *single board system* atau *two board system* harus mengelola perusahaan, dan apakah sebaiknya satu atau lebih “outsiders” bagian dari anggota-anggota dewan (dewan komisaris dan dewan direksi) akan terkonsentrasi pada “insiders”

2.3. Single-Board System dan Two Board System

Pada umumnya model *board structure* perusahaan berbasis *single-board system* yang ada di negara Inggris dan Amerika serta negara-negara lain dipengaruhi oleh model *Anglo-Saxon*, yang mana tidak ada pemisahan pada keanggotaan dewan komisaris dan dewan direksi. Dengan kata lain model tersebut diatas anggota dapat merangkap selain sebagai anggota dewan komisaris juga sebagai anggota dewan direksi, dan antara dewan komisaris dan dewan direksi dapat dirujuk sebagai “*Board of directors*”.

Pemisahan dilakukan dengan tegas antara keanggotaan dewan komisaris sebagai pengawas dan dewan direksi sebagai eksekutif korporasi secara konseptual terjadi pada model *two tier system*. Seperti kebanyakan perusahaan di Eropa, perusahaan-perusahaan di Indonesia pada umumnya berbasis *two tier system*. Cuman saja di Eropa penerapan sistem *two tier* meletakkan wakil dari pekerja (*employee*) pada tingkatan dewan direksi.

2.4. Model dan System Governance

Di setiap perusahaan *structure governance* bukan saja merupakan perbedaan yang mendasar, namun penerapan yang dilakukan oleh suatu negara dimana perusahaan tersebut berada sebagai akibat dari pengaruh budaya, sosial politik serta model hukum perusahaan.

Konsep *corporate governance* dan beragam penerapan aturannya (*code of best practice*) selama ini mengadopsi negara barat. *System governance* dikelompokkan menjadi dua sistem berdasarkan pada dua model *governance* sebelumnya, yakni: (1). Berlandaskan pada penguasaan pasar (*market dominated*), (2). Berlandaskan pada penguasaan bank (*bank dominated*)

2.5. Board Governance

Pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan merupakan fokus *good corporate governance* kepada dewan direksi. Agar *board diversity*

menjadi efektif harus memiliki atribut-atribut, sebagai berikut : *Board composition, Board Characteristic, Board structure, Board process,*

Kinerja yang baik akan dapat dimiliki oleh Perusahaan, apabila perusahaan tersebut memiliki *board diversity* yang baik pula. Salah satu faktor input kunci guna menghantarkan optimalisasi pengelolaan sumber daya organisasi adalah *Board diversity. Best Practice* dan *Code of Conduct Corporate Governance* merupakan instrumen pengoperasian yang jelas untuk mendukung *Board diversity* agar menjadi lebih baik. *Board diversity. Best Practice* dan *Code of Conduct Corporate Governance* penting sekali bagi *board* agar *board's* lebih bisa bekerja secara independen ketika menggunakan sumber daya perusahaan.

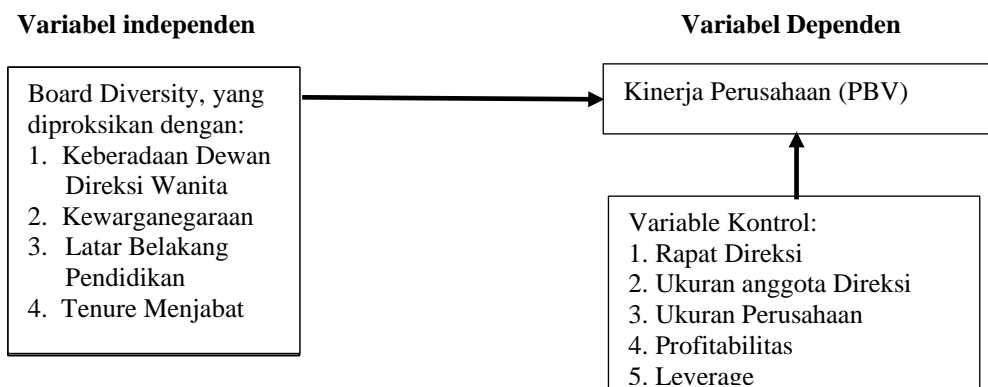
Otoritas penuh dan tanggungjawab dalam membentuk keputusan cara melaksanakan pengarahannya, pengendalian dan pengawasan atas pengelolaan sumber daya perusahaan merupakan fokus *Corporate Governance* pada dewan direksi yang melaksanakan hal tersebut diatas. Untuk mengefektifkan pencapaian tujuan organisasi tergantung pada kualitas keputusan dan kebijakan yang dibuatnya, hal ini yang dinamakan komposisi dewan direksi. Optimalisasi kualitas keputusan dan lemahnya kontrol pada keputusan kemungkinan dipengaruhi oleh jumlah anggota dewan direksi yang terlalu sedikit. Jika komposisi dewan direksi bersifat homogen maka *Corporate Governance* akan semakin baik, sehingga kompetensi dan kredibilitas satu sama lainnya akan saling melengkapi. Dengan demikian suatu faktor kunci masukan untuk menghantarkan optimalisasi pengelolaan sumber daya dalam mencapai tujuan organisasi disebut *board diversity*. Peran dewan dalam meningkatkan kinerja perusahaan perlu penelaahan lebih jauh lagi, selain daripada itu sistem, tugas dan kebijakan regulasi mengenai dewan direksi itu sendiri penting juga untuk diketahui baik oleh dewan komisaris ataupun dewan direksi.

2.6. Dewan Direksi

Pedoman umum *Good Corporate Governance* Indonesia yang ada dalam Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) tentang fungsi dewan direksi yaitu : mengelola perusahaan. Pengambilan keputusan dan tugas sesuai dengan pembagian tugasnya serta wewenangnya dapat dilaksanakan oleh masing-masing anggota direksi. Akan tetapi tugas yang dilaksanakan masing-masing anggota direksi tetap menjadi tanggung jawab bersama. Masing-masing anggota direksi maupun direktur utama memiliki kedudukan yang setara. Perlu adanya pemenuhan prinsip-prinsip agar pelaksanaan tugas direksi dapat berjalan secara efektif, prinsip-prinsip tersebut adalah sebagai berikut : (1). Pengambilan keputusan secara efektif, tepat dan cepat serta dapat independen harus dikomposisikan direksi sedemikian rupa, (2). Berintegritas dan memiliki pengalaman serta kecakapan yang diperlukan untuk menjalankan tugas merupakan keharusan dari sikap profesional direksi, (3). Pengelolaan perusahaan agar dapat menghasilkan keuntungan (*profitability*) dan memastikan kesinambungan usaha perusahaan merupakan tanggung jawab direksi.

2.7. Kerangka Konseptual

Penelitian ini mereplikasi penelitian dari Carter et al., tahun 2003 yang telah dilakukan dan disesuaikan pada kondisi di Indonesia. Penelitian ini akan diteliti perihal “pengaruh Board of Director Diversity terhadap kinerja perusahaan yang diproksikan dengan rasio Price to Book Value (PBV)”. Pengontrolan terhadap variabel lian diluar variabel independen utama dengan perubahan variabel dependen, frekuensi dewan direksi menyelenggarakan rapat, ukuran anggota dewan direksi, ukuran perusahaan (SIZE), Return on Equity (ROE), dan Debt to Equity Ratio (DER) digunakan dalam penelitian ini sebagai variabel kontrol. Gambar kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan berdasarkan pada uraian diatas adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Konseptual

2.8. Pengembangan Hipotesa

Penempatan posisi puncak untuk kaum wanita masih nampak sedikit kemungkinan karenan adanya perbedaan cara pandang mengenai kesuksesan yang telah diraih oleh pria dan wanita. *Kemampuan yang tinggi (dalam hal talenta atau kecerdasan) yang dimiliki kaum pria dianggap sebagai kesuksesan yang diraihnya, sedangkan faktor penyebab kesuksesan yang dimiliki kaum wanita merupakan keberuntungan. Akan tetapi, lain halnya dengan penelitian yang dilakukan Adams dan Ferreira (2001) dengan hasil penemuannya :“kinerja perusahaan (Tobin’s Q) berhubung positif dan signifikan dengan proporsi wanita dalam struktur dewannya”.*

Perbedaan perspektif, pengalaman dan opini dapat diberikan oleh female representation dalam dewan merupakan analisis penelitian yang mengemukakan sejumlah pendapatnya. Maka, hal ini dalam pelaksanaan tugas dewan dapat saja diberikan keuntungan tertentu, dan bagi peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan diharapkan dapat diberikan kontribusi positif. Hasil penelitian Reguera-Alvarado dkk., 2017 menunjukkan bahwa penambahan jumlah wanita di dewan menghasilkan perbaikan penting hasil ekonomi perusahaan (hubungan

positif antara keanekaragaman papan gender dan kinerja perusahaan). Sebaliknya, ada penelitian Astuti, 2017 yang menemukan hubungan negatif antara jumlah wanita keanggotaan dewan perusahaan dan kinerja perusahaan. Berpengaruh atau tidaknya jumlah wanita pada kinerja perusahaan dapat disebabkan oleh representasi wanita secara keseluruhan rendah atau tinggi (Joecks dkk., 2013)

H1 : Kinerja perusahaan dipengaruhi secara positif oleh keberadaan dewan direksi Gender.

Komposisi dewan direksi warga negara asing dapat melihat hasil dari diversifikasi etnis dalam suatu perusahaan. Dengan adanya dewan direksi warga negara asing, maka perusahaan mampu mengangkat citra perusahaan karena kesan warga negara asing lebih memiliki kompetensi dan profesionalitas di bidangnya. Yang pada akhirnya hal ini akan meningkatkan nilai perusahaan.

dewan direksi dengan keragaman kewarganegaraan dipercaya memiliki 26 kinerja yang lebih baik karena homogenesis dalam dewan direksi mengarah pada kebudayaan yang cenderung menghindari konflik (avoids conflicts), menghindari ketidak sopanan (avoids impoliteness) dan sebagai hasilnya, cenderung tidak mempertanyakan secara mendalam isu-isu yang muncul dalam perusahaan. Keuntungan dari keberagaman direksi asing, diantaranya : tersedia kandidat anggota dewan yang berkualifikasi secara lebih luas dengan pengalaman industri yang lebih luas, dengan latar belakang yang berbeda, dewan direksi asing bisa menambah pengalaman yang lebih beragam dan berharga, yang tidak dimiliki oleh dewan direksi domestik dan anggota dewan direksi asing bisa membantu meyakinkan investor asing bahwa perusahaan dikelola secara profesional (Krisna dan Dewi 2017).

H2 : Pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan diberikan oleh keberadaan dewan direksi atas dasar kewarganegaraan.

Perusahaan harus bergantung pada organisasi eksternal untuk mendapatkan sumber daya utama. Pengendalian sumber daya perusahaan yang dilakukan oleh perusahaan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas secara berturut-turut, dimana sumber daya tersebut meliputi seluruh aset, kemampuan, proses organisasi, atribut perusahaan informasi, dan pengetahuan yang dikontrol.

Identifikasi latar belakang pendidikan memiliki relevansi penting dalam hal mengukur kinerja sebuah organisasi (Protasovs, 2015). Tidak semua anggota dewan direksi memiliki latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis, tetapi memiliki pengetahuan dibidang ekonomi dan bisnis yang ditempuh melalui pendidikan formal maupun non formalakan lebih baik untuk mengelola bisnis dan mengambil keputusan bisnis daripada tidak memiliki pengetahuan bisnis dan ekonomi yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Ujunwa, 2012)menemukan hubungan positif signifikan antara direksi dengan kualifikasi PhD dan kinerja keuangan. Sedangkan penelitian (Adnan dkk, 2016) menemukan pendidikan memiliki hubungan tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan temuan tersebut, maka rumusan hipotesis yang diajukan adalah :

H3 : Tingkat pendidikan anggota dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Menurut Fitriany dkk (2015) tenure merupakan masa atau lamanya seseorang dalam memegang sebuah jabatan. Semakin lama masa jabatan seseorang untuk menduduki sebuah posisi menunjukkan pencapaian kinerja individu yang dimiliki orang tersebut relatif baik sehingga terus dipertahankan oleh organisasi.

Amin dan Sunarjanto (2016) menemukan bahwa masa jabatan atau tenure berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Kusumastuti dkk (2007)

menemukan bahwa tenure atau masa jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan profitabilitas. Sesuai dengan uraian teori dan sejumlah hasil penelitian terdahulu maka diajukan sebuah hipotesis yang akan dibuktikan yaitu:

H4 : Masa Jabatan anggota dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif dengan pendekatan analisis data sekunder (ADS). ADS adalah metode yang menggunakan data sekunder sebagai sumber data utama. Memanfaatkan data sekunder yang dimaksud, yaitu dengan menggunakan teknik uji statistik yang sesuai untuk memperoleh informasi yang diinginkan dari data yang telah diperoleh untuk diproses sistematis dan obyektif

Fokus populasi dalam penelitian ini adalah semua perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2018 di Indonesia yang tergolong dalam industri manufaktur. Penggunaan metode *purposive sampling* yang dilakukan dalam penentuan sample, dengan kebutuhan kriteria yang telah ditentukan sebagai berikut: (1) Perusahaan manufaktur terdaftar di BEItahun 2018, (2) Perusahaan tidak mempublikasikan laporan tahunan (annual report) tahun 2018, (3) Satu Periode akuntansi per tanggal 31 Desember, (4) Mempunyai laporan keuangan satuan mata uang Rupiah, (5) Perhitungan variabel-variabel pada penelitian ini membutuhkan kecakupan semua data, (6) Tidak tergolong di perusahaan yang dikelompokkan sebagai outliers.

Pengujian hipotesis riset ini menggunakan model penelitian sebagai berikut :

Model 1 :

$$PBV_t = \alpha_0 + \beta_1 WOM_t + \beta_2 FOREIGN_t + \beta_3 EDU_t + \beta_4 TENURE_t + \beta_5 MEETING_t + \beta_6 BSIZE_t + \beta_7 FSIZE_t + \beta_8 ROE_t + \beta_9 DER_t + e$$

Dimana :

- PBV_t = Harga nilai buku/*price to book value*
 WOM_t = Eksistensi dewan direksi wanita periode t
 $FOREIGN_t$ = Eksistensi personel dewan direksi penduduk asing periode t
 EDU_t = Latar belakang pendidikan personel dewan direksi periode t
 $TUNERE_t$ = Masa jabatan dewan direksi pada periode t
 $MEETING_t$ = Frekuensi penyelenggaraan rapat direksi periode t
 $BSIZE_t$ = Parameter dewan direksi periode t
 $FSIZE_t$ = Parameter perusahaan periode t
 ROE_t = Pengembalian ekuitas/*return on equity* periode t
 DER_t = Rasio hutang modal/*Debt to Equity Ratio* perusahaan periode t
 Alfa (α) = Konstanta
 Beta (β) = Koefisien regresi
 e = *Error term*

Tabel 1 Perkiraan Kinerja Perusahaan dipengaruhi Variabel

VARIABEL	KOEFISIEN	ESTIMASI ARAH
1. Eksistensi Dewan Direksi Wanita (WOM)	β_1	positif
2. Kebangsaan (FOREIGN)	β_2	positif
3. Latar Belakang Pendidikan (EDU)	β_3	positif
4. Masa Jabatan (TENURE)	β_4	positif
5. Parameter Dewan Direksi (BSIZE)	β_5	positif
6. Parameter Perusahaan (FSIZE)	β_6	positif
7. Frekuensi Penyelenggaraan Rapat Direksi (MEETING)	β_7	positif
8. Pengembalian Ekuitas/ <i>Return on Equity</i> (ROE)	β_8	positif
9. Rasio Hutang Modal/ <i>Debt to Equity Ratio</i> (DER)	β_9	negatif

Sumber: Prngolahan data sekunder

Hasil analisis data secara kuantitatif biasanya disajikan menggunakan tabel, tabel distribusi frekuensi, garis atau grafik batang, piechart (lingkaran diagram) dan piktogram.

Untuk pembahasan hasil penelitian akan mencakup penjelasan dan interperstasi mendalam dari data yang telah disajikan untuk kemudian menghasilkan kesimpulan yang berisi jawaban singkat terhadap rumusan masalah berdasarkan data yang telah dikumpulkan.

3.1. Definisi Operasional Variabel

Operations in this study are described in Table 2 below:

Table 2. Operationalization of Variables

Variabel Dependen	=	Formula
1. PBV	=	$\frac{\text{Harga Saham}}{\text{Nilai Buku}}$
Variabel Independen		
2. WOMEN (%)	=	$\frac{\text{Jumlah Dewan Direksi Wanita}}{\text{Jumlah Anggota Dewan Direksi}}$
3. EDU(%)	=	$\frac{\text{Jumlah Dewan Direksi Memiliki Latar Belakang Pendidikan Ekonomi}}{\text{Jumlah Anggota Dewan Direksi}}$
4. TUNERE	=	$\frac{\text{Jumlah Anggota Dewan Direksi yang Pernah Menjabat >5 Tahun}}{\text{Jumlah Anggota Dewan Direksi}}$
5. Ukuran Perusahaan periode _t	=	Log. <i>Natural Total Assets</i>
6. ROE	=	$\frac{\text{EARNING AFTER TAX}}{\text{TOTAL EQUITY}}$
7. DER	=	$\frac{\text{TOTAL DEBT}}{\text{TOTAL EQUITY}}$

Source: (Processed Data, 2018)

4. Hasil dan Pembahasan

Jumlah Laporan tahunan perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI 2018 diperoleh dari hasil olah data terdapat 144 perusahaan, lebih lanjut mengenai data yang lebih lengkap disajikan dalam tabel dibawah:

Tabel 3 Sampel Penelitian

No.	Kriteria – Kriteria	Total Perusahaan
1.	Industri Manufaktur terdaftar di BEI periode tahun 2016 – 2018 :	
	a. Industri Dasar & Kimia	66
	b. Aneka Industri	41
	c. Industri Barang Konsumsi	37
		144
2.	Perusahaan tidak mempublikasikan laporan tahunan periode tahun 2016 – 2018	(18)
3.	Perusahaan dengan periode akuntansinya tidak berakhir 31 Desember	(11)
4.	Tidak menggunakan satuan mata uang rupiah dalam penyusunan laporan keuangan	(25)
5.	Tidak disajikannya informasi secara lengkap terkait	(0)
6.	dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian pada industri manufaktur	(0)
Jumlah industri manufaktur penelitian ini		90

4.1. Analisis Deskriptif

Penelitian ini memakai variabel *deversity* dewan direksi gender, kewarganegaraan asing, latar belakang pendidikan dan masa jabatan sebagai variabel independen, serta variabel kinerja perusahaan sebagai variabel dependen disamping itu jumlah keseringan dewan direksi menyelenggarakan rapat, ukuran anggota dewan direksi, ukuran perusahaan, *profitabilitas* (ROE) dan *leverage* (DER) sebagai variabel kontrol.

Hasil analisis deskriptif penelitian ini ;

Tabel 4 Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PBV	90	-,421	91,421	5,67001	13,017142
WOM	90	,000	10,000	,30327	1,052208

TENURE	90	,000	1,000	,60000	,492642
FOREIGN	90	,000	1,000	,20000	,402241
EDU	90	,200	1,000	,66177	,255695
MEETING	90	,000	1,000	,52222	,502304
BFSIZE	90	2	11	4,56	1,885
FSIZE	90	10,992	13,985	12,37140	,658537
DER	90	-2,2145	14,6910	1,604367	2,5889097
ROE	90	-80,8731	38,5462	4,867675	18,5077202
Valid N (listwise)	90				

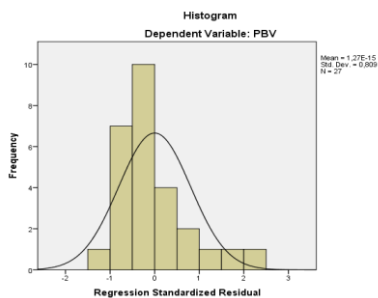
Sumber : olahan data sekunder

Descriptive statistics di atas memperlihatkan bahwa jumlah responden (N) sebanyak 90 perusahaan yang diambil dari annual report ataupun financial report perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek tahun 2018 adalah : (1). Rasio PBV memiliki nilai diatas satu, maka dapat dikatakan baik. Penilaian investor akan semakin tinggi apabila rasio PBV semakin tinggi, sehingga investor akan memiliki peluang yang semakin besar untuk membeli saham, (2). *diversity* dewan direksi gender menunjukkan bahwa hanya ada 10% perusahaan yang mempunyai dewan direksi ataupun anggota dewan direksi gender atau dapat dikatakan *diversity* dewan direksi wanita masih dipihak minoritas atau persebarannya semakin heterogen dari jumlah rata-rata, (3). TENURE jabatan yang merupakan periode seorang anggota menjabat sebagai dewan direksi, mulai periode penunjukan sampai dengan akhir tahun 2018 dengan periode menjabat 5 tahun, perhitungan variabel tenure ini dengan membuat prosentase nisbah antara banyaknya anggota dewan direksi yang sudah menjabat lebih dari 5 tahun dengan jumlah semua anggota dewan. Variabel tenure memperlihatkan bahwa ada suatu perusahaan yang keseluruhan anggota dewan direksinya sedang menjalani periode jabatan < 5 tahun, ada juga yang memperlihatkan bahwa perusahaan dimana keseluruhan anggota dewan direksi sudah menjalani periode jabatan > 5 tahun, (4). Pengukuran Jumlah anggota dewan direksi yang berkewarganegaraan asing (variabel FPREIGN) menggunakan *dummy*; nilai 1 menyatakan dalam perusahaan terdapat kewarganegaraan asing paling tidak satu

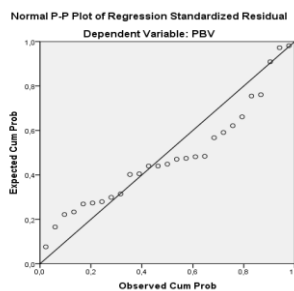
orang yang duduk dalam dewan direksi sedangkan nilai 0 menyatakan dalam perusahaan tidak terdapat kewarganegaraan asing duduk dalam dewan direksi, (5). Variabel EDU atau latar belakang pendidikan dewan direksi memperlihatkan bahwa perusahaan masih rendah dalam hal latar belakang pendidikan dibidang ekonomi dan bisnis dikalangan dewan direksi. bahkan ada juga perusahaan yang anggota dewan direksinya tidak memiliki sama sekali latar belakang pendidikan dibidang ekonomi dan bisnis, (6). Nilai minimum yang dimiliki variabel kontrol frekuensi rapat dewan direksi menggunakan ukuran *dummy*. Jika perusahaan telah menyelenggarakan rapat direksi ≥ 12 kali dalam tahun 2018 ditunjukkan dengan angka 1, sedangkan angka 0 menunjukkan jika perusahaan telah menyelenggarakan rapat direksi ≤ 12 kali dalam tahun 2018, (7). Sampel variabel BSIZE (ukuran anggota dewan direksi) dari hasil tabel tersebut diatas memperlihatkan bahwa variabel ini dalam menggunakan data memiliki sebaran data yang bagus, (8). Variabel FSIZE diukur dengan me-Log Natural-kan total asset perusahaan menunjukkan bahwa variabel Fsize memiliki sebaran data yang bagus, hal ini dapat dilihat dari nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata, (9). Variabel kontrol profitabilitas (PROF) yang diproksikan dengan ROE diukur dengan merasiokan antara laba operasi dengan jumlah aset entitas. Nilai standar deviasi ROE (profitabilitas) lebih besar yang artinya jarak setiap titik data dengan nilai rata-rata semakin besar, (10). Pengukuran rasio *leverage* perbandingan besar kecilnya pemanfaatan hutang dengan modal sendiri dengan menggunakan (DER) *Debt to Equity*. Hasil analisis descriptive menunjukan variabel kontrol Leverage yang diproksikan DER menunjukkan bahwa hasil outputnya memiliki rasio leverage yang tinggi.

4.2. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas.



Gambar 2.
Grafik residual data distribusi normal
(Sumber : olahan data sekunder)



Gambar .3
Grafik data normal plot
(Sumber : olahan data sekunder)

Berdasarkan tampilan output grafik histogram gambar 2 hasilnya menunjukkan pola distribusi yang melenceng ke kanan berarti data berdistribusi normal. Selanjutnya Gambar 3 grafik normal plot menerangkan diseminasi titik-titik yang mengikuti dan dekati ke arah garis diagonal atau ketidak melencengan pola baik arah kanan ataupun kiri, sehingga model regresi dapat dikatakan asumsi normalitas terpenuhi dan patut digunakan. Berdasarkan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov test, menunjukkan hasil Kolmogorov-Smirnov test pada tabel 3 dibawah dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai seluruh variabel tidak signifikan atau $> 0,05$, yang berarti residual terdistribusi secara normal.

Tabel 5 Output SPSS kolmogorov-smirnov test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	12,2048996
Most Extreme Differences	Absolute	,296
	Positive	,296
	Negative	,163
Kolmogorov-Smirnov Z		2,807
Asymp. Sig. (2-tailed)		,304

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : olahan data sekunder

Uji Multikolinearitas Deteksi apakah terjadi korelasi yang kuat diantara variabel-variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel-variabel atau tidak terjadi gejala multikolinearitas. Untuk mendeteksinya guna mengetahui adanya gejala multikolinearitas dtalam model regresi dapat melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) bagi variabel independen masing-masing dimana :“bila nilai VIF $>0,10$ yang dimiliki suatu variabel artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi, sebaliknya bila nilai VIF $< 0,10$ yang dimiliki suatu variabel artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi”.Pedoman yang menjadikan peneliti mengambil keputusan berdasarkan nilai VIF adalah :“Jika nilai VIF $< 10,00$ maka berarti tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi, sebaliknya jika nilai VIF $> 10,00$ maka memiliki arti terjadi multikolinieritas dalam model regresi”.

Tabel 6 Uji Multikolenieritas
Coefficient^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
WOM	,832	1,201
TURENE	,560	1,786
WNA	,539	1,854
EDU	,533	1,875
MEETING	,695	1,439
BSIZE	,512	1,953
FSIZE	,317	3,157
DER	,488	2,051
ROE	,517	1,935

a Dependent Variable PBV

Sumber : olahan data sekunder

Interprestasi output uji multikolinieritas pada Tabel 4.4 memperlihatkan nilai tolerance semua variabel melebihi nilai 0,10, maka korelasi antarn variabel

tidak terjadi yang melebihi dari nilai 95%. Sedangkan VIF nilainya kurang dari 10 yang artinya terpenuhinya asumsi multikolenearitas.

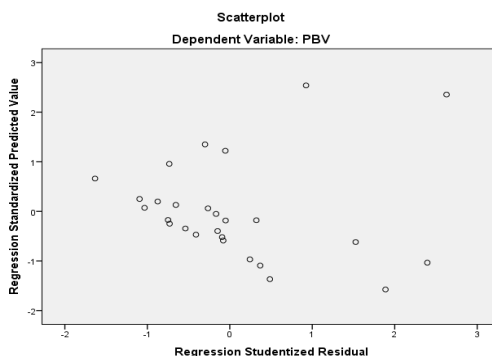
Uji Autokorelasi Pengujian autokorelasi untuk mendeteksi apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dan periode sebelumnya ($t - 1$). Hasil penelitian ini tidak ada autokorelasi, maka digunakan uji Durbin Watson (DW) dengan nilainya $du < DW < 4 - dl$. Seperti yang ditunjukkan pada tabel 7 di bawah ini :

Tabel 7 Hasil Uji Durbin Watson Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,348 ^a	,121	,022	12,873132	1,913

- a. Predictor : (constant), ROE, TENURE, DER, WOM, MEETING, BSIZE, FOREIGN, EDU, FSIZE.
- b. Dependent Variabel PBV

Uji Heteroskedastisitas Dalam model regresi ada salah satu uji yang baik, dimana sifat tetap yang dimiliki *variance* dari residual satu pemantauan ke pemantauan yang lain, uji tersebut adalah uji heteroskedastisitas. Grafik plot antara ZPRED dengan SRESID digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas. Hasilnya dapat dilihat pada gambar 4



Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastis
 Sumber : olahan data sekunder

Gambar grafik *scatterplot* menunjukkan adanya data yang tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu maka penelitian ini tidak terjadi

heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas ini diperkuat dengan uji glejser. Uji glejser meregrs nilai absolut residual sebagai variabel dependen. Hasil uji glejser ditunjukkan pada tabel 8

Tabel 8 Hasil Uji Glejser Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-22,799	28,242		-,807	,422
1 WOM	-,144	1,344	-,012	-,107	,915
TURENE	2,105	2,836	,080	742	,460
WNA	-2,656	3,621	-,082	-,734	,465
EDU	-10,059	5,574	-,198	-1,805	,075
MEETING	2,678	2,878	,103	,930	,355
Bsize	1,134	,849	,164	1,335	,186
Fsize	2,165	2,442	,110	,886	,378
DER	,572	,700	,114	,818	,416
ROE	,037	,101	,052	,363	,718

a. Dependent Variable: PBV

Uji Pearson Korelasi. Pengukuran kekuatan dan hubungan arah linear dari 2 variabel dapat menggunakan salah satu ukuran korelasi yaitu Pearson korelasi. 2 variabel berkorelasi, Jika salah satu variabel mengalami perubahan dan diikuti oleh variabel lainnya dengan arah sama maupun sebaliknya. Kekuatan hubungan linear hanya digunakan koefisien korelasi. Ada hubungan sebab akibat (kausalitas) tidak selalu mempunyai arti hubungan linear yang kuat antar variabel. “Jika kedua variabel diperlakukan secara simetris, nilai pengukuran tetap sama meskipun peranan variabel-variabel tersebut diukur, maka meski kedua variabel berkorelasi namun tidak selalu dapat dikatakan mempunyai hubungan kausalitas”.

Dari uji pearson korelasi dapat menghasilkan interpretasi sebagai berikut : (1). Korelasi : baris Pearson Correlation dapat dilihat adanya korelasi. Dapat dikatakan terjadi korelasi, jika pearson correlation tidak sama dengan 0, (2).

Signifikan : melalui baris Sig (2-tailed) dapat menentukan signifikansi. Adanya hubungan, jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05, (3). Kekuatan interval : intervalekategorisasi kekuatan hubungankorelasi, misalnya ; interval kekuatan hubungan yang dibuat oleh Jonathan Sarwono sebagai berikut :

Koefisien	Kekuatan Hubungan
0	Tidak ada hubungan
0,01 – 0,24	Hubungan sangat lemah
0,25 – 0,49	Hubungan cukup
0,50 – 0,74	Hubungan kuat
0,75 – 0,99	Hubungan sangat kuat
1	Hubungan sempurna

Melalui uji pearson korelasi dapat dilihat hasil korelasi antar variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 9 Uji PearsonKorelasi correlations

		PBV
PBV	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	90
WOM	Pearson Correlation	-
	Sig. (2-tailed)	,011
	N	90
TURENE	Pearson Correlation	,075
	Sig. (2-tailed)	,480
	N	90
FOREIGN	Pearson Correlation	-
	Sig. (2-tailed)	,062
	N	90
EDU	Pearson Correlation	-
	Sig. (2-tailed)	,164
	N	90
MEETING	Pearson Correlation	,093
	Sig. (2-tailed)	,382
	N	90
BSIZE	Pearson Correlation	,197
	Sig. (2-tailed)	,062
	N	90
FSIZE	Pearson Correlation	,184
	Sig. (2-tailed)	,082
	N	90
DER	Pearson Correlation	,125
	Sig. (2-tailed)	
	N	

	Sig. (2-tailed)	,242
	N	90
ROE	Pearson Correlation	,017
	Sig. (2-tailed)	,877
	N	90

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: olahan data sekunder

Menurut Tabel 9 di atas tentang hubungan antara variabel independen dan variabel kontrol dengan variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut Bahwa diversitas dewan direksi gender, kewarganegaraan asing, latar belakang pendidikan memiliki hubungan yang negatif dengan kinerja. Sedangkan diversitas dewan direksi masa jabatan sebagai variabel independen dan variabel-variabel kontrol memiliki memiliki hubungan yang positif dengan kinerja perusahaan. Kesemua variabel pada penelitian ini tidak signifikan, dimana nilai Sig. (2-tailed) > 0,05.

Koefisien Determinasi (R^2). Besarnya kapabilitas *board director diversity* dalam menjelaskan variasi kinerja perusahaan ditunjukkan pada nilai R^2 . Nilai R^2 hasil regresi ordinary least squares bisa dilihat pada tabel 10

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Ordinary Least Square
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,760 ^a	,578	,355	281,573

a. Predictors: (Constant), ROE, TURENE, DER, WOM, MEETING, BSIZE, WNA, EDU, FSIZE

b. Dependent Variable PBV

Sumber olahan data sekunder

Tabel 10 diatas memperlihatkan nilai adjusted R^2 pada penelitian ini sebesar 0,355 yang artinya 35,5% variasi dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen, variabelmoderating, dan variabelkontrol sedangkan sisanya yang 64,5% dipengaruhi faktor-faktor yanglain diluar modelpenelitian ini.

Uji Signifikasi Stimulan (Uji F). Pengujian signifikasi stimulan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara serentak menjadi penjeals yang signifikan terhadap variabel dependen penelitian, untuk itu diperlukan uji hipotesis, dengan perumusan sebagai berikut : Jika nilsi Sig. < 0,05, maka kinerja perusahaan (yang diproksikan dengan PBV) dipengaruhi oleh keanekaragaman dewan direksi secara simultan, Jika nilai Sig. > 0,05, maka kinerja perusahaan (yang diproksikan dengan PBV) tidak dipengaruhi oleh keanekaragaman dewandireksi secara simultan.

Kriteria pengujian : Jika nilai F hitung \leq F tabel maka Hipotesis ditolak yang artinya keanekaragaman dewan direksi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan (yang diproksikan PBV), Jika nilai F hitung > F tabel maka Hipotesis diterima yang berarti keanekaragaman dewan direksi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan (yang diproksikan PBV).

Tabel 11 Hasil UjiF
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1848492,510	9	205388,057	2,591	,044 ^b
	Residual	1347815,721	80	79283,278		
	Total	3196308,231	89			

a. Dependent Variable: PBV

b. Predictors: (Constant), ROE, TURENE, DER, WOM, MEETING, BSIZE, FOREIGN, EDU, FSIZE

Tabel 11 memperlihatkan Fhitung 2,591 probilitas 0,044 lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yaitu Hipotesis diterima dengan variabel independen yaitu keanekaragaman dewan direksi (WOM, FOREIGN, EDU dan TENURE), variabel kontrol yaitu jumlah kerseringan dewan direksi menyelenggarakan rapat, ukuran anggota dewan direksi, ukuran perusahaan, profitabilitas, leverage berpengaruh pada variabel dependen yaitu kinerja perusahaan diproksikan PBV.

Uji Signifikansi Parameter Individu (Uji t) Uji ini dalam analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menilai besarnya pengaruh setiap variabel WOM, FOREIGN, EDU, TENURE, rapat direksi, ukuran anggota direksi, ukuran perusahaan, profitabilitas, dan leverage secara individual terhadap kinerja perusahaan yang diproksikan PBV. Tabel 10 hasil uji yang digunakan peneliti pada penelitian ini.

Pada uji ini perlu menentukan derajat bebas (*degree of freedom*) tujuannya untuk melihat t tabel dalam pengujian hipotesis pada model regresi. Penentuan rumus *degree of freedom* adalah sebagai berikut :

$$Df = n - k$$

Dimana :

n : banyaknya observasi dalam kurun waktu data

k : banyaknya variabel (bebas dan terikat)

probabilitas 2 sisi digunakan pada analisis regresi. Jadi penelitian ini nilai tabel distribusi t adalah $5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan *degree of freedom* (df) n-k atau $89 - 10 = 7$ dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil perolehannya untuk t tabel sebesar 1.990006. berdasarkan nilai t hitung dan t tabel kriterianya sebagai berikut : Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel keanekaragaman dewan direksi mempengaruhi kinerja perusahaan (yang diproksikan dengan PBV), Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel keanekaragaman dewan direksi tidak mempengaruhi kinerja perusahaan (yang diproksikan dengan PBV).

Berdasarkan nilai signifikansi hasil olah data dengan program SPSS kriterianya adalah : Apabila nilai Sig. < 0,05 maka variabel keanekaragaman dewan direksi mempengaruhi variabel kinerja perusahaan (yang diproksikan dengan PBV) secara signifikan, Apabila nilai Sig. > 0,05 maka variabel keanekaragaman dewan direksi tidak mempengaruhi variabel kinerja perusahaan (yang diproksikan dengan PBV) secara signifikan.

**Tabel 12 Hasil Uji
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2135,549	1536,208		1,390	,182
WOM	-141,973	252,642	-,097	-,562	,581
TENURE	-122,554	144,928	-,178	-,846	,410
FOREIGN	486,307	161,607	,645	3,009	,008
EDU	596,778	283,267	,454	2,107	,050
MEETING	184,046	130,100	,267	1,415	,175
BSIZE	-16,586	32,262	-,113	-,514	,614
FSIZE	127,266	131,234	-,271	-,970	,346
DER	-37,468	42,124	-,201	-,889	,386
ROE	10,285	5,635	,400	4,051	,000

a. Dependent Variable: PBV

Sumber : olahan data sekunder

Berdasarkan hasil output SPSS diatas menunjukkan nilai t_{hitung} variabel *diversity* dewan direksi gender (WOM), masa jabatan dewan direksi (TENURE), jumlah keseringan rapat yang diselenggarakan dewan direksi, (MEETING), ukuran anggota dewan direksi (BSIZE), ukuran perusahaan (FSIZE), dan Leverage (DER) lebih kecil dari nilai t_{tabel} masing-masing adalah WOM $-0,097 < 1,99006$, TENURE $-0,846 < 1,99006$, MEETING $1,415 < 1,99006$, BSIZE $-0,514 < 1,99006$, FSIZE $-0,970 < 1,99006$, DER $-0,889 < 1,99006$ dengan tingkat signifikan masing-masing variabel diatas 0,05 yaitu 0,581 WOM, 0,410 TENURE, 0,175 MEETING, 0,614 BSIZE, 0,346 FSIZE, 0,386 DER dan 0,086 ROE. Sedangkan 3 variabel memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dimana variabel tersebut adalah *diversity* dewan direksi berkewarganegaraan asing (FOREIGN), *diversity* latar belakang pendidikan dewan direksi (EDU) dan profitabilitas (ROE) yaitu $3,009 > 1,99006$ WNA, $2,107 > 1,99006$ EDU dan $4,051 > 1,99006$ ROE dengan tingkat signifikannya sama dengan 0,05 yaitu

EDU 0,050 dan tingkat signifikannya dibawah 0,05 yaitu 0,008 WNA dan 0,000 ROE.

Model pengujian penelitian berdasarkan dari hasil diatas tabel 10 menunjukkan bahwa variabel dependen dipengaruhi variabel independen yaitu *diversity* dewan direksi berkewarganegaraan asing (FOREIGN), latar belakang pendidikan dewan direksi (EDU), jumlah keseringan rapat yang diselenggarakan oleh dewan direksi, ukuran perusahaan dan profitabilitas (ROE) mengarah pada korelasi yang positif, maka hipotesisnya menunjukkan rumus persamaan :

$$PBV = 2135,549 - 141,973 WOM + 486,307 FOREIGN + 596,778 EDU - 122,554 TENURE + 184,046 MEETING - 16,586 BSIZE + 127,266 FSIZE + 10,285 ROE - 37,468 DER$$

Hasil analisis regresi dapat dipakai sebagai dasar dalam pengambilan keputusan uji parsial: (1). Variabel *diversity* dewan direksi gender secara parsial tidak mempengaruhi kinerja perusahaan. (2). Variabel masa jabatan dewan direksi secara parsial tidak mempengaruhi kinerja perusahaan. (3). Variabel jumlah keseringan dewan direksi menyelenggarakan rapat secara parsial tidak mempengaruhi kinerja perusahaan. (4). Variabel jumlah anggota dewan direksi secara parsial tidak mempengaruhi kinerja perusahaan. (5). Variabel ukuran perusahaan secara parsial tidak mempengaruhi kinerja perusahaan. (6). Variabel leverage secara parsial tidak mempengaruhi kinerja perusahaan. (7). Variabel *diversity* dewan direksi berkewarganegaraan asing secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. (8). Variabel *diversity* latar belakang pendidikan dewan direksi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. (9). Variabel profitabilitas secara parsial signifikan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Tabel 13 disajikan hasil rasio arah hipotesis antar prediksi peneliti terdahulu dengan hasil pengujian regresi linear :

Tabel 13 Prediksi Arah dan Hasil Arah Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Variabel	Prediksi Arah	Variabel	Hasil Arah
1. WOM	Positif	1.WOM	tidak berpengaruh
2. FOREIGN	Positif	2. FOREIGN	Positif
3. EDU	Poditif	3. EDU	Positif
4. TENURE	Positif	4. TENURE	tidak berpengaruh
5. MEETING	Positif	5. MEETING	tidak berpengaruh
6. BSIZE	Positif	6. BSIZE	tidak berpengaruh
7. FSIZE	Positif	7. FSIZE	tidak berpengaruh
8. DER	Negatif	8. DER	tidak berpengaruh
9. ROE	Positif	9. ROE	Positif

Sumber : olahan data sekunder

4.3. Uji Hipotesis

Pengujian analisis pengaruh keanekaragaman dewan direksi terhadap kinerja perusahaan yang diprosikan PBV. Pengaruh keberagaman anggota koreksi gender dan gender terhadap kinerja perusahaan (yang diprosikan dengan PBV). Hasil pengujian regresi linier berganda pada tabel 10 menyatakan bahwa Hipotesis pertama yaitu keragaman jenis kelamin bawahan dewan pengurus tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan atau PBV atau Hipotesis pertama ditolak karena setelah dilakukan pengujian ternyata ternyata diperoleh nilai t negatif ($t_{hitung} < t_{tabel}$). Sedangkan nilai signifikansi 0,581 lebih besar dari 0,05 sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara keberagaman arahan eksklusif gender dengan kinerja perusahaan (PBV).

Pengaruh *diversity* keanggotaan dewan direksi berkewarganegaraan asing terhadap kinerja perusahaan (yang diprosikan dengan PBV) Hipotesis dua (H2) menyatakan bahwa *diversity* keanggotaan dewan direksi berkewarganegaraan asing mempengaruhi kinerja perusahaan (yang diprosikan PBV), pada penelitian ini memperlihatkan hasil pada tabel 10 uji regresi linear

berganda menyatakan bahwa hipotesis dua diterima dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,009 > 1,990006$) sedangkan nilai Sig, $< 0,05$ ($0,008 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara *diversity* keanggotaan dewan direksi berkewarganegaraan asing dengan kinerja perusahaan (yang diproksikan PBV).

Pengaruh *diversity* latar belakang pendidikan anggota dewan direksi terhadap kinerja perusahaan. Pernyataan hipotesis tiga tentang *diversity* latar belakang pendidikan anggota dewan direksi terhadap kinerja perusahaan (yang diproksikan dengan PBV), hasil uji regresi linear berganda tabel 10 memperlihatkan bahwa hipotesis tiga diterima nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,107 > 1,990006$) sedangkan nilai Sig, $\leq 0,05$ ($0,050 \leq 0,05$). Berdasarkan interval kategori kekuatan hubungan korelasi, maka pengaruh *diversity* latar belakang pendidikan dengan kinerja perusahaan memiliki hubungan yang kuat dan signifikan positif. Dengan kata lain bahwa kinerja perusahaan (PBV) akan semakin meningkat jika *diversity* latar belakang pendidikan kebanyakan anggota dewan direksi dibidang ekonomi dan bisnis semakin tinggi, sehingga hipotesis tiga terbukti diterima.

Pengaruh masa jabatan keanggotaan dewan direksi terhadap kinerja perusahaan (yang diproksikan dengan PBV). Hasil pengujian hipotesis empat (H4) pada tabel 10 uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa kinerja perusahaan (PBV) dipengaruhi masa jabatan keanggotaan dewan direksi ditolak (H4 ditolak). Hal ini ditunjukkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-0,846 < 1,990006$ dengan nilai Sig. lebih besar 0,05 yaitu $0,410 > 0,05$, dengan kata lain antara kinerja perusahaan (yang diproksikan dengan PBV) masa jabatan keanggotaan dewan direksi tidak ada pengaruh signifikan dan mengarah ke arah negatif.

Analisis pengaruh jumlah rapat yang diadakan oleh dewan direksi, ukuran anggota dewan direksi, ukuran perusahaan, profitabilitas (yang diproksikan

dengan ROE), dan leverage (yang mana diproksikan dengan DER) adalah variabel kontrol penelitian terhadap kinerja perusahaan (diproksikan dengan PBV) yang telah dilakukan uji regresi. linier berganda menghasilkan keluaran seperti yang ditunjukkan pada tabel 10 : 1). menunjukkan variabel jumlah rapat yang diadakan oleh Direksi memiliki hubungan positif dengan nilai thitung yang diperoleh sebesar $1,415 < 1,990006$, tetapi tidak signifikan dengan kinerja perusahaan dengan nilai $\text{Sig} > 0,05$. Artinya terdapat pengaruh yang positif namun tidak signifikan antara jumlah kompetisi rapat yang diadakan oleh direktur dengan kinerja perusahaan (PBV). 2). Untuk variabel kontrol ukuran dewan direksi terlihat nilai t hitung $-0,514 < t$ tabel membuktikan pengaruh negatif dan nilai Sig. (ρ -value) lebih besar dari $0,05$ ($\alpha = 5\%$) yaitu $0,614$, hal ini menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan (PBV). 3). Hasil penelitian tentang pengaruh ukuran perusahaan terhadap kinerja perusahaan yang diproksikan dengan PBV menunjukkan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan dengan nilai thitung $-0,970 < t$ tabel terbukti berpengaruh negatif dan nilai Sig. (ρ -value) lebih besar dari $0,05$ ($\alpha = 5\%$) yaitu $0,346$. 4). Hasil penelitian tentang pengaruh ukuran perusahaan terhadap kinerja perusahaan yang diproksikan dengan PBV menunjukkan bahwa ukuran perusahaan yang berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan dengan nilai thitung $-0,970 < t$ tabel yang terbukti berpengaruh negatif dan nilai Sig. (ρ -value) lebih besar dari $0,05$ ($\alpha = 5\%$) yaitu $0,346$. 5). Tabel 10 menunjukkan hasil penelitian yang telah diuji dengan regresi linier berganda, tabel menunjukkan nilai ρ pada taraf signifikansi $0,000$ sedangkan nilai uji-t bertanda positif. Nilai ρ jauh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Artinya hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara profitabilitas terhadap kinerja perusahaan (PBV). Investor yang akan

berinvestasi tentunya melihat sinyal positif dari perusahaan jika perusahaan tersebut dapat menghasilkan tingkat keuntungan yang tinggi. Asumsi yang digunakan oleh investor adalah jika perusahaan dapat menghasilkan tingkat laba yang tinggi, maka tingkat pengembalian investasi akan tinggi juga cerminan nilai PBV akan meningkat. 6). Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai leverage p -value 0,386 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ dan thitung bertanda negatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara proxied leverage dan debt to equity ratio terhadap kinerja perusahaan yang diproksikan dengan PBV. Melihat nilai t-value yang negatif menunjukkan adanya interaksi negatif antara proxy leverage dan debt-to-equity ratio terhadap kinerja perusahaan yang diproksikan dengan PBV, maka dapat diketahui bahwa semakin tinggi nilai leverage yang tinggi akan berdampak buruk bagi kinerja perusahaan, yang akan semakin menurun, karena pemegang saham berasumsi bahwa semakin besar hutang yang dimiliki perusahaan, maka resiko yang ditanggung perusahaan akan meningkat

5. Simpulan dan Saran

5.1. Simpulan

Kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan dari uji regresi linear berganda yaitu bahwa *board diversity* tidak sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan manufaktur terdaftar di BEI (yang diproksikan dengan PBV), dugaan sementara kemungkinan ada variabel lainnya lebih dikomplimen oleh pasar untuk mengevaluasi perusahaan, seperti *profitabilitas* yang terbukti dengan melakukan uji secara individu. Tingkat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan manufaktur terdaftar di BEI tahun 2018 dimiliki oleh variabel kontrol *profitabilitas* (yang diproksikan dengan PBV).

5.2. Saran

Dari hasil penelitian ini akan mencoba disampaikan beberapa saran berkenaan dengan yang telah disimpulkan : Hasil penelitian ini masih menyampaikan bukti berdasarkan pengujian yang telah dilakukan secara umum pada perusahaan manufaktur terdaftar di BEI tahun 2018 dan mempublikasikan laporan keuangan secara konsisten setiap tahunnya. Penelitian berharap untuk memperluas sampel perusahaan manufaktur dapat memenuhi kriteria yang telah ditentukan supaya dapat dijabarkan lebih sempurna. Diharapkan penelitian selanjutnya untuk dapat mencoba mengenalkan proksi lain sebagai ukuran dari *board diversity*. Agar didapat hasil yang lebih dapat digeneralisasi, periode penelitian lebih diperpanjang

Daftar Rujukan

- Adnan, Mohd Fairuz, Nurshamimi Sabli, Mohd Zulfikri Abd Rashid, Azizi Hashim, and Halil Paino. 2016. "The Impact of Educational Level of Board of Directors on Firms' Performance." Regional Conference on Science, Technology and Social Sciences, 37–48.
- Astuti, E. P. (2017). "The effect of board of directors diversity on firm value in manufacturing companies listed on the Indonesian stock exchange for the period 2008-2011". CREATIVE: Scientific Journal of Pamulang University Management Study Program. 4 (2): 159–179.
- Dewi, Krisna. 2016. The Effect of Diversity of the Board of Commissioners and Directors on the Value of Financial Sector Companies Listed on the Stock Exchange 2009- 2013. E- Journal of Accounting. V0l 16 no 1 812-836. ISSN: 2302-8556.
- Ercan, Yasmin. 2017. "Value in Diversity? A Quantitative Examination of Board Diversity and Financial Performance of Publicly Listed Firms in Germany." University of Twente.
- Ferrero-Ferrero, I., Fernández-Izquierdo, M.Á and Muñoz-Torres, M.J. 2013. Integrating sustainability into corporate governance: an empirical study on board diversity. Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 11.

- Fitriani, Sidharta Utama, Dwi Martani and Hilda Rosieta. 2015. The Influence of Tenure, Rotation and Specialist Public Accounting Firm (KAP) on Comparative Audit Quality Before and After KAP Rotation Regulation in Indonesia. *Journal of Accounting and Finance* Volume 17 Number 1 May 2015. G.
- Fuente, J. A., García-Sánchez, I. M., dan Lozano, M. B. (2017). The Role of the Board of Directors in the Adoption of GRI Guidelines for the Disclosure of CSR Information. *Journal of Cleaner Production*, 141, 737-750.
- Gouiaa, Raef, dan Daniel Zeghal. 2015. Analysis of The Effect of Corporate Governance Attributes and Disclosure Level on Firm's Costs of Financing. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 11 (11): 561-580.
- Huang, S. K. (2013). The Impact of CEO Characteristics on Corporate Sustainable Development. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 20(4), 234-244.
- Joecks, J., K. Pull, dan K. Vetter. (2013). "Gender diversity in the boardroom and firm performance: what exactly constitutes a "critical mass?" *Journal of Business Ethics*. 118(1):61–72.
- Lone, E. J., Ali, A., dan Khan, I. (2016). Corporate Governance and Corporate Social Responsibility Disclosure: Evidence from Pakistan. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 16(5), 785-797.
- Lukviarman, Niki. 2016. *Corporate Governance : Menuju Penguatan Konseptual dan Implementasi di Indonesia*. Jakarta: Era Adicitra Intermedia.
- Muttakin, M. B., Khan, A., dan Subramaniam, N. (2015). Firm Characteristics, Board Diversity and Corporate Social Responsibility: Evidence from Bangladesh. *Pacific Accounting Review*, 27(3), 353-372.
- Oba, Victor Chiedu, Jide IBIKUNLE, Yau Mohammed DAMAGUM. 2013. The Impact of Board Mechanisms on Intellectual Capital Disclosures in Nigeria. *Journal of Accounting and Management*, 3 (1): 65-80.
- Protasovs, Igors. 2015. "Board Diversity and Firm ' S Financial Performance : Evidence from South-East Asia." University of Twente.
- Rao, K., dan Tilt, C. (2016a). Board Composition and Corporate Social Responsibility: The Role of Diversity, Gender, Strategy and Decision Making. *Journal of Business Ethics*, 138(2), 327-347.
- Rasmini, Ni Ketut, Made Gede Wirakusuma, dan Ni Wayan Yuniasih. 2014. The Effect of Board Diversity on The Extent of Intellectual Capital Disclosure (Empirical Study In Indonesian Stocks Exchange). *Asia Pasific Journal of Accounting and Finance*, 3 (1): 46-58.