

**KORELASI**  
**Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi**  
Volume 2, 2021 | hlm. 850-864

**PENGARUH DIVERSITAS DEWAN DIREKSI TERHADAP  
NILAI PERUSAHAAN**

Ichvan Ramadhan Nugroho<sup>1\*</sup>, Erna Hernawati<sup>2</sup>, Retna Sari<sup>3</sup>  
ichvan.ramadhan@upnvj.ac.id, erna.hernawati@upnvj.ac.id, retnasari@upnvj.ac.id

\* Penulis Korespondensi

**Abstrak**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh diversitas dewan direksi terhadap nilai perusahaan. Penelitian ini merupakan topik dari tata kelola perusahaan. Penelitian ini menggunakan perusahaan subsektor iklan, percetakan dan media sebagai sampel. Pemilihan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda dengan program Stata dan tingkat signifikansi 5% (0,05). Hasil dari pengujian diperoleh (1) tidak terdapat pengaruh diversitas jenis kelamin dewan direksi terhadap nilai perusahaan, (2) terdapat pengaruh signifikan negatif diversitas usia dewan direksi terhadap nilai perusahaan, (3) tidak terdapat pengaruh diversitas latar belakang pendidikan dewan direksi terhadap nilai perusahaan, (4) tidak terdapat pengaruh diversitas independensi dewan direksi terhadap nilai perusahaan, (5) terdapat pengaruh signifikan negatif diversitas kebangsaan dewan direksi terhadap nilai perusahaan, dan (6) terdapat pengaruh signifikan negatif diversitas pengalaman dewan direksi terhadap nilai perusahaan

**Kata Kunci:** Diversitas Dewan Direksi, Tata Kelola Perusahaan, Nilai Perusahaan.

**Abstract**

*This research is using quantitative study aimed to see whether there are influence of board of directors diversity on firm value. This study is a topic of corporate governance. This study uses advertising, printing and media sub-sector companies as samples. Sample selection uses purposive sampling method. Testing the hypothesis in this study was used Multiple Linear Regression Analysis using Stata analysis tool with a significant level of 5% (0,05). The results of these tests indicate that (1) there is no influence of board of directors gender diversity on firm value, (2) there is negative significant influence of board of directors age diversity on firm value, (3) there is no influence of board of directors educational backgrounds diversity on firm value. (4) there is no influence of board of directors independence diversity on firm value, (5) there is negative significant influence of board of directors nationality diversity on firm value and (6) there is negative significant influence of board of directors experience diversity on firm value.*

**Keywords:** Board of Directors Diversity, Corporate Governance, Firm Value.

## PENDAHULUAN

Era revolusi industri 4.0 ini, penilaian baik atau tidaknya perusahaan terlihat melalui nilai perusahaannya. Nilai perusahaan ini didasarkan pada nilai keseluruhan saham perusahaan. Sehingga hal ini menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan. Salah satu perusahaan yang dapat terlihat bersinggungan langsung dengan perkembangan teknologi dan informasi adalah perusahaan subsektor iklan, percetakan dan media. Terkait harga saham yang digunakan untuk melihat nilai perusahaan, dapat dilihat dari sisi nilai kapitalisasi pasarnya. Nilai kapitalisasi pasar menggambarkan nilai dari keseluruhan sahamnya yang didasarkan pada harga penutupan saham dengan saham yang beredar. Berikut ini merupakan data kapitalisasi pasar beberapa perusahaan yang bergerak dalam subsektor iklan, percetakan, dan media yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2017-2019.

Tabel 1. Kapitalisasi Pasar Beberapa Perusahaan Subsektor Iklan, Percetakan, dan Media di Indonesia Periode 2017-2019

Nama Perusahaan	Kapitalisasi Pasar		
	2017	2018	2019
Mahaka Media Tbk.	137.756.250.000	264.492.000.000	292.043.250.000
Graha Layar Prima Tbk.	4.413.382.567.100	4.107.504.567.400	2.621.811.426.000
Elang Mahkota Teknologi Tbk.	53.580.308.199.000	47.376.272.512.800	31.455.684.474.150
Fortune Indonesia Tbk.	58.153.000.000	51.174.640.000	46.057.176.000
Jasuindo Tiga Perkasa Tbk.	469.365.425.000	849.654.200.000	1.678.752.250.000

Sumber: data diolah

Pada perusahaan Mahaka Media terjadi peningkatan nilai kapitalisasi pasar setiap tahunnya, namun keberadaan direksi perusahaan sangat homogen karena keberadaan direksi yang cukup sedikit disetiap tahunnya. Perusahaan Jasuindo Tiga Perkasa juga terdapat peningkatan nilai kapitalisasi pasarnya dan terdapat pula direksi yang homogen. Ini menandakan ternyata dewan direksi yang homogen mampu meningkatkan nilai kapitalisasi pasar perusahaannya. Pada perusahaan Graha Layar Prima, Elang Mahkota Teknologi, dan Fortune Indonesia terjadi penurunan nilai kapitalisasi pasar setiap tahunnya. Pada perusahaan Graha Layar Prima dan Fortune Indonesia terdapat keberadaan direksi yang cukup heterogen, namun keberadaan direksi yang heterogen tersebut tidak mampu meningkatkan nilai kapitalisasi pasarnya. Keadaan tersebut juga terjadi pada perusahaan Elang Mahkota Teknologi. Walaupun keberadaan direksi perusahaan Elang Mahkota Teknologi lebih heterogen dibandingkan Graha Layar Prima dan Fortune Indonesia, tetapi tetap tidak mampu meningkatkan nilai kapitalisasi pasarnya. Kondisi ini sangat berbanding terbalik dengan teori yang menyatakan bahwa keberadaan dewan direksi yang beragam mampu meningkatkan nilai perusahaannya, karena dengan adanya keragaman tersebut dapat memunculkan keragaman gagasan, sudut pandang, dan lain sebagainya untuk membuat keputusan yang berkualitas. Namun faktanya dalam beberapa perusahaan tersebut, diketahui ternyata keberadaan dewan direksi yang beragam tidak menjamin peningkatan nilai perusahaan yang dilihat dari nilai kapitalisasi pasarnya. Justru dewan direksi yang homogen dalam perusahaan diatas mampu meningkatkan nilai kapitalisasi pasar setiap tahunnya.

Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait pengaruh diversitas dewan direksi

terhadap nilai perusahaan telah menunjukkan adanya kesenjangan hasil penelitian. Menurut Putri (2020) menyatakan bahwa direksi berkewarganegaraan asing tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap nilai perusahaan, sedangkan usia dan latar belakang pendidikan dewan direksi masing-masing memiliki pengaruh positif dan negatif terhadap nilai perusahaan. Direksi kewarganegaraan asing tidak memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan, karena dalam penelitian tersebut data yang diperoleh terkait keberadaan direksi asing cukup sedikit sehingga dirasa tidak mampu memberi pengaruh yang besar. Menurut Issa et al. (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan yang positif dewan direksi wanita terhadap nilai perusahaan. Namun penelitian ini berbanding terbalik dari penelitian Hassan dan Marimuthu (2016) yang menyatakan keberadaan direksi wanita tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap nilai perusahaan, namun untuk usia direksi memiliki pengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Lalu terdapat perbedaan dari penelitian yang dilakukan Saputra (2019) yang menemukan dewan direksi wanita dan usia dewan direksi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap nilai perusahaan, dan keberadaan dewan direksi asing memiliki pengaruh signifikan positif terhadap nilai perusahaan. Menurut Vintilă dan Gherghina (2013) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan negatif direksi independen terhadap nilai perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan, dilakukan penelitian terhadap beberapa variabel dari diversitas dewan direksi dan fenomena yang terkait dengan nilai perusahaan. Khususnya penelitian terhadap perusahaan subsektor iklan, percetakan, dan media yang terdaftar di BEI periode 2017-2019. Kontribusi penelitian ini dilihat dari adanya penggunaan variabel baru yaitu keberadaan diversitas pengalaman dewan direksi yang menjelaskan bagaimana keberadaan dewan direksi yang memiliki pengalaman memberikan pengaruhnya pada nilai perusahaan. Masih adanya beberapa variabel diversitas dewan direksi yang tidak konsisten dan belum menunjukkan pengaruh yang diharapkan terhadap nilai perusahaan pada penelitian terdahulu, maka perlunya melanjutkan penelitian terkait pengaruh diversitas dewan direksi terhadap nilai perusahaan dari objek penelitian yang berbeda.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### ***Teori Keagenan***

Menurut Jensen dan Meckling (1976) menyatakan bahwa teori agensi atau keagenan menjelaskan adanya hubungan agensi antara satu orang atau lebih (*principal*) yang mempekerjakan orang lain (*agent*) dalam hal pemberian jasa dan mendelegasikan kepada agen atas kewenangannya untuk mengambil keputusan. Prinsipal atau para pemegang saham memberikan tugas dan wewenang kepada agen untuk mengelola perusahaan. Pihak agen yaitu manajemen perusahaan menjadi pihak yang dipekerjakan oleh prinsipal dalam mengelola perusahaan dengan harapan memberikan keuntungan bagi prinsipal. Ini dikarenakan prinsipal dilarang mencampuri urusan dari operasional perusahaan, sehingga prinsipal memberikan wewenangnya kepada agen. Menurut Kurniawansyah et al. (2018) menyatakan teori keagenan ini memberikan dua kontribusi yang spesifik terhadap pemikiran organisasi yaitu perlakuan terhadap informasi dan implikasi resiko. Keberadaan prinsipal dan agen yang memiliki kepentingannya masing-masing akan memunculkan *conflict of interest*. Adanya konflik kepentingan ini membuat munculnya masalah keagenan (*agency problem*), sehingga masalah ini apabila dibiarkan akan merugikan pihak prinsipal. Sehingga perlu adanya pengawasan kinerja agen dengan melakukan pengawasan, baik dari pihak internal ataupun eksternal. Dengan pengawasan tersebut maka dalam mengatasi masalah keagenan tersebut perlu adanya pengeluaran lebih untuk biaya keagenan (*agency cost*).

### ***Teori Sinyal***

Teori sinyal atau *signalling theory* dikemukakan oleh Michael Spence pada tahun 1973 untuk yang pertama kalinya. Menurut Spence (1973) mengusulkan terdapat dua pihak yang dapat mengatasi masalah informasi asimetri dengan meminta salah satu pihak mengirimkan sinyal beberapa informasi yang relevan kepada pihak lain. Pihak lain atau investor sebagai penerima sinyal untuk menyesuaikan keputusan yang akan diambil sesuai dengan sinyal yang diterima. Menurut Su et al. (2014) menyatakan bahwa penyampaian informasi oleh perusahaan tergolong menjadi dua yaitu dapat berupa sinyal baik dan buruk. Sehingga sinyal dari perusahaan menjadi suatu tanda dari kualitas perusahaan, apakah sinyal tersebut menandakan kondisi yang baik atau buruk. Sehingga dengan keputusan pemilihan sinyal tersebut sangat mempengaruhi implikasi dari kinerja keuangan perusahaan. Dengan mempertimbangkan suatu resiko dengan tingkat pengembalian yang diharapkan (*risk and expected return*) akan menjadi pertimbangan utama manajer sebelum membuat keputusan penerapan sinyal tersebut.

### ***Diversitas Jenis Kelamin Dewan Direksi dan Nilai Perusahaan***

Menurut Górska (2016) menyatakan keberadaan budaya, organisasi, dan kepribadian menjadi faktor yang mempengaruhi bagaimana dewan direksi pria dan wanita dalam berperilaku dalam gaya kepemimpinan. Direksi wanita cenderung bertindak memberi lebih banyak kebebasan kepada bawahannya, lebih sedikit pengawasan, lebih meremehkan dan toleran dibandingkan dengan direksi pria. Sehingga diketahui bahwa dewan direksi wanita cenderung lebih demokratis dalam memimpin. Wanita kecil kemungkinan menerapkan kepemimpinan yang otoriter, karena tingkat penerimaan atas sistem autokrasi pada wanita lebih rendah dibandingkan pria. Dewan direksi wanita lebih berorientasi pada tugas dibandingkan pria yang berorientasi pada hubungan dengan pihak-pihak lainnya. Lalu, perlunya relasi yang dimiliki dewan direksi pria dengan pihak-pihak lainnya yang lebih luas.

Dalam penelitian Ramdhania et al. (2020), Hamdani dan Hatane (2017), Mintah dan Schadewitz (2018), dan Issa et al. (2019) ditemukan pengaruh yang signifikan terkait dengan diversitas jenis kelamin dewan direksi terhadap nilai perusahaan.

H<sub>1</sub>: Diversitas Jenis Kelamin Dewan Direksi berpengaruh signifikan pada Nilai Perusahaan.

### ***Diversitas Usia Dewan Direksi dan Nilai Perusahaan***

Pengelompokan dewan direksi berdasarkan usianya bisa dilihat dari kelompok usia muda dan tua. Menurut Ahjuri (2019, hlm. 142) menyatakan terdapat tahapan perkembangan pada masa dewasa, yaitu perkembangan dewasa dini (18-40 tahun), dewasa madya (40-60 tahun), dan dewasa akhir (diatas 60 tahun). Perkembangan dewasa madya dibagi ke dalam dua bagian yaitu madya dini (40-50 tahun) dan madya lanjut (50-60 tahun). Sehingga dalam perkembangan dewasa dini dan madya dini yang memiliki kisaran usia 50 tahun kebawah merupakan kategori dewan direksi usia muda, sedangkan untuk perkembangan dewasa madya lanjut dan dewasa akhir yang memiliki kisaran usia diatas 50 tahun merupakan kategori dewan direksi usia tua. Menurut Sproten et al. (2018) menyatakan bahwa dalam situasi yang penuh ketidakpastian seseorang usia tua akan menarik diri apabila terdapat risiko yang lebih besar. Menurut Lizárraga et al. (2007) menyatakan bahwa usia muda lebih merasakan tekanan baik dari segi emosional atau sosial dalam keputusan yang mereka ambil dibandingkan usia tua.

Dalam penelitian Putri (2020) dan Hassan dan Marimuthu (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif diversitas usia dewan direksi terhadap nilai perusahaan.

H<sub>2</sub>: Diversitas Usia Dewan Direksi berpengaruh signifikan pada Nilai Perusahaan.

### ***Diversitas Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi dan Nilai Perusahaan***

Menurut Khairunnisa (2019) menyatakan berdasarkan hasil analisis kesesuaian profesi dengan latar belakang pendidikannya berbanding lurus dengan pemahaman seseorang terhadap potensi kepribadiannya. Ini menjelaskan bagaimana dengan adanya kesesuaian profesi dengan latar belakang pendidikannya menandakan adanya kesadaran seseorang terhadap kemampuan dan keahlian dirinya sendiri dalam menguasai bidang dari profesinya. Dalam perusahaan yang dikelola oleh para direksi, direksi tersebut harus memiliki pengetahuan dasar ilmu ekonomi dan bisnis dalam membantunya memahami kondisi bisnis dari perusahaan dalam hal pengambilan keputusan atau kebijakan. Namun dengan adanya dewan direksi yang memiliki latar belakang pendidikan selain ekonomi dan bisnis, hal tersebut akan memperbanyak sudut pandang dari ilmu lain dalam menghadapi permasalahan yang ada.

Menurut Rahayu dan Nugroho (2014), Putri (2020), Saputra (2019) dan Yogiswari dan Badera (2019) menyatakan bahwa ditemukannya pengaruh signifikan diversitas latar belakang pendidikan direksi pada nilai perusahaan.

H<sub>3</sub>: Diversitas Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi berpengaruh signifikan pada Nilai Perusahaan.

### ***Diversitas Independensi Dewan Direksi dan Nilai Perusahaan***

Menurut Supriatna dan Ermond (2019) mengatakan bahwa direksi independen ini memiliki peran menjadi penyeimbang atas direksi-direksi yang lain yang memiliki afiliasi dengan perusahaan dan menjadi pihak yang mengakomodir para pemangku kepentingan. Menurut Samin dan Wijaya (2015) mengatakan keberadaan direksi independen mampu memberikan perubahan strategi dan mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Namun dengan keberadaan dewan direksi non independen yang memiliki keterkaitan perusahaan, dapat dikatakan dewan direksi ini memiliki hubungan dengan perusahaan sehingga lebih memahami jalannya operasional perusahaan tersebut.

Dalam penelitian Vintilă dan Gherghina (2013) dan Shaki et al. (2020) menemukan pengaruh yang signifikan diversitas independensi dewan direksi pada nilai perusahaan.

H<sub>4</sub>: Diversitas Independensi Dewan Direksi berpengaruh signifikan pada Nilai Perusahaan.

### ***Diversitas Kebangsaan Dewan Direksi dan Nilai Perusahaan***

Menurut Jogulu dan Wood (2008) perbedaan budaya memainkan peran penting dalam mempengaruhi persepsi yang membentuk kepemimpinan yang efektif dalam masyarakat yang berbeda, sehingga dapat dikatakan bahwa budaya memberikan pengaruh yang jelas pada pandangan dan ekspektasi yang berbeda dari individu-individu dalam masyarakat tertentu sehubungan dengan cara melakukan sesuatu. Keberadaan direksi asing ini diharapkan memiliki pengetahuan dan pengalaman yang lebih dari para direksi lokal. Namun keberadaan dewan direksi lokal menjadi penting, karena dewan direksi ini lebih memahami budaya organisasi tersebut dan bagaimana bisnis berjalan di suatu negara.

Dalam penelitian Saputra (2019) Yogiswari dan Badera (2019) pengaruh yang signifikan diversitas kebangsaan dewan direksi terhadap nilai perusahaan.

H<sub>5</sub>: Diversitas Kebangsaan Dewan Direksi berpengaruh signifikan pada Nilai

Perusahaan.

### ***Diversitas Pengalaman Dewan Direksi dan Nilai Perusahaan***

Menurut Shivashankar et al. (2020) mengatakan bahwa semakin besar pengalaman yang dimiliki, maka semakin besar pula pemahaman tentang kebijakan dan prosedur internal perusahaannya. Sehingga dengan semakin pahamnya seseorang terhadap kondisi perusahaan tersebut, mampu mendorong dirinya untuk bekerja secara efektif dan efisien. Menurut Broto (2019) menyatakan bahwa semakin lama pengalaman seseorang akan sejalan dengan peningkatan kinerjanya. Namun keberadaan dewan direksi baru yang belum memiliki pengalaman di suatu industri dapat membawa ide atau gagasan baru dengan sudut pandang yang berbeda yang dimiliki dari pengalaman di bidang yang lain.

H<sub>6</sub>: Diversitas Pengalaman Dewan Direksi berpengaruh signifikan pada Nilai Perusahaan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### ***Pengukuran Variabel***

Nilai perusahaan menjadi variabel dependen pada penelitian ini. Nilai perusahaan diukur menggunakan Tobin's Q dari penelitian Kasmawati (2016), dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tobin's Q} = (\text{Total Market Value} + \text{Total Book Value of Liabilities}) \div \text{Total Book Value of Assets}$$

Diversitas jenis kelamin dewan direksi diukur menggunakan persentase keberadaan dewan direksi wanita atas keseluruhan dewan direksi. Pengukuran ini didasarkan pada penelitian Shaki et al. (2020).

Diversitas usia dewan direksi diukur menggunakan persentase keberadaan dewan direksi berusia 50 tahun kebawah atas keseluruhan dewan direksi. Pengukuran ini didasarkan pada penelitian Saputra (2019).

Diversitas latar belakang pendidikan dewan direksi diukur menggunakan persentase keberadaan dewan direksi berlatar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis atas keseluruhan dewan direksi. Pengukuran ini didasarkan pada penelitian Saputra (2019)

Diversitas independensi dewan direksi diukur menggunakan persentase keberadaan dewan direksi independen atas keseluruhan dewan direksi. Pengukuran ini didasarkan pada penelitian Shaki et al. (2020).

Diversitas kebangsaan dewan direksi diukur menggunakan persentase keberadaan dewan direksi berkebangsaan asing atas keseluruhan dewan direksi. Pengukuran ini didasarkan pada penelitian Putri (2020).

Diversitas pengalaman dewan direksi diukur menggunakan persentase keberadaan dewan direksi berpengalaman tersenut atas keseluruhan dewan direksi. Pengukuran ini didasarkan pada penelitian Putri (2020).

### ***Populasi dan Sampel***

Populasi penelitian ini adalah perusahaan subsektor iklan, percetakan, dan media yang terdaftar di BEI tahun 2017-2019. Total dari populasi adalah 19 perusahaan. Pemilihan sampel menggunakan metode *purposive sampling* yang dimana pengambilan sampel ditentukan dengan memberikan kriteria tertentu. Berikut proses seleksi sampel:

Tabel 2. Proses Penyeleksian Sampel

No	Kriteria	Jumlah Perusahaan
1	Perusahaan sektor iklan, percetakan, dan media yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.	19
2	Perusahaan yang selama periode pengamatan melakukan akuisisi atau merger.	-
3	Perusahaan yang belum IPO serta tidak berturut-turut dan tidak lengkap mengeluarkan laporan keuangan dan laporan tahunan selama periode 2017-2019.	(4)
4	Tidak tersedia data-data lain yang diperlukan penelitian ini seperti data harga saham dan data-data yang terkait.	-
Jumlah Sampel Akhir		15
Tahun Pengamatan		3
Jumlah Sampel Penelitian		45
Outlier		(2)
Jumlah Sampel Penelitian Setelah Outlier		43

Sumber: data diolah

### Analisis Data

Model analisa regresi penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Linier Regression*). Analisis Regresi Linier Berganda menjelaskan hubungan antara variabel dependen yang dipengaruhi beberapa variabel independen. Berikut merupakan model regresi linier berganda data panel:

$$Y_{it} = \alpha + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{2it} + \beta_3 X_{3it} + \beta_4 X_{4it} + \beta_5 X_{5it} + \beta_6 X_{6it} + e_{it}$$

Dimana:

$Y_{it}$  = Nilai Perusahaan

$\alpha$  = Konstanta

$e_{it}$  = Standar *error*

$X_1$  = Diversitas Jenis Kelamin Dewan Direksi

$X_2$  = Diversitas Usia Dewan Direksi

$X_3$  = Diversitas Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi

$X_4$  = Diversitas Independensi Dewan Direksi

$X_5$  = Diversitas Kebangsaan Dewan Direksi

$X_6$  = Diversitas Pengalaman Dewan Direksi

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, \beta_6$  = koefisien regresi masing-masing X

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui data penelitian dari masing-masing perusahaan subsektor iklan, percetakan, dan media yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2017-2019. Berikut ini merupakan hasil dari analisis statistik deskriptif dari 43 pengamatan, seperti berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	Obs	Minimum	Maksimum	Rata-Rata	Std. Deviasi
Y	43	0,2823	4,3421	1,547563	0,9314343
X1	43	0	0,6667	0,2053116	0,2390342
X2	43	0	1	0,5664791	0,323121
X3	43	0,25	1	0,6833279	0,232622
X4	43	0	0,75	0,2442744	0,1929477

X5	43	0	0,6	0,0726767	0,1581701
X6	43	0	1	0,6568302	0,3048581

Sumber: data diolah

Untuk nilai perusahaan memiliki nilai minimum sebesar 0,2823 dan nilai maksimum sebesar 4,3421. Selain itu terdapat nilai rata-rata sebesar 1,547563 serta memiliki sebaran dan fluktuasi yang tinggi, karena nilai rata-rata lebih besar dari sebaran datanya ( $1,547563 > 0,9314343$ ).

Untuk diversitas jenis kelamin dewan direksi memiliki nilai minimum sebesar 0 dan nilai maksimum sebesar 0,6667. Selain itu terdapat nilai rata-rata sebesar 0,2053116 serta memiliki sebaran dan fluktuasi yang rendah, karena nilai rata-rata lebih kecil dari sebaran datanya ( $0,2053116 < 0,2390342$ ).

Untuk diversitas usia dewan direksi memiliki nilai minimum sebesar 0 dan nilai maksimum sebesar 1. Selain itu terdapat nilai rata-rata sebesar 0,5664791 serta memiliki sebaran dan fluktuasi yang tinggi, karena nilai rata-rata lebih besar dari sebaran datanya ( $0,5664791 > 0,323121$ ).

Untuk yaitu diversitas latar belakang pendidikan dewan direksi memiliki nilai minimum sebesar 0,25 dan nilai maksimum sebesar 1. Selain itu terdapat nilai rata-rata sebesar 0,6833279 serta memiliki sebaran dan fluktuasi yang tinggi, karena nilai rata-rata lebih besar dari sebaran datanya ( $0,6833279 > 0,232622$ ).

Untuk diversitas independensi dewan direksi memiliki nilai minimum sebesar 0 dan nilai maksimum sebesar 0,75. Selain itu terdapat nilai rata-rata sebesar 0,24427449 serta memiliki sebaran dan fluktuasi yang tinggi, karena nilai rata-rata lebih besar dari sebaran datanya ( $0,2442744 > 0,1929477$ ).

Untuk diversitas kebangsaan dewan direksi memiliki nilai minimum sebesar 0 dan nilai maksimum sebesar 0,6. Selain itu terdapat nilai rata-rata sebesar 0,0726767 serta memiliki sebaran dan fluktuasi yang rendah, karena nilai rata-rata lebih kecil dari sebaran datanya ( $0,0726767 < 0,1581701$ ).

Untuk diversitas pengalaman dewan direksi memiliki nilai minimum sebesar 0 dan nilai maksimum sebesar 1. Selain itu terdapat nilai rata-rata sebesar 0,6568302 serta memiliki sebaran dan fluktuasi yang tinggi, karena nilai rata-rata lebih besar dari sebaran datanya ( $0,6568302 > 0,3048581$ ).

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Prob > z	0,17483
$\alpha$	0,05

Sumber: data diolah

Berdasarkan uji shapiro-wilk sebagai uji normalitas ditemukan nilai residual telah berdistribusi normal karena terdapat nilai probabilitas sebesar 0,17483 yang lebih besar dari tingkat signifikansi sebesar 0,05 ( $0,17483 > 0,05$ ).

#### Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	1/VIF
X3	9,58	0,104347
X2	7,17	0,139421
X6	3,52	0,284261
X4	2,64	0,378971



X1	2,14	0,466670
X5	1,65	0,607013
Mean VIF	4,45	

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel tersebut ditunjukkan nilai dari perhitungan *Tolerance* dan VIF dari enam variabel independen. Dilihat dari masing-masing variabel tidak memiliki gejala multikolinieritas karena nilai VIF dibawah 10.

### Uji Heterokedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas

<b>Chi2(15)</b>	31900,99
<b>Prob &gt; Chi2</b>	0,0000

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil uji Modified Wald ditemukan nilai probabilitas yang sebesar 0,0000 ( $0,0000 < 0,05$ ) dapat dikatakan bahwa model regresi ini terdapat masalah heterokedastisitas.

### Uji Autokorelasi

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

<b>F(1,13)</b>	5,136
<b>Prob &gt; F</b>	0,0412

Sumber: data diolah

Berdasarkan uji Wooldridge sebagai uji autokorelasi terdapat masalah autokorelasi pada model regresi ini, karena nilai probabilitas masih lebih kecil dari nilai signifikansi ( $0,0412 < 0,05$ ).

### Uji Pemilihan Model

#### Uji Chow

Uji chow ini dilakukan untuk mengetahui model regresi mana yang terpilih dengan membandingkan antara *Common Effect Model* dan *Fixed Effect Model*.

Tabel 8. Hasil Uji Chow

<b>Probability F-Restricted</b>	0,0000
<b><math>\alpha</math></b>	0,05

Sumber: data diolah

Setelah dilakukan uji chow, berdasarkan hasil dari tabel tersebut ditemukan nilai probabilitas masih belum mencapai nilai  $\alpha$  yang sebesar 0,05 ( $0,0000 < 0,05$ ). Sehingga model yang terpilih adalah *Fixed Effect Model*.

### Uji Hausman

Uji hausman ini dilakukan untuk mengetahui model regresi mana yang terpilih dengan membandingkan antara *Fixed Effect Model* dan *Random Effect Model*.

Tabel 9. Hasil Uji Hausman

<b>Probability Chi-square</b>	0,0000
<b><math>\alpha</math></b>	0,05

Sumber: data diolah

Berdasarkan uji hausman ditemukan nilai probabilitas masih dibawah dari nilai  $\alpha$  sebesar 0,05 ( $0,0000 < 0,05$ ). Maka kesimpulannya menyatakan bahwa model yang terpilih pada uji hausman ini adalah *Fixed Effect Model*.

Berdasarkan hasil kedua uji tersebut dapat disimpulkan model yang terpilih sebagai model regresi yang adalah *Fixed Effect Model*.

**Model Regresi**

Berdasarkan uji pemilihan model telah terpilih model regresi yaitu *Fixed Effect Model (FEM)*. Namun, berdasarkan uji asumsi klasik yang dilakukan telah ditemukan masalah asumsi klasik yaitu terdapat gejala heterokedastisitas dan autokorelasi. Sehingga dengan adanya masalah tersebut, maka model regresi linier berganda data panel ini perlu dilakukan *robust standard error* untuk mengatasi masalah heterokedastisitas dan autokorelasi yang terjadi. Dibawah ini merupakan hasil dari pengolahan data dari model regresi linier berganda data panel yang telah di *robust*.

Tabel 10. Hasil Uji Model Regresi Linier Berganda Data Panel *Robust Standard Error*

Variabel	FEM			
	Coef.	Std. Error	t	Prob
Cons.	2,60342	0,6473771	4,02	0,001
X1	-0,7851373	0,6161379	-1,27	0,223
X2	-0,7977741	0,2242003	-3,56	0,003
X3	0,4240732	0,972111	0,44	0,669
X4	0,6927955	0,6138131	1,13	0,278
X5	-4,215984	0,7405851	-5,69	0,000
X6	-0,9063935	0,2892122	-3,13	0,007
Number of Obs		43		
Adjusted R-Squared		0,3500		
Prob (F-Statistics)		0,0000		

Sumber: data diolah

Berdasarkan uji model regresi dari tabel diatas yang telah dilakukan *robust*, maka model persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,60342 - 0,7851373X_1 - 0,7977741X_2 + 0,4240732X_3 + 0,6927955X_4 - 4,215984X_5 - 0,9063935X_6$$

**Uji Hipotesis  
Uji F dan R2**

Tabel 11. Hasil Uji F dan R2

Number of Obs	43
F(6,14)	30,68
Prob > F	0,0000
R-Squared	0,3500

Sumber: data diolah

Pada tabel output Uji F dan R2, diketahui nilai probabilitas dari Uji F sebesar 0,0000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05 ( $0,0000 < 0,05$ ). Selain itu, pada Uji R2 ditemukan pengaruh yang signifikan sebesar 0,3500 atau 35% variabel independen secara simultan berpengaruh kepada variabel dependen. Lalu sisa persentase yang mempengaruhi nilai perusahaan sebesar 65% dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji t

Tabel 12. Hasil Uji t

Variabel	Coef.	FEM		
		Robust Std. Error	t	Prob
Cons.	2,60342	0,6473771	4,02	0,001
X1	-0,7851373	0,6161379	-1,27	0,223
X2	-0,7977741	0,2242003	-3,56	0,003
X3	0,4240732	0,972111	0,44	0,669
X4	0,6927955	0,6138131	1,13	0,278
X5	-4,215984	0,7405851	-5,69	0,000
X6	-0,9063935	0,2892122	-3,13	0,007

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel diatas terkait hasil Uji t pada penelitian ini, untuk hipotesis pertama menunjukkan nilai t hitung < t tabel atau  $1,27 < 2,02809$ . Selain itu, pada hipotesis ini ditemukan nilai probabilitas lebih besar dari tingkat signfikansi ( $0,223 > 0,05$ ). Lalu terdapat nilai t yang negatif, ini menandakan diversitas jenis kelamin dewan direksi tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Untuk hipotesis kedua menunjukkan nilai t hitung > t tabel atau  $3,56 > 2,02809$ . Selain itu, pada hipotesis ini ditemukan nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signfikansi ( $0,003 < 0,05$ ). Lalu terdapat nilai t yang negatif, ini menandakan diversitas usia dewan direksi berpengaruh signifikan negatif terhadap nilai perusahaan.

Untuk hipotesis ketiga menunjukkan nilai t hitung < t tabel atau  $0,44 < 2,02809$ . Selain itu, pada hipotesis ini ditemukan nilai probabilitas lebih besar dari tingkat signfikansi ( $0,669 > 0,05$ ). Lalu terdapat nilai t yang positif, ini menandakan diversitas latar belakang pendidikan dewan direksi tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Untuk hipotesis keempat menunjukkan nilai t hitung < t tabel atau  $1,13 < 2,02809$ . Selain itu, pada hipotesis ini ditemukan nilai probabilitas lebih besar dari tingkat signfikansi ( $0,278 > 0,05$ ). Lalu terdapat nilai t yang positif, ini menandakan diversitas independensi dewan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan.

Untuk hipotesis kelima menunjukkan nilai t hitung > t tabel atau  $5,69 > 2,02809$ . Selain itu, pada hipotesis ini ditemukan nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signfikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Lalu terdapat nilai t yang negatif, ini menandakan diversitas kebangsaan dewan direksi berpengaruh signifikan negatif terhadap nilai perusahaan.

Untuk hipotesis keenam menunjukkan nilai t hitung > t tabel atau  $3,13 > 2,02809$ . Selain itu, pada hipotesis ini ditemukan nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signfikansi ( $0,007 < 0,05$ ). Lalu terdapat nilai t yang negatif, ini menandakan diversitas pengalaman dewan direksi berpengaruh signifikan negatif terhadap nilai perusahaan.

**Pembahasan**

Hasil penelitian dinyatakan tidak adanya pengaruh diversitas jenis kelamin dewan direksi terhadap nilai perusahaan. Hal ini terjadi karena diversitas jenis kelamin dewan direksi yang dilihat dari rata-rata persentase keberadaan dewan direksi wanita sebesar 0,2053116 atau 20,53116% yang menandakan bahwa diversitas jenis kelamin dewan direksi yang kurang baik tersebut, tidak mampu memberikan pengaruhnya terhadap nilai perusahaan. Minimnya diversitas jenis kelamin dewan direksi tersebut menjadi penyebab tidak berpengaruhnya pada nilai perusahaan. Dengan adanya diversitas jenis kelamin dewan direksi, tidak hanya memerlukan keberadaan dewan direksi pria yang cenderung memiliki ketegasan karena sifatnya yang lebih otoriter, namun diperlukan keberadaan dewan direksi wanita yang lebih demokratis dengan memberikan lebih banyak kebebasan pada bawahannya (Górska, 2016). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya

yaitu Saputra (2019), Yogiswari dan Badera (2019), Astuti (2017), dan Hassan dan Marimuthu (2016) yang menyatakan bahwa diversitas jenis kelamin atau gender tidak berpengaruh pada nilai perusahaan. Sedangkan hasil ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu Ramdhania et al. (2020), Issa et al. (2019), Shaki et al. (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan.

Hasil penelitian yang menyatakan adanya yang pengaruh signifikan negatif diversitas usia dewan direksi terhadap pada perusahaan. Hal ini terjadi karena diversitas usia dewan direksi yang dilihat dari rata-rata persentase keberadaan dewan direksi berusia 50 tahun kebawah sebesar 0,5664791 atau 56,64791% yang menandakan bahwa diversitas usia dewan direksi cukup baik mampu memberikan pengaruhnya terhadap nilai perusahaan, walaupun hal tersebut membuat nilai perusahaan mampu mengalami penurunan. Hal tersebut disebabkan masih minimnya pengalaman dewan direksi yang berusia muda yaitu yang berusia 50 tahun kebawah dalam mengatasi tekanan untuk mengambil sebuah keputusan (Lizárraga et al., 2007). Selain itu dikarenakan dewan direksi berusia muda yaitu yang berusia 50 tahun kebawah lebih cenderung menyukai tantangan seperti mengambil risiko yang cukup besar untuk mengharapkan tingkat pengembalian yang besar pula, sedangkan dewan direksi usia tua cenderung menghindari risiko (Sproten et al., 2018). Hasil penelitian sebelumnya yang tidak sejalan dengan hasil penelitian ini yaitu Putri (2020) dan Hassan dan Marimuthu (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif diversitas usia dewan direksi pada nilai perusahaan. Selain itu hasil ini juga tidak sejalan dengan penelitian Saputra (2019) dan Astuti (2017) yang tidak ditemukannya pengaruh yang signifikan.

Hasil penelitian dinyatakan tidak adanya pengaruh diversitas latar belakang pendidikan dewan direksi terhadap nilai perusahaan. Hal ini terjadi karena diversitas latar belakang pendidikan dewan direksi yang dilihat dari rata-rata persentase keberadaan dewan direksi berlatar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis sebesar 0,6833279 atau 68,33279% yang menandakan bahwa diversitas latar belakang pendidikan dewan direksi yang kurang baik tersebut, tidak mampu memberikan pengaruhnya terhadap nilai perusahaan. Minimnya diversitas latar belakang pendidikan dewan direksi tersebut menjadi penyebab tidak berpengaruhnya pada nilai perusahaan. Sehingga diperlukan keberadaan dewan direksi berlatar belakang pendidikan diluar ekonomi dan bisnis karena dewan direksi tersebut membawa ilmu lain dalam melihat permasalahan yang terjadi dengan memperkaya ide dan gagasan dalam membuat keputusan (Khairunnisa, 2019). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu Astuti (2017) yang menyatakan diversitas latar belakang pendidikan tidak berpengaruh pada nilai perusahaan. Sedangkan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu Putri (2020) dan Saputra (2019) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan negatif. Serta penelitian Yogiswari dan Badera (2019) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan positif.

Hasil penelitian dinyatakan tidak adanya pengaruh diversitas independensi dewan direksi terhadap nilai perusahaan. Hal ini terjadi karena diversitas independensi dewan direksi yang dilihat dari rata-rata persentase keberadaan dewan direksi independen sebesar 0,2442744 atau 24,42744% yang menandakan bahwa diversitas independensi dewan direksi yang kurang baik tersebut, tidak mampu memberikan pengaruhnya terhadap nilai perusahaan. Minimnya diversitas independensi dewan direksi tersebut menjadi penyebab tidak berpengaruhnya pada nilai perusahaan. Diperlukan keberadaan dewan direksi independen karena dewan direksi tersebut sebagai pihak yang lebih profesional mampu memberikan perubahan strategi (Samin & Wijaya, 2015). Lalu dewan direksi independen akan menjadi penyeimbang dari dewan direksi yang memiliki afiliasi dengan perusahaan dan mampu menjadi pihak yang mengakomodir para pemangku kepentingan (Supriatna & Ermond, 2019). Hasil penelitian sebelumnya yang sejalan hasil penelitian ini yaitu

Yogiswari dan Badera (2019) yang menyatakan bahwa diversitas independensi tidak berpengaruh pada nilai perusahaan. Sedangkan hasil penelitian sebelumnya yang tidak sejalan dengan hasil penelitian ini yaitu Shaki et al. (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan positif, serta penelitian Vintilä dan Gherghina (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan negatif.

Hasil penelitian dinyatakan adanya pengaruh yang signifikan negatif diversitas kebangsaan dewan direksi terhadap nilai perusahaan. Hal ini terjadi karena diversitas kebangsaan dewan direksi yang dilihat dari rata-rata persentase keberadaan dewan direksi berkebangsaan asing sebesar 0,0726767 atau 7,26767% yang menandakan bahwa diversitas kebangsaan dewan direksi yang tidak baik tersebut mampu memberikan pengaruhnya terhadap nilai perusahaan, walaupun hal tersebut membuat nilai perusahaan mampu mengalami penurunan. Menurut Jogulu dan Wood (2008) yang menyatakan bahwa perbedaan budaya memberikan ekspektasi yang berbeda untuk masing-masing individu. Hal tersebut menjadi tekanan bagi individu yang memiliki ekspektasi yang tinggi. Hal lain yang menjadi penyebab hasil tersebut adalah karena kurangnya pemahaman perbedaan budaya yang mampu memberikan pengaruh positif pada kinerja (Maulina et al., 2016). Kemungkinan yang terjadi adalah dewan direksi asing tersebut tidak memahami budaya dari lingkungan kerjanya, sehingga kinerja dari dewan direksi tidak berjalan baik. Hasil penelitian sebelumnya yang tidak sejalan dengan hasil penelitian ini yaitu Saputra (2019) dan Yogiswari dan Badera (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif diversitas kebangsaan dewan direksi pada nilai perusahaan. Selain itu hasil ini juga tidak sejalan dengan penelitian Putri (2020) dan Astuti (2017) yang menyatakan bahwa diversitas kebangsaan dewan direksi tidak berpengaruh pada nilai perusahaan.

Hasil penelitian yang mengatakan adanya pengaruh yang signifikan negatif diversitas pengalaman dewan direksi terhadap nilai perusahaan. Hal ini terjadi karena diversitas pengalaman dewan direksi yang dilihat dari rata-rata persentase keberadaan dewan direksi berpengalaman sebesar 0,6568302 atau 65,68302% yang menandakan bahwa diversitas pengalaman dewan direksi yang kurang baik tersebut mampu memberikan pengaruhnya terhadap nilai perusahaan, walaupun hal tersebut membuat nilai perusahaan mampu mengalami penurunan. Menurut Shivashankar et al. (2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja mampu mendorong motivasi diri untuk menambah pengetahuan dan kompetensinya. Hal yang terjadi dari adanya pengaruh negatif tersebut dikarenakan dengan pengalaman kerja tersebut justru tidak mampu memotivasi dirinya untuk mengembangkan pengetahuan dan kompetensinya.

## **SIMPULAN**

Hasil penelitian yang telah diperoleh dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian pertama membuktikan bahwa diversitas jenis kelamin dewan direksi tidak memiliki pengaruh pada nilai perusahaan. Hasil pengujian kedua membuktikan bahwa diversitas usia dewan direksi memiliki pengaruh yang signifikan negatif pada nilai perusahaan. Hasil pengujian ketiga membuktikan bahwa diversitas latar belakang pendidikan dewan direksi tidak memiliki pengaruh pada nilai perusahaan. Hasil pengujian keempat membuktikan bahwa diversitas independensi dewan direksi tidak memiliki pengaruh pada nilai perusahaan. Hasil pengujian kelima membuktikan bahwa diversitas kebangsaan dewan direksi memiliki pengaruh yang signifikan negatif pada nilai perusahaan. Hasil pengujian keenam membuktikan bahwa diversitas pengalaman dewan direksi memiliki pengaruh yang signifikan negatif pada nilai perusahaan. Dengan demikian hipotesis kedua, kelima dan keenam terbukti, sedangkan hipotesis lainnya tidak terbukti.

Terdapat beberapa keterbatasan pada penelitian ini yaitu, terbatasnya ketersediaan

informasi yang lebih mendetail terkait data yang ingin diperoleh. Selain itu, terbatasnya jumlah sampel penelitian yang mana tidak semua populasi menjadi sampel penelitian akibat tidak memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditentukan dan objek penelitian ini hanya berfokus pada perusahaan subsektor iklan, percetakan, dan media hanya dalam rentang waktu tiga tahun yaitu 2017-2019.

Saran yang dapat dijadikan masukan yang bagi beberapa pihak, seperti bagi perusahaan yang menjadi objek penelitian yaitu perusahaan subsektor iklan, percetakan, dan media harus memberikan pemahaman budaya pada dewan direksi berkebangsaan asing. Lalu, perusahaan sebaiknya mendorong serta memotivasi dewan direksi untuk terus mengembangkan karakter, pengetahuan dan kompetensi yang dimiliki dewan direksinya. Lalu, kepada pengguna laporan keuangan khususnya investor untuk melihat lebih terperinci bagaimana susunan dan komposisi dewan direksi ini mampu memberikan pengaruh kepada nilai perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya, hasil ini dapat menjadi referensi bahwa penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan kepada objek penelitian yang lebih luas untuk dijadikan sampel penelitian. Selain itu, terkait dengan sampel penelitian dapat dilakukan dengan periode pengamatan yang lebih panjang sehingga hasil penelitian lebih menggeneralisasikan data.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahjuri, K. F. (2019). *Psikologi Perkembangan Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*, Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Astuti, E. P. (2017). Pengaruh Diversitas Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2008-2011. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 159–179. <http://dx.doi.org/10.32493/jk.v4i2.y2017.p%25p>
- Broto, B. E. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhan Batu. *Informatika : Jurnal Ilmiah Fakultas Sains Dan Teknologi*, 7(2), 50–67. <https://dx.doi.org/10.36987/informatika.v7i2.1336>
- Górska, A. (2016). Gender Differences in Leadership. *Studia i Materialy*, 20(1), 136–144. <https://doi.org/10.7172/1733-9758.2016.20.10>
- Hassan, R., dan Marimuthu, M. (2016). Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value: Examining Large Companies Using Panel Data Approach. *Economics Bulletin*, 36(3), 1737–1750.
- Issa, A., Elfeky, M. I., dan Ullah, I. (2019). The Impact of Board Gender Diversity on Firm Value : Evidence from Kuwait. *International Journal of Applied Science and Research*, 2(1), 1–21.
- Jensen, M. C., dan Meckling, W. H. (1976). Theory of The Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3, 305–360.
- Jogulu, U. D., dan Wood, G. J. (2008). Perceptions of Effective Leaders: Cross Cultural Influences? *The International Journal of Knowledge, Culture & Change Management*, 8(1), 113–120. <https://doi.org/10.18848/1447-9524/CGP/v08i01/50485>
- Kasmawati. (2016). Tobin's Q as a Proxy for Corporate Governance Variables and Explanatory Variables in Manufacturing Companies in Jakarta Stock Exchange. *International Journal of Recent Scientific Research*, 7(6), 11552–11558.
- Khairunnisa, A. (2019). Analysis of Suitability Between Professions and Educational Backgrounds. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 438, 10–13. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200513.003>
- Kurniawansyah, D., Kurnianto, S., dan Rizqi, F. A. (2018). Teori Agency dalam Pemikiran

- Organisasi ; Pendekatan Positivist dan Principle-Agen. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Airlangga*, 3(2), 435–446. <http://dx.doi.org/10.31093/jraba.v3i2.122>
- Lizárraga, M. L. S. de A., Baquedano, M. T. S. de A., dan Cardelle-Elawar, M. (2007). Factors that affect decision making: gender and age differences. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 7(3), 381–391.
- Maulina, V., Musadieg, M. Al, dan Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh Budaya terhadap Kepemimpinan dan Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35, 122–126.
- Mintah, P. A., dan Schadewitz, H. (2018). Gender Diversity and Firm Value : Evidence from UK Financial Institutions. *Emerald*, 26(3), 1–32. <https://doi.org/10.1108/IJAIM-06-2017-0073>
- Putri, W. E. (2020). Pengaruh Board Directors Diversity Terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 8(2), 307–318. <https://doi.org/10.17509/jrak.v8i2.21825>
- Rahayu, S., dan Nugroho, S. (2014). Pengaruh Komposisi dan Pendidikan Dewan Perusahaan terhadap Nilai Perusahaan dalam Pelaksanaan Good Corporate Governance pada Badan Usaha Milik Negara yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 12(4), 357–367. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v12i4.3185>
- Ramdhania, D. L., Yulia, E., dan Leon, F. M. (2020). Pengaruh Gender Diversity Dewan Direksi dan CEO terhadap Nilai Perusahaan Sektor Property, Real Estate dan Pembangunan Di Indonesia. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 19(2), 24–37.
- Samir, dan Wijaya, S. Y. (2015). Implikasi kinerja dan independensi dewan direksi terhadap kecenderungan perubahan strategi perusahaan. *Equity*, 18(2), 105–118. <http://dx.doi.org/10.34209/equ.v18i2.462>
- Saputra, W. S. (2019). Pengaruh Diversitas Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 503–510.
- Shaki, D. L., Falack, V., Maurice, A., dan Bassey, E. U. (2020). Board Diversity on Firm Value of Financial Institutions. *International Journal of Advanced Academic Research*, 6(9), 74–82. <https://doi.org/10.46654/ij.24889849>
- Shivashankar, S., Mitra, I., Prakash, A., dan Panwar, N. (2020). The Effect of Gender and Work Experience on Psychological Attributes at Workplace. *Ushus-Journal of Business Management*, 19(2), 1–19. <https://doi.org/10.12725/ujbm.51.1>
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355–374. <https://doi.org/10.2307/1882010>
- Sproten, A. N., Diener, C., Fiebach, C. J., dan Schwierren, C. (2018). Decision making and age: Factors influencing decision making under uncertainty. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 76, 43–54. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2018.07.002>
- Su, W., Peng, Mi. W., Tan, W., dan Cheung, Y. L. (2014). The Signaling Effect of Corporate Social Responsibility in Emerging Economies. *Journal of Business Ethics*, 134(3), 1–13. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2404-4>
- Supriatna, A., dan Ermond, B. (2019). Peranan Direktur Independen Mewujudkan Good Corporate Governance. *Jurnal Yuridis*, 6(1), 67–93. <http://dx.doi.org/10.35586/jyur.v6i1.793>
- Vintilă, G., dan Gherghina, Ș. C. (2013). Board of Directors Independence and Firm Value : Empirical Evidence Based on the Bucharest Stock Exchange Listed Companies. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 3(4), 885–900.
- Yogiswari, N. L. P. P., dan Badera, I. D. N. (2019). Pengaruh Board Diversity Pada Nilai Perusahaan Dalam Perspektif Corporate Governance. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 26(3), 2070–2097. <https://doi.org/10.24843/EJA.2019.v26.i03.p15>