

**PENGARUH DIVERSITAS DEWAN DIREKSI TERHADAP
NILAI PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI BURSA
EFEK INDONESIA**

**(Studi Empiris pada Perusahaan Keluarga yang Terdaftar di Bursa
Efek Indonesia (BEI) Periode 2015-2017)**

SKRIPSI



Ditulis Oleh:

Nama : Erlinda Rismawati
Nomor Mahasiswa : 15311499
Program Studi : Manajemen
Peminatan : Keuangan

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2019**

**PENGARUH DIVERSITAS DEWAN DIREKSI TERHADAP
NILAI PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI BURSA
EFEK INDONESIA**
**(Studi Empiris pada Perusahaan Keluarga yang Terdaftar di Bursa
Efek Indonesia (BEI) Periode 2015-2017)**

SKRIPSI

ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar

sarjana strata-1 di Program Studi Manajemen,

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya yang menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 15 Januari 2019

Penulis,



Erlinda Rismawati

PENGARUH DIVERSITAS DEWAN DIREKSI TERHADAP NILAI PERUSAHAAN YANG
TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA
(Studi Empiris pada Perusahaan Keluarga yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode
2015-2017)

Nama : Erlinda Rismawati
Nomor Mahasiswa : 15311499
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Keuangan

Yogyakarta, 15 Januari 2019

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Arif Singapurwoko, S.E., M.B.A.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH DIVERSITAS DEWAN DIREKSI TERHADAP NILAI PERUSAHAAN YANG
TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

Disusun Oleh : **ERLINDA RISMAWATI**

Nomor Mahasiswa : **15311499**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Kamis, tanggal: 14 Februari 2019

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Arif Singapurwoko, SE., MBA



Penguji : Zaenal Arifin, Dr., M.Si.



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

KATA PENGANTAR

Assalaamu'alaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya yang begitu besar, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada Rasulullah SAW yang mana telah membawa dari zaman jahiliyah menuju zaman yang terang benderang yang dapat dirasakan hingga saat ini, sehingga penulis dapat merasakan manfaat ilmu yang berkembang sangat pesat menurut perkembangan zaman.

Penyusunan skripsi ini berjudul “Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Studi Empiris Pada Perusahaan Keluarga Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2015-2017), disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar Sarjana (strata-1) program studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Pada penyusunan skripsi ini, tentunya tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan kemudahan dalam segala hal. Laa Ilaaha Ilallah, tiada tuhan selain Allah. Laa Haula Wa Laa Quwwata Illaa Billah, tidak ada daya dan kekuatan kecuali dengan pertolongan Allah.
2. Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan yang baik dalam segala aspek kehidupan, rahmat bagi semesta alam.

3. Kedua Orang Tua Tercinta, Heru Susilo dan Musriyati yang selalu memberikan doa, dukungan, cinta, motivasi, serta kasih sayang yang tulus. “Terima kasih pa, ma.”
4. Ervita Rahmawati selaku adik penulis yang selalu mendukung dan menyemangati. Semoga selalu diberikan kemudahan dalam segala urusan, dan doa terbaik untuk kamu selalu.
5. Bapak Fathul Wahid, ST.,M.Sc.,Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
6. Bapak Dr. Jaka Sriyana, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
7. Bapak Arif Hartono, S.E.,MHRM.,Ph.D. selaku ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Indonesia.
8. Bapak Arif Singapurwoko, S.E.,M.B.A. selaku dosen pembimbing, yang dengan segala kesabaran, kerelaan dan keikhlasan hati memberikan saran, membimbing, mengoreksi, mendukung, dan memberikan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Segenap staff pengajar prodi Manajemen dan seluruh keluarga besar Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang telah banyak memberikan penulis ilmu akademik maupun non akademik selama duduk di bangku perkuliahan.
10. Sahabat-sahabat dekat penulis, kakak Lulu, Dwi Ningtyas, Diah, Trias, Ustanti, kakak Mytha, Elfa, Diana, Kakak Nabila, Hikmah, Umi, terima kasih telah membantu dan memberikan semangat kepada penulis, serta terima kasih untuk kebersamaannya selama hampir 4 tahun ini.
11. Teman-teman kuliah bridging N, Teman-teman manajemen angkatan 2015, Teman-teman KKN 57 UII Unit 19, Teman-teman magang TAP Telkomsel

terutama untuk Tim Kata Kita. Semoga kita bisa bertemu suatu hari nanti dan berbagi kisah kesuksesan serta masa lalu kita. (Aamiin).

12. Kepada semua pihak, keluarga, sahabat maupun teman yang tidak dapat penulis sebut satu persatu, semoga kebaikan yang diperbuat menjadi amal ibadah yang diterima oleh Allah SWT. (Aamiin).

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan berkah dan rahmat-Nya bagi kita semua, terima kasih untuk bantuannya selama ini, semoga juga dapat menjadi amal ibadah di hadapan-Nya. Aamiin.

Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kesalahan dalam penyusunan skripsi ini, oleh sebab itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan guna perbaikan di kemudian hari. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi pembaca untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta berguna untuk penelitian selanjutnya.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta 15 Januari 2019

Penulis,

Erlinda Rismawati

ABSTRAK

Perusahaan keluarga yang berada di Indonesia mengalami perkembangan yang sangat pesat. Dengan adanya perusahaan-perusahaan keluarga dapat ikut berpartisipasi dalam memberikan kontribusi yang besar bagi perekonomian Indonesia, hal tersebut tidak terlepas dari pengaruh manajemen puncak. Penelitian ini membahas mengenai pengaruh diversitas dewan direksi terhadap nilai perusahaan keluarga yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Dimana proksi nilai perusahaan dalam penelitian ini dapat diukur menggunakan TobinsQ, sedangkan variabel independennya terdiri dari diversitas gender, diversitas umur, serta diversitas latar belakang pendidikan terakhir yang ditempuh oleh dewan direksi perusahaan. Metode pengukuran menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui diversitas gender, diversitas umur, dan diversitas pendidikan berpengaruh positif atau negatif terhadap nilai perusahaan. Penelitian ini menggunakan sampel perusahaan keluarga yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada periode 2015-2017. Jumlah pengamatan yang digunakan sebanyak 105 pengamatan dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Data sampel yang diperoleh dari laporan keuangan masing-masing perusahaan. Hasil regresi berganda menunjukkan bahwa diversitas gender berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap nilai perusahaan. Namun, diversitas umur dan diversitas pendidikan terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap nilai perusahaan.

Kata Kunci : Nilai Perusahaan, Diversitas Gender, Diversitas Umur, dan Diversitas Pendidikan.

ABSTARCT

Family firms in Indonesia are experiencing very large developments, it gives a big contribution for Indonesia economy which can not be separated from influence of top management. This research examine the influence of board of director diversity on the family firm performance that is regeistered in BEI. The proxy of the firm value that used in this research is TobinsQ, while the independent variable are gender diversity, age diversity, and education diversity of board of director. The measurement method using multiple linear regression analysis to determine gender diversity, age diversity, and education diversity gave positive or negative effect on firm value. This research using samples of family firm that is registered in BEI in period 2015 to 2017, the sample used in this study were 105 used a purposive sampling. The data samples taken from the company's financial report that have been published. The result of this research indicate that gender diversity has negative not significant effect on firm value. However, age diversity and education diversity is significant negative on firm value.

Keywords : Family firms, gender diversity, age diversity, and education diversity of board of director.

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarism.....	iii
Lembar Pengesahan	iv
Lembar Berita Acara Ujian Skripsi	v
Kata Pengantar	vi
Abstrak	ix
Daftar Isi.....	xi
Bab I : Pendahuluan.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.4.1 Manfaat Bagi Perusahaan	11
1.4.2 Manfaat Bagi Akademik.....	11
1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti	12
Bab II : Kajian Pustaka	13
2.1 Perusahaan Keluarga	13
2.2 <i>Good Corporate Governance (GCG)</i>	15
2.2.1 <i>Transparansi (Transparency)</i>	16
2.2.2 <i>Akuntabilitas (Accountability)</i>	17
2.2.3 <i>Responsibilitas (Responsibility)</i>	18
2.2.4 <i>Independensi (Independency)</i>	19
2.2.5 <i>Kewajaran dan Kesetaraan (Fairness)</i>	19
2.3 Diversitas Dewan Direksi.....	20
2.3.1 Diversitas Gender	22
2.3.2 Diversitas Umur.....	24

2.3.3 Diversitas Pendidikan	24
2.4 Pengembangan Hipotesis.....	26
2.4.1 Pengaruh Diversitas Gender Terhadap Nilai Perusahaan	26
2.4.2 Pengaruh Diversitas Umur Terhadap Nilai Perusahaan	28
2.4.3 Pengaruh Diversitas Pendidikan Terhadap Nilai Perusahaan	29
2.5 Kerangka Konsep Penelitian	30
Bab III : Metode Penelitian	32
3.1 Populasi dan Sampel	32
3.2 Data dan Sumber Data.....	34
3.3 Definisi Operasional Variabel	34
3.3.1 Diversitas Gender	34
3.3.2 Diversitas Usia.....	35
3.3.3 Diversitas Pendidikan	36
3.3.4 Profitabilitas	37
3.3.5 Ukuran Perusahaan	37
3.3.6 Nilai Perusahaan	38
3.4 Teknik Analisis Data	38
3.4.1 Statistik Deskriptif.....	38
3.4.2 Uji Asumsi Klasik	39
3.4.2.1 Uji Normalitas	39
3.4.2.2 Uji Autokorelasi	40
3.4.2.3 Uji Multikolinieritas	40
3.4.2.4 Uji Heteroskedastisitas	41
3.4.3 Pengujian Hipotesis	41
3.4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda	41
3.4.3.2 Uji T.....	43
3.4.3.3 Uji F.....	43
3.4.3.4 Uji Determinasi (R^2).....	44

Bab IV : Analisis Data dan Pembahasan	45
4.1 Analisis Deskriptif Statistik.....	46
4.1.1 Gender Anggota Dewan Direksi (WOMEN)	47
4.1.2 Usia Anggota Dewan Direksi (AGE)	47
4.1.3 Pendidikan Anggota Dewan Direksi (EDU)	48
4.1.4 Profitabilitas (ROA)	48
4.1.5 Ukuran Perusahaan (FIRMSIZE)	49
4.1.6 TOBINSQ.....	50
4.2 Analisis Uji Asumsi Klasik	50
4.2.1 Uji Normalitas	50
4.2.2 Uji Autokorelasi	51
4.2.3 Uji Multikolinieritas	51
4.2.4 Uji Heteroskedastisitas	52
4.3 Pengujian Hipotesis	52
4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda	52
4.3.2 Uji F.....	55
4.3.3 Uji Determinasi (R^2).....	56
4.3.4 Pembahasan	57
4.3.4.1 Pengaruh Diversitas Gender Terhadap Nilai Perusahaan.....	57
4.3.4.2 Pengaruh Diversitas Umur Terhadap Nilai Perusahaan	58
4.3.4.3 Pengaruh Diversitas Pendidikan Terhadap Nilai Perusahaan	59
4.3.4.4 Pengaruh Variabel Kontrol Terhadap Nilai Perusahaan	60
Bab V : Kesimpulan dan Saran.....	62
5.1 Kesimpulan	62
5.2 Keterbatasan Penelitian	64
5.3 Saran	64
Daftar Pustaka	66
Lampiran.....	72

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	: Daftar Sampel Perusahaan Keluarga	33
Tabel 4.1	: Hasil Deskriptif Statistik Variabel Penelitian	46
Tabel 4.2	: Hasil Uji Analisis Regresi Berganda.....	53
Tabel 4.3	: Hasil Uji Anova.....	55
Tabel 4.4	: Hasil Uji Determinasi.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.4 : Kerangka Penelitian.....	31
---------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Daftar Sampel Perusahaan Keluarga tahun 2015-2017.....	72
Lampiran 2	: Tabel Data <i>Women, Age, Edu, Roa, Firmsize, Tobin's Q</i>	74
Lampiran 3	: Tabel Hasil Deskriptif Statistik Variabel Penelitian	78
Lampiran 4	:Tabel Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik	79
Lampiran 5	:Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Berganda.....	83

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang semakin cepat dengan didukungnya teknologi yang semakin *modern*. Membuat persaingan bisnis terjadi semakin ketat, dan mendorong setiap usaha untuk dapat bekerja dengan lebih efisien, serta mampu melayani pelanggan maupun *stakeholder* dengan baik. Hal inilah yang mendorong semua pelaku bisnis untuk berlomba-lomba dalam memperoleh laba sebanyak-banyaknya, untuk terus bertahan dalam dunia bisnisnya. Salah satu cara untuk bertahan dalam dunia bisnis yaitu dengan mempunyai investor yang menanamkan modalnya dalam suatu perusahaan. Agar seorang investor tertarik dalam menanamkan modalnya, perusahaan harus mempunyai nilai perusahaan yang baik.

Hal ini juga berlaku bagi perusahaan keluarga yang berada di Indonesia. Mengingat saat ini perkembangan perusahaan keluarga yang berada di Indonesia mengalami perkembangan yang sangat pesat. Dengan adanya perusahaan keluarga yang berada di Indonesia, perusahaan-perusahaan keluarga dapat ikut berpartisipasi dalam memberikan kontribusi yang besar bagi perekonomian Indonesia. Dengan bertambahnya jumlah perusahaan keluarga yang sangat pesat ini membuat para peneliti tertarik untuk meneliti mengenai betapa perlunya sebuah perusahaan keluarga memiliki *corporate governance* yang tercermin dari nilai perusahaan.

Menurut Arifin (2001:74) menyatakan bahwa nilai perusahaan adalah nilai dari laba yang diperoleh dan yang diharapkan pada masa yang akan datang, yang dihitung pada masa sekarang dengan memperhitungkan tingkat resiko dan tingkat bunga yang tepat. Nilai perusahaan yang tinggi akan membuat pasar percaya tidak hanya pada kinerja perusahaan saat ini, namun juga pada prospek perusahaan di masa depan. Selain itu nilai perusahaan juga ditentukan oleh pasar saham (Walsh 2004:143). Menurut Baysinger & Butler (1985) Prevost, Rao dan Hossain (2002) menyatakan bahwa nilai perusahaan telah terbukti berhubungan positif dengan persentase orang yang berada di dewan.

Berkembangnya perusahaan-perusahaan keluarga tidak terlepas dari pengaruh manajemen puncak maupun anggota karyawan yang terlibat di dalam perusahaan keluarga tersebut. Termasuk diversitas dewan direksi yang juga memiliki pengaruh pada nilai perusahaan. Perusahaan keluarga merupakan sebuah perusahaan yang kegiatannya dimiliki, dikontrol, dan dijalankan oleh anggota sebuah keluarga atau beberapa keluarga. Bagi perusahaan keluarga ketentuan yang berlaku adalah sama dengan ketentuan yang berlaku pada perusahaan secara umum.

Di dalam menjalankan sebuah perusahaan keluarga maka perlu diterapkannya *Corporate Governance*. Menurut Velnampy (2013) mengatakan bahwa tata kelola perusahaan atau *Corporate Governance* merupakan suatu sistem yang terdiri dari sekumpulan struktur, prosedur, dan mekanisme yang dirancang untuk pengelolaan perusahaan dengan berlandaskan prinsip akuntabilitas yang dapat meningkatkan nilai

perusahaan dalam jangka panjang. *Corporate Governance* itu sendiri merupakan salah satu elemen kunci dalam meningkatkan efisiensi ekonomis, yang meliputi serangkaian hubungan antara manajemen perusahaan, dewan direksi, para pemegang saham, dan *stakeholder* lainnya (Wati, 2012).

Direktur perusahaan adalah orang yang mempunyai keahlian dan pengetahuan tentang operasional perusahaan dan mengetahui dengan pasti apa yang terjadi di dalam perusahaan (Bhagat dan Black, 1999). Tanggung jawab dewan direksi yaitu membuat keputusan-keputusan yang akan mempengaruhi arah kebijakan perusahaan. Dalam suatu perusahaan, dewan direksi memegang peranan yang sangat signifikan bahkan peran yang utama dalam penentuan strategi perusahaan tersebut (Wardhani, 2007). Salah satunya melalui komposisi Dewan Komisaris dan Dewan Direksi yang beragam (*Diversity*).

Keberagaman sering terjadi di dalam suatu perusahaan. Mengingat di dalam perusahaan terdapat berbagai macam latar belakang mulai dari pendidikan, *gender*, usia, dan masih banyak lagi. Keberagaman antara orang dalam suatu kelompok atau organisasi disebut dengan diversitas. Menurut Carter, Simkins dan Simpson (2002), Blue Ribbon Commite merekomendasikan keragaman *gender*, ras, umur dan kebangsaan harus di pertimbangkan dalam pemilihan direktur. Dalam penelitian ini akan berfokus pada diversitas demografi dewan direksi yaitu pada diversitas *gender*, usia, dan Pendidikan.

Diversitas *gender* sudah banyak terjadi pada dewan direksi di Indonesia. Keberagaman komposisi dewan komisaris dan dewan direksi dapat diklasifikasikan berdasarkan dari segi usia, etnis, dan *gender*. Selain itu juga terdapat keberagaman dalam hal kepemilikan, pengalaman, latar belakang pendidikan, dan status sosial ekonomi (Jackson dan Alvarez, 1992; Sessa dan Jackson, 1995). Fokus diversitas *gender* yang terjadi di manajemen puncak adalah adanya keberadaan wanita.

Wanita sering mengalami diskriminasi di dalam dunia pekerjaan. Menurut Krishnan dan Park (2005) menganggap bahwa wanita sulit untuk memperoleh kursi dalam komisaris dan direksi karena mereka harus menghadapi berbagai tantangan sehingga apabila wanita berada dalam jajaran dewan perusahaan merupakan suatu kehormatan bagi wanita. Dalam dua dekade terakhir keanekaragaman *gender* di dewan direksi dan tim manajemen puncak telah menarik minat para peneliti (Darmadi, 2013).

Adanya persepsi bahwa laki-laki lebih pantas dalam menduduki posisi puncak merupakan salah satu bentuk keminoritasan pada wanita dalam menempatkan posisi puncak di dalam pekerjaan. Dimana seorang laki-laki dianggap memiliki kemampuan yang lebih tinggi dibandingkan seorang wanita dalam hal kecerdasan. Selain itu muncul persepsi lain bahwa kesuksesan yang diraih oleh wanita hanya disebabkan oleh faktor keberuntungan. Namun persepsi-persepsi yang telah muncul dapat dibantahkan ketika didalam diri wanita sebenarnya memiliki sikap kehati-

hatian yang sangat tinggi, cenderung menghindari risiko, dan lebih teliti dibandingkan laki-laki.

Sisi inilah yang membuat wanita tidak teruburu-buru dalam pengambilan keputusan, sehingga dengan adanya wanita dalam jajaran dewan perusahaan dikatakan dapat membantu mengambil keputusan yang lebih tepat dan berisiko lebih rendah (Kusumastuti, Supatmi dan Sastra, 2007). Selain itu juga direktur wanita memiliki pemahaman yang lebih baik atas segmen pasar perusahaan dibandingkan laki-laki dan hal ini dapat mengembangkan kualitas dalam proses pengambilan keputusan perusahaan (Singh dan Vinnicombe, 2004). Pada umumnya wanita memiliki pemikiran yang lebih mendetail terkait dalam analisis pengambilan keputusan.

Salah satu aktivitas yang cenderung mereka lakukan yaitu dengan cara memulai menganalisis masalah-masalah sebelum membuat keputusan serta mengelola keputusan yang telah dibuat, sehingga menghasilkan pertimbangan masalah alternatif penyelesaian yang lebih seksama. Dampak positif dari direktur perempuan terhadap kinerja dan nilai perusahaan secara empiris diselidiki oleh beberapa penelitian. Menurut Carter, Simkins, dan Simpson (2003) dan Campbell & Minguez (2008) menemukan bahwa keberagaman gender diantara anggota dewan secara positif mempengaruhi nilai perusahaan.

Selain keberagaman *gender* yang terjadi di dalam komposisi dewan, keberagaman usia juga dapat mempengaruhi nilai perusahaan. Adanya perbedaan usia akan memberikan keberagaman pada pengalaman, kecakapan, dan jaringan sosial anggota dewan direksi. Dimana menurut Hambrick dan Mason (1984) menyatakan bahwa perusahaan dengan manajer muda akan mengalami pertumbuhan yang lebih tinggi daripada perusahaan dengan manajer yang lebih tua. Karena manajer muda memiliki kecenderungan untuk tidak menerima status *quo* tetapi mau menerima ide baru (Cheng, Chan, dan Leung 2010).

Menurut Dagsson dan Larsson (2011) menyatakan bahwa kelebihan dari usia anggota dewan yang lebih beragam, dimana pada masa modern ini kelompok generasi muda akan tumbuh dan berkembang melalui komputer dan internet, dengan begitu generasi muda pada anggota dewan memungkinkan banyaknya informasi dan pengalaman yang lebih baik pada bisnis *online* perusahaan. Berbeda dengan kelompok generasi senior, mereka lebih mempunyai pengalaman pekerjaan lapangan dan segala informasi baik secara *online* maupun *offline*. Dengan demikian banyak perusahaan yang memerlukan kombinasi kedua kelompok tersebut (generasi muda dan senior) dalam menjalankan bisnisnya.

Jika dilihat dari tahapan dewasa seseorang yang dikaitkan dengan kinerja, maka seseorang yang berada pada kelompok usia dewasa madya (tengah) merupakan masa dimana ketika orang mencapai dan mempertahankan kepuasan dalam karirnya, mereka cenderung fokus terhadap pekerjaan daripada berpindah-pindah dari satu

perusahaan ke perusahaan yang lain. Hal inilah yang memperlihatkan bahwa usia dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam perusahaan yang kemudian dapat mempengaruhi nilai perusahaan.

Begitupun pada diversitas pendidikan juga memiliki pengaruh dalam kinerja perusahaan sehingga mempengaruhi nilai perusahaan. Menurut Umar dan La Sulo (2005: 35) menyatakan bahwa Pendidikan yaitu sebagai penyiapan tenaga kerja yang dapat diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja. Jenjang pendidikan dapat dibedakan menjadi tiga yaitu rendah (SD), sedang (SLTP dan SLTA), dan tinggi (S1 keatas). Biasanya latar belakang pendidikan tinggi paling banyak dijumpai pada anggota dewan direksi.

Didalam pendidikan tinggi terdapat berbagai macam gelar akademik diantaranya, status professor yaitu PR, gelar doktor (Ph.d) yaitu DR, gelar master administrasi bisnis yaitu MBA, gelar universitas yaitu UNI, dan gelar pendidikan tinggi lainnya yaitu FH. Pendidikan universitas dapat membantu seseorang dalam kemajuan karirnya, dimana seseorang berpendidikan tinggi akan memiliki jenjang karir lebih tinggi dan cepat.

Latar belakang pendidikan memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap pengetahuan yang dimiliki anggota dewan direksi, baik di bidang bisnis maupun ekonomi. Hal ini juga sesuai dengan *code of good corporate governance* yang menyatakan bahwa hal yang penting bagi anggota dewan direksi perusahaan, yaitu

untuk memiliki latar belakang pendidikan yang relevan terhadap kegiatan bisnis yang dijalankan.

Menurut Kusumastuti, *et al.* (2007) menyatakan bahwa walaupun bukan menjadi suatu keharusan seseorang yang akan memasuki dunia bisnis agar berpendidikan bisnis, namun akan lebih baik apabila anggota dewan memiliki latar belakang pendidikan bisnis dan ekonomi. Anderson, Reeb, Upadhyay, & Wanli, (2011) menemukan bahwa keberagaman latar belakang pendidikan direktur berkontribusi terhadap nilai perusahaan yang lebih tinggi. Mereka berpendapat bahwa heterogenitas dewan direksi membawa manfaat bagi perusahaan karena direktur dengan latar belakang yang beragam akan saling melengkapi dalam menasihati dan memantau manajer puncak, sehingga meningkatkan nilai perusahaan.

Carter *et al.* (2003) melakukan penelitian tentang keterkaitan antara persebaran dalam anggota dewan (*board diversity*), nilai perusahaan, dengan *corporate governance*. Dengan mengambil sampel perusahaan-perusahaan yang tercatat dalam Fortune di Amerika Serikat, hasil penelitian menemukan bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara fraksi wanita dan minoritas dalam jajaran dewan dengan nilai perusahaan. Beberapa peneliti terdahulu telah menguji hubungan antara *board diversity* terhadap nilai perusahaan.

Menurut Randoy *et al.* (2006) menganalisis dampak keanekaragaman dewan di perusahaan-perusahaan terbesar dari tiga negara Skandinavia, yaitu Denmark,

Norwegia dan Swedia menemukan bahwa keanekaragaman jenis kelamin, usia dan kebangsaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pasar saham atau pada pengembalian asset (ROA). Selain itu penelitian tentang keragaman dewan juga dilakukan oleh Kusumastuti, Supatmi, dan Sastra, (2006), dalam penelitian yang berjudul *Board Diversity pada Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance*.

Variabel yang diambil dalam penelitian ini adalah *gender*, umur/usia, keberadaan etnis tiong hoa, proporsi *outside director*, dan latar pendidikan direksi sebagai variabel independen, nilai perusahaan sebagai variabel dependen. Hasil dalam penelitian ini adalah porsi wanita, latar belakang pendidikan direksi, usia, dan *outside director* berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan.

Adapun analisis regresi yang dilakukan Kusumastuti *et al.* (2006) dengan menggunakan sampel sebanyak 48 perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Jakarta (BEJ) pada tahun 2005. Hasilnya menyatakan bahwa secara parsial, keberadaan etnis Tionghoa dalam anggota dewan ditemukan berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan. Sementara itu variabel lainnya yaitu keberadaan wanita dalam dewan, proporsi *outside director*, usia anggota dewan, dan proporsi anggota dewan yang berlatar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis secara parsial ditemukan tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Berdasarkan urian dari latar belakang masalah diatas dan pengaruh diversitas dewan direksi terhadap nilai sebuah perusahaan terutama pada perusahaan keluarga. Maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai pengaruh diversitas dewan direksi terhadap nilai perusahaan keluarga.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh diversitas *gender* terhadap nilai perusahaan keluarga?
2. Bagaimana pengaruh diversitas umur anggota dewan direksi terhadap nilai perusahaan keluarga?
3. Bagaimana pengaruh diversitas pendidikan anggota dewan direksi terhadap nilai perusahaan keluarga ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh diversitas dalam dewan direksi dengan pengaruhnya terhadap nilai perusahaan yang dihitung melalui Tobin's Q. Diversitas diukur dengan berbagai macam proksi diantaranya diversitas *gender*, diversitas umur anggota dewan direksi, dan diversitas pendidikan anggota dewan direksi. Diperinci tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh diversitas *gender* anggota dewan direksi terhadap nilai perusahaan keluarga yang diukur dengan menggunakan Tobin's Q
2. Mengetahui pengaruh diversitas umur anggota dewan direksi terhadap nilai perusahaan keluarga yang diukur dengan menggunakan Tobin's Q
3. Mengetahui pengaruh diversitas pendidikan anggota dewan direksi terhadap nilai perusahaan keluarga yang diukur dengan menggunakan Tobin's Q

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terutama kepada perusahaan keluarga bahwa diversitas dewan direksi memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan keluarga. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan masukan kepada para pemakai laporan keuangan dalam pengambilan keputusan. Dengan penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi kepada praktisi, seperti manajer selaku eksekutif perusahaan mengenai seberapa besar pengaruh diversitas dewan direksi terhadap nilai perusahaan di dalam perusahaan keluarga.

1.4.2 Manfaat Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan analisis yang baik tentang pengaruh diversitas dewan direksi

terutama pada perusahaan keluarga yang berada di Indonesia. Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris serta dapat memberikan kontribusi terhadap penelitian sebelumnya. Serta, dapat memberikan kontribusi sebagai bahan kajian dan referensi untuk penelitian sejenis.

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan kepada penulis mengenai pengaruh diversitas dewan direksi, khususnya pengaruh terhadap nilai perusahaan pada perusahaan keluarga yang berada di Indonesia. Dengan penelitian ini juga memberikan bukti mengenai seberapa besar pengaruh diversitas dewan direksi, terhadap nilai perusahaan di perusahaan keluarga yang berada di Indonesia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Perusahaan Keluarga

Perusahaan keluarga merupakan sebuah perusahaan yang kegiatannya dimiliki, dikontrol, dan dijalankan oleh anggota sebuah keluarga atau beberapa keluarga. Menurut Ward dan Aronoff (2002), suatu perusahaan dinamakan perusahaan keluarga apabila terdiri dari dua atau lebih anggota keluarga yang mengawasi keuangan perusahaan. Dikatakan anggota keluarga terdekat yaitu ketika keluarga dalam hubungannya sampai dengan derajat ketiga, artinya baik menurut garis lurus maupun menurut garis ke samping yang termasuk anggota keluarga adalah menantu dan ipar.

Sedangkan menurut Donnelley (2002), suatu organisasi dinamakan perusahaan keluarga apabila paling sedikit ada keterlibatan dua generasi dalam keluarga itu dan mereka memengaruhi kebijakan perusahaan. Adapun di dalam terminologi bisnis terdapat dua jenis perusahaan keluarga, yaitu *Family Owned Enterprise (FOE)* dan *Family Business Enterprise (FBE)*. Dikatakan *Family Owned Enterprise (FOE)*, yaitu ketika perusahaan yang dimiliki oleh keluarga tetapi didalam pengelolaannya dikelola oleh eksekutif profesional yang berasal dari luar lingkaran keluarga.

Artinya dalam hal ini keluarga berperan sebagai pemilik dan tidak melibatkan diri dalam operasi dilapangan agar pengelolaan perusahaan berjalan secara

professional. Sehingga dengan pembagian peran ini, anggota keluarga sebagai pemilik perusahaan dapat mengoptimalkan diri dalam fungsi pengawasan. Yang kedua dikatakan *Family Business Enterprise (FBE)* yaitu ketika perusahaan yang dimiliki dan dikelola oleh anggota keluarga pendirinya. Baik kepemilikan maupun pengelolaannya dipegang oleh pihak yang sama, yaitu keluarga. Perusahaan keluarga tipe ini dicirikan oleh dipegangnya posisi-posisi kunci dalam perusahaan oleh anggota keluarga.

Di Indonesia sendiri, kebanyakan perusahaan keluarga adalah FBE dimana para anggota keluarga juga menjadi pengelolanya. Meskipun demikian, bukan berarti bahwa semua pekerja dalam perusahaan harus merupakan anggota keluarga. Banyak perusahaan keluarga, terutama perusahaan-perusahaan kecil, memperkerjakan orang lain untuk menempati posisi rendah, sementara posisi tinggi (*top manager*) dipegang oleh orang dari dalam keluarga pemilik perusahaan.

Bagi perusahaan keluarga ketentuan yang berlaku adalah sama dengan ketentuan yang berlaku pada perusahaan secara umum. Ketentuan mengenai perusahaan keluarga juga telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan. Adapun hukum perusahaan keluarga yang berlaku di beberapa perusahaan besar lebih bersifat mekanisme internal perusahaan. Hukum perusahaan keluarga tersebut merupakan kesepakatan keluarga atau keputusan yang sengaja dibuat oleh pengambil keputusan tertinggi dalam keluarga.

2.2 *Good Corporate Governance (GCG)*

“*Good Corporate Governance* merupakan sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan serta menciptakan nilai tambah (*value added*) untuk semua *stakeholders*” (Monks, 2003). *Corporate Governance* didefinisikan oleh IICG (Indonesian Institute of Corporate Governance) yaitu sebagai proses dan struktur yang diterapkan dalam menjalankan perusahaan, dengan tujuan utama meningkatkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang dan tetap memperhatikan kepentingan. *Corporate Governance* adalah salah satu elemen kunci dalam meningkatkan efisiensi ekonomis, yang meliputi serangkaian hubungan antara manajemen perusahaan, dewan direksi, para pemegang saham, dan *stakeholder* lainnya (Wati, 2012).

Good Corporate Governance juga menetapkan bagaimana berbagai pemegang saham dan pemangku kepentingan, manajemen, dan dewan direksi berinteraksi dalam menentukan arah dan kinerja perusahaan (Al-Haddad, Alzurqan, & AlSufy, 2011). Mekanisme pengawasan kepemilikan, pengawasan pengendalian, dan pengungkapan dalam *Corporate Governance* dapat digunakan dalam mengurangi konflik keagenan dalam perusahaan (Purno dan Khafid, 2013). Dalam menciptakan tata kelola perusahaan yang baik terdapat lima prinsip dasar yang melandasinya yaitu *transparency, accountability, responsibility, independency* dan *fairness*.

Tujuan utama dari *Good Corporate Governance* adalah untuk menciptakan sistem pengendalian dan keseimbangan (*check and balances*) untuk mencegah

penyalahgunaan dari sumber daya perusahaan dan tetap mendorong terjadinya pertumbuhan perusahaan (Nur'ainy, Nurcahyo, 2013). *Good Corporate Governance* yang baik harus memberikan insentif yang tepat bagi dewan dan manajemen untuk mengejar tujuan-tujuan bagi kepentingan perusahaan dan pemegang sahamnya serta memfasilitasi pengawasan yang efektif (OECD, 2004).

Menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* (2006) setiap perusahaan harus memastikan bahwa asas *GCG* diterapkan pada setiap aspek bisnis dan di semua jajaran perusahaan. Asas *GCG* yaitu transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi serta kewajaran dan kesetaraan diperlukan untuk mencapai kesinambungan usaha (*sustainability*) perusahaan dengan memperhatikan pemangku kepentingan (*stakeholders*).

2.2.1 Transparansi (*Transparency*)

Prinsip dasar transparansi yaitu untuk menjaga obyektivitas dalam menjalankan bisnis, perusahaan harus menyediakan informasi yang material dan relevan dengan cara yang mudah diakses dan dipahami oleh pemangku kepentingan. Perusahaan harus mengambil inisiatif untuk mengungkapkan tidak hanya masalah yang disyaratkan oleh peraturan perundang-undangan, tetapi juga hal yang penting untuk pengambilan keputusan oleh pemegang saham, kreditur dan pemangku kepentingan lainnya.

Pedoman pokok pelaksanaan yaitu perusahaan harus menyediakan informasi secara tepat waktu, memadai, jelas, akurat dan dapat diperbandingkan serta mudah diakses oleh pemangku kepentingan sesuai dengan haknya. Informasi yang harus diungkapkan tidak terbatas pada, visi, misi, sasaran usaha dan strategi perusahaan, kondisi keuangan, susunan dan kompensasi pengurus, pemegang saham pengendali, kepemilikan saham oleh anggota direksi dan anggota dewan komisaris beserta anggota keluarganya dalam perusahaan dan perusahaan lainnya, sistem manajemen risiko, sistem pengawasan dan pengendalian internal, sistem dan pelaksanaan GCG serta tingkat kepatuhannya, dan kejadian penting yang dapat mempengaruhi kondisi perusahaan. Prinsip keterbukaan yang dianut oleh perusahaan tidak mengurangi kewajiban untuk memenuhi ketentuan kerahasiaan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, rahasia jabatan, dan hak-hak pribadi. Kebijakan perusahaan harus tertulis dan secara proporsional dikomunikasikan kepada pemangku kepentingan.

2.2.2 Akuntabilitas (*Accountability*)

Prinsip dasar akuntabilitas yaitu perusahaan harus dapat mempertanggung jawabkan kinerjanya secara transparan dan wajar. Untuk itu perusahaan harus dikelola secara benar, terukur dan sesuai dengan kepentingan perusahaan dengan tetap memperhitungkan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lain. Akuntabilitas merupakan prasyarat yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang berkesinambungan.

Pedoman pokok pelaksanaan perusahaan harus menetapkan rincian tugas dan tanggung jawab masing-masing organ perusahaan dan semua karyawan secara jelas dan selaras dengan visi, misi, nilai-nilai perusahaan (*corporate values*), dan strategi perusahaan. Perusahaan harus meyakini bahwa semua organ perusahaan dan semua karyawan mempunyai kemampuan sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan perannya dalam pelaksanaan *GCG*. Perusahaan harus memastikan adanya sistem pengendalian internal yang efektif dalam pengelolaan perusahaan.

Perusahaan harus memiliki ukuran kinerja untuk semua jajaran perusahaan yang konsisten dengan sasaran usaha perusahaan, serta memiliki sistem penghargaan dan sanksi (*reward and punishment system*). Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, setiap organ perusahaan dan semua karyawan harus berpegang pada etika bisnis dan pedoman perilaku (*code of conduct*) yang telah disepakati.

2.2.3 Responsibilitas (*Responsibility*)

Prinsip dasar responsibilitas yaitu perusahaan harus mematuhi peraturan perundang-undangan serta melaksanakan tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan sehingga dapat terpelihara kesinambungan usaha dalam jangka panjang dan mendapat pengakuan sebagai *Good Corporate Citizen*. Pedoman pokok pelaksanaan organ perusahaan harus berpegang pada prinsip kehati-hatian dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, anggaran dasar

dan peraturan perusahaan (*by-laws*). Perusahaan harus melaksanakan tanggung jawab sosial dengan antara lain peduli terhadap masyarakat dan kelestarian lingkungan terutama di sekitar perusahaan dengan membuat perencanaan dan pelaksanaan yang memadai.

2.2.4 Independensi (*Independency*)

Prinsip dasar untuk melancarkan pelaksanaan asas *GCG*, perusahaan harus dikelola secara independen sehingga masing-masing organ perusahaan tidak saling mendominasi dan tidak dapat diintervensi oleh pihak lain. Pedoman pokok pelaksanaan masing-masing organ perusahaan harus menghindari terjadinya dominasi oleh pihak manapun, tidak terpengaruh oleh kepentingan tertentu, bebas dari benturan kepentingan (*conflict of interest*) dan dari segala pengaruh atau tekanan, sehingga pengambilan keputusan dapat dilakukan secara obyektif. Masing-masing organ perusahaan harus melaksanakan fungsi dan tugasnya sesuai dengan anggaran dasar dan peraturan perundang-undangan, tidak saling mendominasi atau melempar tanggung jawab antara satu dengan yang lain.

2.2.5 Kewajaran dan Kesetaraan (*Fairness*)

Prinsip dasar dalam melaksanakan kegiatannya, perusahaan harus senantiasa memperhatikan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya berdasarkan asas kewajaran dan kesetaraan. Pedoman pokok pelaksanaan perusahaan harus memberikan kesempatan kepada pemangku kepentingan untuk

memberikan masukan dan menyampaikan pendapat bagi kepentingan perusahaan serta membuka akses terhadap informasi sesuai dengan prinsip transparansi dalam lingkup kedudukan masing-masing.

Perusahaan harus memberikan perlakuan yang setara dan wajar kepada pemangku kepentingan sesuai dengan manfaat dan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Perusahaan harus memberikan kesempatan yang sama dalam penerimaan karyawan, berkarir dan melaksanakan tugasnya secara profesional tanpa membedakan suku, agama, ras, golongan, *gender*, dan kondisi fisik.

2.3 Diversitas Dewan Direksi

Keberagaman antara orang dalam suatu kelompok atau organisasi disebut dengan diversitas. Diversitas berfungsi dalam membantu perusahaan mulai dari mengidentifikasi dan mengkapitalisasi, memberikan kesempatan serta memperbaiki produksi, menyediakan jasa, menarik, menahan, memotivasi, dan menggunakan sumber daya manusia secara efektif, dapat memperbaiki proses pembuatan keputusan pada semua tingkatan organisasional, serta berbagai keuntungan lainnya yang diperoleh karena dianggap sebagai organisasi yang memiliki kesadaran sosial dan modern (Wicaksana, 2010).

Menurut Ararat, Aksu, dan Cetin (2010) menyatakan bahwa diversitas dewan dapat diartikan sebagai distribusi perbedaan antara anggota dewan komisaris dan direksi yang berkaitan dengan karakteristik-karakteristik mengenai perbedaan dalam

sikap dan opini. Sedangkan menurut Jackson, Joshi, dan Erhardt (2003) dalam Clarke, Thomas dan Branson Douglas, dalam penelitian Indreswari (2013) menyatakan bahwa keragaman dewan (*board diversity*) sering diartikan sebagai pembagian personal diantara anggota yang saling bergantung dalam unit kerja.

Menurut May dan Whitney (1995) yang dikutip oleh Clarke dan Branson dalam penelitian Indreswari (2013) menyatakan bahwa pengembangan taksonomi banyak digunakan untuk pengembangan diversity, yaitu *task oriented* dan *relation oriented*. *Task oriented* mencerminkan atribut yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Sedangkan menurut Clarke, Thomas dan Branson, Douglas (2012:346) menyatakan bahwa *relation oriented* meliputi umur, gender, dan etnis.

Selain itu *diversity* dapat dibedakan antara *demographic attributes* dan *cognitive (underlying)*, *demographic attributes* meliputi umur, gender, kewarganegaraan, ras dan etnis. *Cognitive (underlying)* meliputi nilai setiap individu. Menurut Carter *et al.* (2007) menyatakan bahwa diversitas dewan memberikan beberapa manfaat yaitu sebagai berikut :

1. Diversitas memperbaiki proses pengambilan keputusan dewan perusahaan yang disebabkan karena perspektif baru yang unik, kreatifitas yang meningkat, dan pendekatan inovatif non-tradisional.

2. Diversitas dewan komisaris dan direksi memberikan legitimasi pada perusahaan dengan pihak-pihak eksternal dan internal.
3. Dewan perusahaan dengan struktur yang tersebar memberikan akses terhadap pihak-pihak berkepentingan dan sumber daya penting dalam lingkungan eksternal.
4. Diversitas memperbaiki kemampuan dewan komisaris dan direksi dalam memonitor manajer yang disebabkan karena meningkatnya independensi.
5. Diversitas dewan komisaris dan direksi memberikan sinyal positif penting pada pasar tenaga kerja, pasar produk, dan pasar uang, serta
6. Diversitas memperbaiki informasi yang disediakan oleh dewan perusahaan pada manajer yang disebabkan karena informasi unik yang diberikan oleh dewan yang tersebar.

2.3.1 Diversitas *Gender*

Salah satu keberagaman yang terjadi di dalam perusahaan adalah adanya keberagaman *gender*. Dimana pada hakikatnya manusia terbagi menjadi dua jenis kelamin yaitu jenis kelamin laki-laki dan jenis kelamin perempuan. Untuk membedakan antara laki-laki dan perempuan terdapat dua cara dalam membedakannya yaitu dengan cara anatomi tubuh dan peran mereka dalam sosial dan masyarakat. Menurut Sugihastuti (2010 : 5) menyatakan bahwa “*gender* dapat membangun sifat biologis, dari yang tadinya bersifat alami, kemudian melebihi-

lebihkannya, dan pada akhirnya menempatkannya pada posisi yang sama sekali tidak relevan.”

Diversitas *gender* sudah banyak terjadi pada dewan direksi di Indonesia. Dimana direktur wanita memiliki pemahaman yang lebih baik atas segmen pasar perusahaan dibandingkan laki-laki dan hal ini dapat mengembangkan kualitas dalam proses pengambilan keputusan perusahaan (Singh *et al.* 2004). Keanekaragaman jenis kelamin (*gender*) yang terjadi pada dewan telah menjadi masalah yang menarik perhatian dari berbagai pihak mulai dari pemerintah, akademisi, dan masyarakat. Untuk menanggulangi diskriminasi wanita di dunia pekerjaan, ada salah satu upaya yang dilakukam pemerintah untuk menanggulangi berbagai macam bentuk diskriminasi pada kaum wanita.

Dimana pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2010. Isi peraturan tersebut menyebutkan bahwa kesetaraan *gender* adalah kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan dan hak-haknya sebagai manusia agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, ekonomi, sosial budaya, pertahanan dan keamanan, serta kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan.

2.3.2 Diversitas Umur

Keberagaman usia juga dapat mempengaruhi nilai perusahaan. Adanya keberagaman usia akan memberikan latar belakang yang berbeda seperti keberagaman pada pengalaman, keterampilan, kecakapan, dan jaringan sosial. Menurut Hambrick *et al.* (1984) menyatakan bahwa perusahaan dengan manajer muda akan mengalami pertumbuhan yang lebih tinggi daripada perusahaan dengan manajer yang lebih tua. Karena manajer muda memiliki kecenderungan untuk tidak menerima status *quo* tetapi mau menerima ide baru (Cheng, *et al.* 2010).

Menurut Kusumastuti *et al.* (2007) menyatakan bahwa usia anggota akan berkaitan dengan kebijaksanaan yang dimiliki. Dengan semakin bertambahnya usia, maka membuat seseorang semakin bijaksana. Apabila dilihat dari tahapan dewasa seseorang yang dikaitkan dengan kinerja, maka seseorang yang berada pada kelompok usia madya (tengah) adalah masa dimana seseorang akan mencapai dan mempertahankan kepuasan dalam karirnya, maka mereka cenderung akan fokus terhadap pekerjaannya daripada untuk berpindah-pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain.

2.3.3 Diversitas Pendidikan

Pendidikan diartikan sebagai pembelajaran pengetahuan, keterampilan, serta kebiasaan kelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, maupun penelitian. Menurut Umar dan

La Sulo (2005: 35) menyatakan bahwa pendidikan yaitu sebagai penyiapan tenaga kerja yang dapat diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja. Karakteristik anggota dewan direksi berhubungan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Tingkat pendidikan akan mempengaruhi anggota dewan direksi dalam proses pengambilan keputusan.

Tingkat pendidikan seseorang adalah salah satu aspek yang terlibat dalam suatu pengambilan keputusan. Menurut UU RI tentang Sisdiknas No.20 Tahun 2003 tingkat pendidikan dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan rendah, artinya individu memiliki tingkat pendidikan dasar (SD).
2. Tingkat pendidikan sedang atau menengah, artinya individu memiliki tingkat pendidikan menengah (SLTP dan SLTA).
3. Tingkat pendidikan tinggi, artinya individu memiliki tingkat pendidikan tinggi (S1 keatas).

Menurut Santrock (1995) menyatakan bahwa pendidikan universitas membantu dalam kemajuan karir seseorang, dimana seseorang yang berpendidikan tinggi akan memiliki jenjang karir lebih tinggi dan lebih cepat. Pendidikan tinggi juga memiliki tingkatan seperti S1, S2, S3 dan di atasnya. Dimana didalam tingkatannya S1, S2, dan S3 memiliki cara berfikir yang berbeda-beda. Pada tingkat pendidikan S1 biasanya cara berfikirnya lebih sistematis, sedangkan pada tingkat pendidikan

S2 cara berfikirnya lebih strategis, serta pada tingkat pendidikan S3 cara berfikirnya lebih pada filosofi yang dapat mempengaruhi seseorang dalam proses pengambilan suatu keputusan. Dalam pendidikan universitas terdapat berbagai macam gelar akademik diantaranya, status professor yaitu PR, gelar doktor (Ph.d) yaitu DR, gelar master administrasi bisnis yaitu MBA, gelar universitas yaitu UNI, dan gelar pendidikan tinggi lainnya yaitu FH.

Latar belakang pendidikan yang dimiliki anggota dewan berpengaruh terhadap pengetahuan yang dimiliki. Latar belakang pendidikan dan pengalaman dewan direksi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan merupakan hal yang penting. Menurut Kusumastuti, *et al.* (2007) menyatakan bahwa walaupun bukan menjadi suatu keharusan seseorang yang akan memasuki dunia bisnis agar berpendidikan bisnis, namun akan lebih baik apabila anggota dewan memiliki latar belakang pendidikan bisnis dan ekonomi. Dengan memiliki pengetahuan bisnis dan ekonomi yang ada, setidaknya anggota dewan memiliki kemampuan lebih baik untuk mengelola bisnis dan mengambil keputusan bisnis daripada tidak memiliki pengetahuan bisnis dan ekonomi.

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Diversitas *Gender* Terhadap Nilai Perusahaan Keluarga

Terdapat perbedaan antara seorang manajer laki-laki dan manajer perempuan mulai dari segi stabilitas emosional, agresifitas, kemampuan memimpin,

kepercayaan diri, kepastian, keuletan, keinginan bertanggungjawab, keseriusan, obyektifitas, pengetahuan dan sifat keterusterangan (Rajan dan Krishnan, 2002).

Menurut Rani (2010) dalam penelitiannya yang berjudul *board diversity* pada dewan direksi terhadap nilai perusahaan dalam perspektif *corporate governance* (studi empiris pada perusahaan yang terdaftar di BEI). Dimana variabel yang diambil dalam penelitian ini adalah *gender*, umur, dan latar belakang pendidikan direksi sebagai variabel independen, nilai perusahaan sebagai variabel dependen, serta ukuran dewan dan ukuran perusahaan sebagai variabel kontrol. Hasilnya menyatakan bahwa porsi wanita, umur dewan, serta latar belakang dewan tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Didalam perusahaan, yang menentukan operasi keputusan pendanaan, keputusan investasi, dan kebijakan dividen adalah dewan yang berada di dalam perusahaan tersebut, sehingga keberadaan dewan dapat mempengaruhi nilai perusahaan. Menurut Cox dan Blake (1991) serta Robinson dan Dechant (1997) sebagaimana dikutip oleh Carter *et al.* (2003), persebaran dalam dewan (*board diversity*) dipercaya memberikan pengaruh terhadap nilai perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka Panjang.

Carter, *et al.* (2003) dan Campbell *et al.* (2008) menemukan bahwa keberagaman *gender* diantara anggota dewan secara positif mempengaruhi nilai perusahaan. Keberagaman yang terjadi diantara Dewan Komisaris dan Dewan

Direksi diharapkan dapat mendorong pengambilan keputusan yang objektif dan komprehensif karena keputusan yang dapat diambil bisa melalui berbagai macam sudut pandang.

H1: Diversitas gender berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan keluarga

2.4.2 Pengaruh Diversitas Umur Anggota Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan Keluarga

Kusumastuti *et al.* (2007) menyatakan bahwa usia dewan direksi tidak mempengaruhi nilai perusahaan. Namun, ketika seseorang memasuki usia dewasa lanjut, maka mereka biasanya akan mempersiapkan masa pensiunnya. Menurut Brand dan Renner (dalam Santrock 1995) menyatakan bahwa satu hal yang diperhatikan sehubungan dengan usia dewasa lanjut adalah meningkatnya kebijaksanaan saat seseorang beranjak tua. Semakin bertambahnya usia, semakin bijaksana seseorang.

Jika dilihat dari tahapan dewasa seseorang yang dikaitkan dengan kinerja, maka seseorang yang berada pada kelompok usia dewasa madya (tengah) merupakan masa dimana ketika orang mencapai dan mempertahankan kepuasan dalam karirnya, mereka cenderung fokus terhadap pekerjaan daripada berpindah-pindah dari satu perusahaan ke perusahaan yang lain. Hal inilah yang memperlihatkan bahwa usia dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam perusahaan yang kemudian dapat mempengaruhi nilai perusahaan.

H2 : Diversitas umur anggota dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan keluarga

2.4.3 Pengaruh Diversitas Pendidikan Anggota Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan Keluarga

Rani (2010) menyatakan dalam penelitiannya yang berjudul *board diversity* pada dewan direksi terhadap nilai perusahaan dalam perspektif *corporate governance*. Dimana salah satu variabel yang diambil dalam penelitian ini adalah latar belakang pendidikan direksi terhadap nilai perusahaan. Hasilnya menyatakan bahwa latar belakang dewan tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Anderson, Reeb, Upadhyay, & Wanli, (2011) menemukan bahwa keberagaman latar belakang pendidikan direktur berkontribusi terhadap nilai perusahaan yang lebih tinggi. Mereka berpendapat bahwa heterogenitas dewan direksi membawa manfaat bagi perusahaan karena direktur dengan latar belakang yang beragam akan saling melengkapi dalam menasihati dan memantau manajer puncak, sehingga meningkatkan nilai perusahaan.

Sebagaimana dicatat oleh penelitian sebelumnya, dimana tingkat pendidikan menunjukkan basis pengetahuan dan kemampuan intelektual seseorang. Seorang direktur dapat menggunakan pengetahuannya untuk mendapatkan perspektif yang berbeda dan ide-ide inovatif dalam memberi saran kepada tim manajemen. Diharapkan bahwa dewan direksi dengan tingkat pendidikan yang

beragam dapat memberikan saran yang dapat diterapkan dan konstruktif kepada dewan, sehingga menghasilkan nilai perusahaan yang lebih tinggi.

H3 : Diversitas pendidikan anggota dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan keluarga

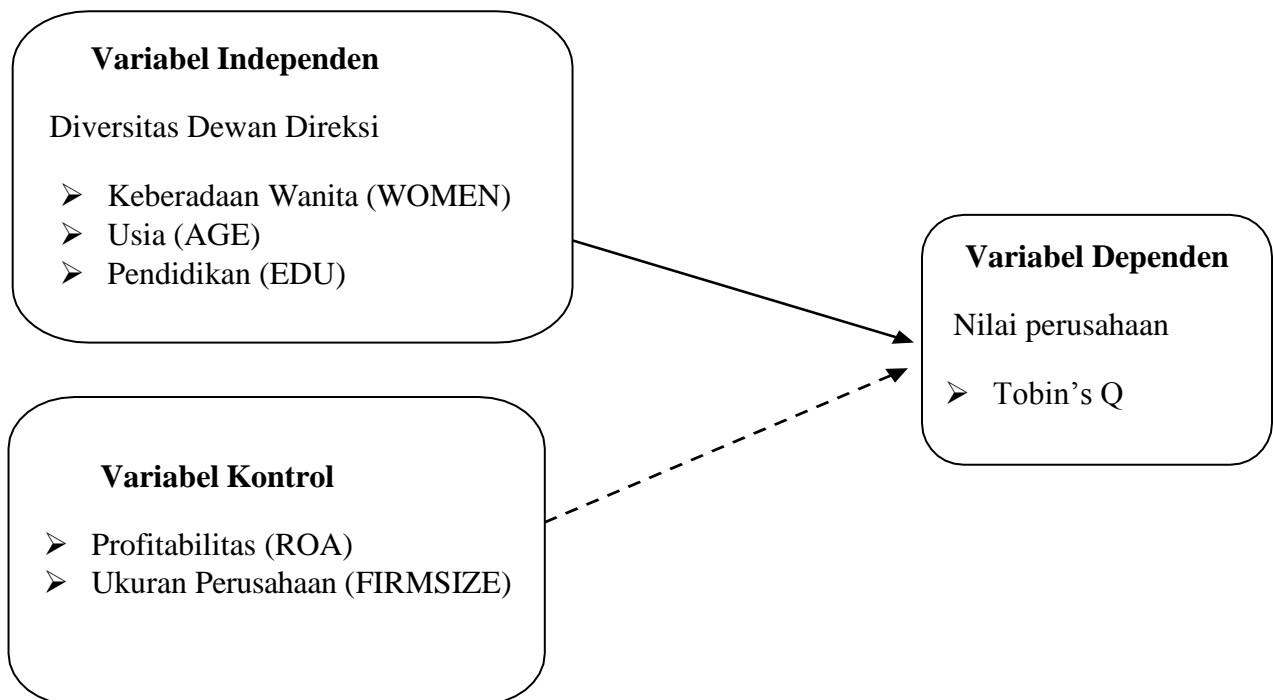
2.5 Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan latar belakang, dapat diketahui bahwa diversitas *gender* sudah banyak terjadi pada dewan direksi di Indonesia. Dimana direktur wanita memiliki pemahaman yang lebih baik atas segmen pasar perusahaan dibandingkan laki-laki dan hal ini dapat mengembangkan kualitas dalam proses pengambilan keputusan perusahaan (Singh dan Vinnicombe, 2004).

Sedangkan diversitas umur dapat terjadi pada masa madya, dimana menurut Santrock (1995), Kusumastuti *et al.* (2007) menyatakan bahwa masa dewasa madya adalah suatu masa menurunnya keterampilan fisik dan semakin besarnya tanggung jawab, selain itu masa ini merupakan masa ketika orang mencapai dan mempertahankan kepuasan dalam karirnya. Dan karakteristik anggota dewan direksi berhubungan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Tingkat pendidikan akan mempengaruhi anggota dewan direksi dalam proses pengambilan keputusan.

Maka dapat digambarkan bahwa kerangka konsep dalam penelitian ini menyatakan bahwa diversitas *gender* dewan direksi, diversitas usia dewan direksi, serta diversitas pendidikan dewan direksi merupakan faktor yang berpengaruh

terhadap nilai perusahaan. Maka apabila dirumuskan kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2.4 Kerangka Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekumpulan, sekelompok unsur, maupun elemen yang menjadi objek penelitian. Sedangkan sampel merupakan sabagian dari populasi. Dalam penelitian ini populasi dan sampel yang digunakan yaitu berupa perusahaan keluarga yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Periode pengamatan penelitian yang dilakukan dari tahun 2015-2017.

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, dimana pengambilan sampel perusahaan dilakukan berdasarkan pertimbangan tertentu. Adapun kriterianya adalah sebagai berikut:

1. Sampel yang dipilih adalah perusahaan keluarga yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada periode tahun 2015-2017.
2. Perusahaan yang termasuk perusahaan keluarga yaitu minimal kepemilikan keluarga sebesar 25 %, sesuai dengan keputusan direksi PT. Bursa Efek Jakarta No.Kep-305/BEJ/07-2004.
3. Terdapat informasi mengenai *gender*, usia, dan latar belakang pendidikan anggota dewan direksi pada laporan tahunan (*annual report*).

Tabel 3.1**Daftar Sampel Perusahaan Keluarga**

NO	Nama Perusahaan	NO	Nama Perusahaan
1	PT. AKR Corporindo Tbk	19	PT. Kedawung Setia Industrial Tbk
2	PT. Saranacentral Bajatama Tbk	20	PT. Resource Alam Indonesia Tbk
3	PT Pelayaran Nasional Bina Buana Raya Tbk	21	PT. Lautan Luas Tbk
4	PT. Bhakti Investama Tbk	22	PT. Bank Mayapada Internasional Tbk
5	PT. Global Mediacom Tbk	23	PT. Media Nusantara Tbk
6	PT. Berlina Tbk	24	PT MNC Sky Vision Tbk
7	PT. Barito Pacifik Tbk	25	PT. Mayora Indah
8	PT. Bumi Serpong Damai Tbk	26	PT. Panin Financial Tbk
9	PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk	27	PT. Sat Nusapersada Tbk
10	PT. Ciputra Development Tbk	28	PT. Pudjiadi Prestige Tbk
11	PT. Duta Anggada Realty Tbk	29	PT. Sinar Mas Agro Resources Technology Tbk
12	PT. Megapolitan Development Tbk	30	PT. Total Bangun Persada Tbk
13	PT. Elang Mahkota Teknologi Tbk	31	PT. Chandra Asri Petrochemical Tbk
14	PT. Erajaya Swasembada Tbk	32	PT. Tunas Ridean Tbk
15	PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk	33	PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company Tbk
16	PT. Intanwijaya Internasional Tbk	34	PT. Visi Media Asia Tbk
17	PT. Intraco Penta Tbk	35	PT. Wintermar Offshore Marine Tbk
18	PT. Indopoly Swakarsa Industry Tbk		

Sumber : BEI, diolah

3.2 Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa data sekunder yang diambil dari laporan keuangan tahunan perusahaan keluarga yang dipublikasikan setiap tahun pada periode 2015-2017. Sumber data dari penelitian ini diperoleh dari website masing-masing perusahaan keluarga dan *www.idx.co.id*.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan variabel independen dan variabel kontrol yang mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari diversitas *gender*, diversitas usia anggota dewan direksi, dan diversitas pendidikan. Sedangkan variabel kontrol dalam penelitian terdiri dari profitabilitas yang diukur menggunakan ROA dan ukuran perusahaan. Dan variabel dependen dalam penelitian ini adalah nilai perusahaan yang diukur melalui *Tobin's Q*. Pengukuran variabel dan formulasinya adalah sebagai berikut :

3.3.1 Diversitas Gender

Menurut WHO pengertian *gender* adalah perbedaan status dan peran antara wanita dan laki-laki yang dibentuk oleh masyarakat sesuai dengan nilai budaya yang berlaku dalam periode waktu tertentu. Wanita sering menjadi permasalahan dalam dunia pekerjaan karena adanya diskriminasi wanita. Wanita dianggap dalam mencapai suatu kesuksesan disebabkan karena suatu keberuntungan.

Padahal wanita lebih memiliki sikap kehati-hatian yang tinggi, cenderung menghindari resiko, lebih teliti dan tidak terburu-buru dalam pengambilan keputusan dibandingkan laki-laki. Adanya wanita dalam anggota dewan direksi dikatakan dapat membantu dalam proses pengambilan suatu keputusan. Diversitas *gender* diukur dengan menggunakan presentase jumlah dewan direksi wanita dalam perusahaan (Astuti, 2017).

$$Women (\%) = \frac{\text{Jumlah Dewan Direksi Wanita}}{\text{Jumlah Anggota Dewan Direksi}}$$

3.3.2 Diversitas Usia

Keberagaman usia juga dapat mempengaruhi nilai perusahaan. Adanya keberagaman usia akan memberikan latar belakang yang berbeda seperti keberagaman pada pengalaman, keterampilan, kecakapan, dan jaringan sosial. Menurut Hurlock (1999) menyatakan bahwa masa dewasa seseorang dapat dibagi menjadi tiga tahap, yaitu masa dewasa dini (dewasa awal) yang dimulai dari usia 18-40 tahun, dewasa madya (dewasa tengah), yang dimulai pada usia 40-60, dan dewasa lanjut (dewasa akhir) yang dimulai pada usia 60 hingga saat kematian. Pada usia 40 tahun seseorang memasuki masa dewasa madya, dimana seseorang mencapai masa karirnya.

Menurut Santrock (1995), Kusumastuti *et al.* (2007) menyatakan bahwa masa dewasa madya adalah suatu masa menurunnya keterampilan fisik dan semakin besarnya tanggung jawab, selain itu masa ini merupakan masa ketika orang

mencapai dan mempertahankan kepuasan dalam karirnya. Pengukuran diversitas usia dewan direksi ini menggunakan proporsi anggota dewan yang berusia lebih dari 40 tahun (Kusumastuti *et al.* 2007).

$$Age (\%) = \frac{\text{Jumlah Usia Dewan Direksi yang Berusia } \geq 40 \text{ tahun}}{\text{Jumlah Dewan Direksi}}$$

3.3.3 Diversitas Pendidikan

Pendidikan diartikan sebagai pembelajaran pengetahuan, keterampilan, serta kebiasaan kelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, maupun penelitian. Karakteristik anggota dewan direksi berhubungan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Tingkat pendidikan akan mempengaruhi anggota dewan direksi dalam proses pengambilan keputusan.

Penelitian ini berfokus pada tingkat pendidikan, seperti pendidikan universitas yang banyak terdapat didalam *annual report* suatu perusahaan. Terdapat berbagai macam gelar akademik diantaranya, status professor yaitu PR, gelar doktor (Ph.d) yaitu DR, gelar master administrasi bisnis yaitu MBA, gelar universitas yaitu UNI, dan gelar pendidikan tinggi lainnya yaitu FH.

Diversitas dalam penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan Gantenbein, dimana didalam penelitiannya pengukuran diversitas pendidikan menggunakan empat kriteria yaitu *academic degree, field of study, place of*

education, dan *business experience*. Namun didalam penelitian ini menggunakan gelar pendidikan yang diukur sebagai berikut :

$$Edu (\%) = \frac{\text{Jumlah Dewan Direksi yang Pendidikan Terakhir } \geq \text{S2}}{\text{Jumlah Dewan Direksi}}$$

3.3.4 Profitabilitas

Profitabilitas adalah kemampuan perusahaan untuk memperoleh laba. Laba yang diperoleh perusahaan berasal dari penjualan dan investasi yang dilakukan perusahaan. Menurut Kusumayanti (2016) menyatakan bahwa profitabilitas yang tinggi menunjukkan prospek perusahaan dimasa mendatang dan diprediksi menguntungkan oleh investor sehingga investor akan tertarik dengan merespon sinyal positif yang diberikan, sehingga nilai perusahaan meningkat.

Profitabilitas perusahaan dapat dihitung dengan menggunakan ROA (*Return On Asset*), dimana dengan semakin tinggi ROA maka semakin tinggi kemampuan perusahaan untuk menghasilkan keuntungan dan akan membuat profitabilitas perusahaan tinggi. ROA dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$ROA = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Aset}}$$

3.3.5 Ukuran Perusahaan

Secara umum ukuran perusahaan merupakan suatu perbandingan besar atau kecilnya suatu obyek. Ukuran perusahaan menunjukkan besar atau kecilnya kekayaan (aset) yang dimiliki suatu perusahaan. Total aset kemudian diubah ke

dalam bentuk logaritma (Hassan, Marimuthu, dan Johl, 2017) yang dinyatakan dengan rumus :

$$\text{FIRMSIZE} = \text{Log} \sum \text{Aset}$$

3.3.6 Nilai Perusahaan

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah nilai perusahaan. Menurut Arifin (2001:74) menyatakan bahwa nilai perusahaan adalah nilai dari laba yang diperoleh dan diharapkan pada masa yang akan datang, yang dihitung pada masa sekarang dengan memperhitungkan tingkat resiko dan tingkat bunga yang tepat. Untuk mengukur nilai perusahaan dapat menggunakan *Tobin's Q*. *Tobin's Q* adalah perbandingan antara nilai pasar perusahaan dengan nilai buku total aktiva.

Menurut Bambang dan Elen (2010:11) menyatakan bahwa *Tobin's Q* yaitu sebagai salah satu indikator pengukur nilai perusahaan yang telah banyak digunakan dalam penelitian keuangan, khususnya penelitian yang mengambil permasalahan nilai perusahaan.

$$\text{Tobin's } Q = \frac{\text{Kapitalisasi Pasar} + \text{Total Liabilitas}}{\text{Total Aset}}$$

3.4 Teknik Analisis Data

3.4.1 Statistik Deskriptif

Menurut Ghazali (2011) menyatakan bahwa statistik deskriptif terdiri dari perhitungan mean, median, standar deviasi, maksimum dan minimum dari masing-

masing data sampel. Analisis ini digunakan untuk melihat gambaran keseluruhan dari sampel yang telah di kumpulkan untuk memenuhi syarat dijadikan sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan variabel keberadaan wanita dalam anggota direksi, usia anggota dewan direksi, dan latar belakang pendidikan anggota dewan direksi sebagai variabel independen, nilai perusahaan digunakan sebagai variabel dependen, serta ukuran perusahaan, dan profitabilitas (ROA) sebagai variabel kontrolnya.

3.4.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Penggunaan uji asumsi klasik untuk menguji kelayakan penggunaan model regresi dalam penelitian ini.

3.4.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas berguna untuk menentukan apakah suatu model berdistribusi normal atau tidak. Dalam mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak, penelitian ini menggunakan analisis statistik. Analisis statistik merupakan alat statistik yang sering digunakan untuk menguji normalitas residual yaitu uji statistik non-parametik Kolmogorov-smirnov. Dalam mengambil keputusan dilihat dari hasil uji K-S, jika nilai probabilitas signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi secara normal. Sebaliknya, jika nilai probabilitas

signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak terdistribusi secara normal.

3.4.2.2 Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi antara variabel gangguan suatu observasi dengan variabel gangguan observasi lain. Autokorelasi sering muncul pada data *time series*. Uji Autokorelasi, pengujian ini dilakukan untuk menguji dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengguna periode satu dengan kesalahan pada periode $t-1$ (tahun sebelumnya) (Ghozali, 2005). Untuk melakukan pengujian autokorelasi, cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi ini dilakukan Uji Durbin-Watson (DW Test), hal ini untuk mengetahui apakah ada atau tidak terdapat autokorelasi dalam regresi.

3.4.2.3 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas, Pengujian multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Apabila hal tersebut terjadi, maka dapat dikatakan terjadi gejala multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolinieritas cenderung lebih sering terjadi pada data yang diambil satu waktu (*cross-sectional*). Ghozali (2005) menjelaskan bahwa pengujian yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan VIF

(*Variance Inflation Factor*). Jika nilai tolerance $> 0,05$ dan $VIF < 10$, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut. Dan sebaliknya jika tolerance $< 0,05$ dan $VIF > 10$, maka terjadi gangguan multikolinearitas pada penelitian tersebut.

3.4.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas, pengujian ini digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas. Banyak metoda *statistic* yang dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak, seperti misalnya Uji White, Uji Park, Uji Glejser, Uji *Scatterplot* dan lain-lain. Untuk mendeteksi ada atau tidak heteroskedastisitas maka pengujian ini menggunakan uji *scatterplot*, dimana pada grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik yang berbentuk harus menyebar secara acak, baik di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y maka dengan begitu dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas melainkan disebut homoskedastisitas.

3.4.3 Pengujian Hipotesis

3.4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu metode untuk menentukan hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel-variabel lainnya. Analisis ini

juga digunakan untuk memahami variabel bebas mana saja yang berhubungan dengan variabel terikat, dan untuk mengetahui bentuk-bentuk hubungan antara variabel-variabel tersebut. Penelitian ini membahas mengenai pengaruh diversitas dewan direksi terhadap nilai perusahaan keluarga yang diukur menggunakan alat model regresi linier berganda dengan Dummy Variabel lebih dari 2 kriteria yakni suatu analisis yang mengukur kekuatan hubungan antara beberapa variabel, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2006). Adapun model regresinya adalah sebagai berikut:

$$\text{TOBIN'S Q} = a + b_1 \text{ WOMEN} + b_2 \text{ AGE} + b_3 \text{ EDU} + b_4 \text{ ROA} + b_5 \text{ FIRMSIZE} + e$$

Keterangan:

TOBINS'Q : Nilai Perusahaan

a : konstanta

b : koefisien regresi

WOMEN : keberadaan anggota dewan direksi wanita

AGE : usia anggota dewan direksi

EDU : latar belakang pendidikan anggota dewan direksi

ROA : profitabilitas

FIRMSIZE : ukuran perusahaan dari log jumlah aset perusahaan

e : error

3.4.3.2 Uji T

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui mengenai bagaimana pengaruh antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen pada model regresi atau secara parsial. Sebagai kriteria penilaian yaitu dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95 %, yaitu untuk menguji hipotesis yang digunakan dengan membandingkan nilai sig (*significance*) dengan alphanya menggunakan ketentuan sebagai berikut:

- Apabila nilai tingkat signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima
- Apabila nilai tingkat signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak

3.4.3.3 Uji F

Uji F yaitu pengujian yang digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen (variabel bebas) mempengaruhi variabel dependen (variabel terikat) secara simultan. Dengan kriteria penilainnya yaitu menggunakan tingkat kepercayaan 95% untuk menguji hipotesis yang digunakan dengan membandingkan nilai probabilitas dengan alphanya, berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

- Nilai probabilitas $< \alpha$, maka H_0 ditolak; H_1 diterima.
- Nilai probabilitas $> \alpha$, maka H_0 diterima; H_1 ditolak.

3.4.3.4 Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi dapat digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan syarat hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan (Ramadhan, 2014). Jika hasil dalam hasil uji F tidak signifikan maka nilai koefisien determinasi (*R square*) tidak dapat digunakan untuk memprediksi kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil penelitian mengenai Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (Studi Empiris pada Perusahaan Keluarga yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2015-2017). Dimana variabel independen yang digunakan meliputi diversitas gender, diversitas umur, serta diversitas pendidikan dewan direksi. Sedangkan variabel dependen yang digunakan yaitu nilai perusahaan diukur menggunakan TobinsQ. Dan variabel kontrol yang digunakan dalam penelitian ini yaitu profitabilitas yang diukur menggunakan ROA serta ukuran perusahaan.

Berdasarkan teknik pengambilan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan *purposive sampling* yang akan menunjukkan seluruh perusahaan keluarga dari tahun 2015-2017 yang memenuhi kriteria, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 perusahaan (lampiran 1). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis statistik. Dimana analisis deskriptif berupa penjelasan tentang variabel-variabel penelitian untuk mendukung hasil uji statistik. Analisis statistik berupa angka yang dianalisis dengan menggunakan program SPSS.

4.1 Analisis Deskriptif Statistik

Analisis deskriptif statistik digunakan untuk menggambarkan keadaan variabel-variabel penelitian dari perusahaan sampel. Alat analisis untuk menggambarkan dan mendiskripsikan dalam penelitian ini meliputi jumlah data (N), nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*), median, dan standar deviasi. Penelitian ini menggunakan *gender*, usia, dan latar belakang pendidikan sebagai variabel independen, sedangkan nilai perusahaan (TOBINSQ) sebagai variabel dependen, serta ukuran perusahaan, dan profitabilitas (ROA) sebagai variabel kontrolnya. Berikut ini hasil analisis deskriptif statistik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Hasil Deskriptif Statistik Variabel Penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WOMEN	105	0	0.67	0.2017	0.19937
AGE	105	0.50	1.00	0.8785	0.14400
EDU	105	0	1.00	0.3521	0.23665
ROA	105	-0.40	0.16	0.0290	0.07142
FIRMSIZE	105	12.55	20.71	16.3533	1.80872
TOBINSQ	105	0.14	36.26	2.5102	4.98108

Sumber : Hasil Olah Data 2018 Menggunakan SPSS 16

Berdasarkan hasil deskriptif statistik pada tabel 4.1 maka dapat disimpulkan deskripsi masing-masing variabel yaitu sebagai berikut:

4.1.1 Gender Anggota Dewan Direksi

Berdasarkan pada tabel 4.1 maka dapat diketahui bahwa besarnya nilai *women* atau keberadaan dewan direksi wanita memiliki nilai minimum sebesar 0, dan nilai maksimum sebesar 0.67. Apabila dilihat dari perbedaannya maka terjadi perbedaan yang sangat kontras antara jumlah minimum dan maksimum dimana ada perusahaan yang tidak memiliki anggota dewan direksi wanita. Namun pada perusahaan yang memiliki anggota dewan direksi wanita terdapat sebesar 67 %. Variabel dewan direksi wanita memiliki rata-rata nilai sebesar 0.2017 atau sebesar 20.17 % yang menggambarkan bahwa keberadaan wanita dalam anggota dewan direksi masih menjadi pihak minoritas dalam perusahaan keluarga. Sedangkan standar deviasi dalam penelitian ini sebesar 0.1993 atau 19.93 %, hal ini menunjukkan bahwa data jumlah perempuan dalam anggota dewan direksi perusahaan sampel memiliki kecenderungan berbeda satu sama lain.

4.1.2 Usia Anggota Dewan Direksi

Berdasarkan pada tabel 4.1 dapat diketahui bahwa nilai *age* atau usia anggota dewan direksi memiliki nilai minimum sebesar 0.50 dan nilai maksimum sebesar 1.00. Apabila dilihat dari perbedaannya maka pada perusahaan yang memiliki usia anggota perusahaan lebih dari 40 tahun memiliki nilai minimum sebesar 50 % artinya didalam perusahaan tersebut memiliki keseimbangan antara anggota dewan direksi yang berada di bawah 40 tahun maupun diatas 40 tahun. Sedangkan nilai maksimum yang dihasilkan dalam penelitian ini sebesar 100 % artinya di dalam

perusahaan keluarga ada usia anggota dewan direksi semuanya diatas 40 tahun. Sedangkan nilai rata-rata pada diversitas usia sebesar 0.8785 atau 87.85 % serta standar deviasinya sebesar 0.1440 atau 14.40 %.

4.1.3 Pendidikan Anggota Dewan Direksi

Berdasarkan pada tabel 4.1 dapat diketahui bahwa nilai *edu* atau pendidikan anggota dewan direksi memiliki nilai minimum sebesar 0 dan nilai maksimum sebesar 1.00. Apabila dilihat dari perbedaannya maka terjadi perbedaan yang sangat kontras antara jumlah minimum dan maksimum dimana didalam perusahaan terdapat gelar pendidikan terakhir dewan berada pada di bawah S2. Namun terdapat perusahaan yang gelar pendidikan terakhir dewan direksi semuanya berada pada diatas S2. Variabel pendidikan dewan direksi memiliki rata-rata nilai sebesar 0.3521 atau sebesar 35.21% hal ini menggambarkan bahwa gelar pendidikan terakhir diatas S2 yang ditempuh anggota dewan direksi masih menjadi pihak minoritas dalam perusahaan keluarga. Sedangkan standar deviasi dalam penelitian ini sebesar 0.2366 atau 23.66 %, hal ini menunjukkan bahwa sampel data jumlah gelar pendidikan terakhir anggota dewan direksi perusahaan yang berada diatas S2 memiliki kecenderungan berbeda satu sama lain

4.1.4 Profitabilitas (ROA)

Variabel ROA dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur profitabilitas suatu perusahaan. Dimana profitabilitas adalah kemampuan perusahaan untuk memperoleh laba. Hal inilah yang menjadi daya tarik investor untuk memiliki

saham perusahaan. Permintaan saham yang tinggi akan membuat para investor menghargai nilai saham lebih besar dari pada nilai yang tercatat pada neraca perusahaan, sehingga PBV perusahaan tinggi dan nilai perusahaan pun tinggi. Berdasarkan pada tabel 4.1 dapat diketahui bahwa nilai minimum ROA sebesar 0.40 dan nilai maksimum sebesar 0.16. Sedangkan nilai rata-rata ROA sebesar 0.0290 dengan standar deviasi sebesar 0.07142. Dimana standar deviasi yaitu untuk menunjukkan banyaknya *variance*.

4.1.5 Ukuran Perusahaan

FIRMSIZE yang dimaksud yaitu untuk menggambarkan ukuran perusahaan. Dimana ukuran perusahaan dapat diukur dengan logaritma natural dari total asset perusahaan, karena ukuran perusahaan dapat menunjukkan besaran seluruh kekayaan yang dimiliki perusahaan. Dengan semakin besar nilai yang dihasilkan maka akan menunjukkan semakin besar kekayaan perusahaan baik dari segi aktiva tetap maupun aktiva lancar. Berdasarkan pada tabel 4.1 maka dapat diketahui bahwa besarnya ukuran perusahaan memiliki nilai minimum sebesar 12.55 dan nilai maksimum sebesar 20.71. Pada ukuran perusahaan memiliki nilai rata-rata sebesar 16.3533 yaitu lebih besar dari nilai standar deviasinya yang hanya sebesar 1.80872. Hal ini menunjukkan bahwa ukuran perusahaan tersebar tidak jauh dari rata-ratanya.

4.1.6 TOBINSQ

TOBINSQ yang dimaksud yaitu untuk menggambarkan nilai perusahaan. Berdasarkan pada tabel 4.1 maka dapat diketahui bahwa besarnya nilai Tobin's Q memiliki nilai minimum sebesar 0.14 dan nilai maksimumnya sebesar 36.26. Sedangkan nilai rata-rata Tobin's Q sebesar 2.5102 dengan standar deviasi sebesar 4.98108. Dengan rata-rata yang diperoleh lebih dari 1 yaitu sebesar 2.5102 hal ini menunjukkan bahwa rata-rata nilai perusahaan dianggap menarik, karena rasio Q diatas 1. Artinya dengan nilai rata-rata ($2.5102 > 1$) menunjukkan bahwa perusahaan keluarga berhasil mengelola aset perusahaan sehingga pertumbuhan investasi tinggi (Tobin, 1967). Karena pada umumnya investor akan lebih memilih perusahaan yang memiliki rasio Q diatas satu, karena hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam aktiva menghasilkan laba yang memberikan nilai lebih tinggi daripada pengeluaran investasi.

4.2 Analisis Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini analisis uji asumsi klasik meliputi normalitas, autokorelasi, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil dari uji asumsi klasik yaitu sebagai berikut :

4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil dari grafik uji normal P-Plot dikatakan normal apabila

data residual menyebar mengikuti dan mendekati garis diagonalnya (lampiran 4.1.1). Selain itu uji normalitas dapat dipastikan dengan menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov. Hasil Kolmogrov-Smirnov menunjukkan nilai sebesar 1.154 dengan nilai signifikansi sebesar 0.139 lebih besar dari 0.05 (lampiran 4.1.2). Nilai signifikansi ini menggambarkan bahwa data berdistribusi normal.

4.2.2 Uji Autokorelasi

Autokorelasi yaitu korelasi antara variabel gangguan satu observasi dengan variabel gangguan observasi lain. Autokorelasi sering muncul pada *time series*. Pada tabel Durbin-Watson (lampiran 4.2) yang berfungsi untuk menguji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai regresi sebesar 1.913 dimana pada tabel T = 105 dan K=3 memiliki nilai $du = 1.741$ dan nilai $(4-du) = 2.259$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai regresi yang diperoleh masih pada rentang daerah bebas autokorelasi.

4.2.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas yaitu sebuah kondisi dimana variabel independen memiliki hubungan satu sama lain. Gejala multikolinearitas dapat diuji dengan melihat nilai *variance inflation factors* (VIF) dan nilai *tolerance*. Pada penelitian ini, nilai tolerance yang didapatkan semuanya menunjukkan nilai diatas 0.05. Dimana apabila dilihat dari nilai tolerance (lampiran 4.3) variabel WOMEN sebesar 0.967, variabel AGE sebesar 0.924 variabel EDU sebesar 0.917, variabel ROA sebesar 0.918, serta variabel FIRMSIZE sebesar 0.892. Sedangkan untuk

nilai VIF dalam penelitian ini seluruhnya kurang dari 10 (lampiran 4.3). Dimana untuk variabel WOMEN sebesar 1.034, variabel AGE sebesar 1.082, variabel EDU sebesar 1.090, variabel ROA sebesar 1.089, serta variabel FIRMSIZE sebesar 1.121. Dari hasil yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada data penelitian ini.

4.2.4 Uji Heteroskedasitas

Heteroskedasitas yaitu mengandung makna bahwa varians (penyimpangan) data tidak sama, dengan kata lain memiliki penyimpangan yang besar. Suatu model regresi dinyatakan baik apabila tidak terdapat heteroskedasitas (homoskedastisitas). Dalam penelitian ini menggunakan uji scatterplot yang menunjukkan data tersebar dengan acak dan tidak membentuk sebuah pola (lampiran 4.4). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

4.3 Pengujian Hipotesis

4.3.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu metode untuk menentukan hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel-variabel lainnya. Analisis regresi linear berganda juga digunakan apabila variabel independen dalam penelitian lebih dari satu variabel. Dalam penelitian ini menggunakan variabel independen dan variabel kontrol untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian analisis regresi linear berganda ini menggunakan bantuan *software* SPSS 16. Berikut adalah tabel hasil regresi linear berganda yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.2

Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	T	Sig.
	B		
(Constant)	12.893	2.737	0.007
WOMEN	-3.578	-1.555	0.123
AGE	-5.592	-1.716	0.089
EDU	-5.101	-2.563	0.012
ROA	12.891	1.955	0.053
FIRMSIZE	-0.203	-0.770	0.443

Sumber : Hasil Olah Data 2018 Menggunakan SPSS 16

Dari tabel 4.3 diatas maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{TOBIN'S Q} = 12.893 - 3.578 \text{ WOMEN} - 5.592 \text{ AGE} - 5.101 \text{ EDU} + 12.891 \text{ ROA} \\ - 0.203 \text{ FIRMSIZE} + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta yang dihasilkan dalam penelitian ini sebesar 12.893 menunjukkan pengaruh positif variabel independen (WOMEN, AGE, dan EDU). Bila variabel independen naik atau berpengaruh dalam 1 satuan, maka variabel nilai perusahaan yang diproyeksikan dengan TOBINS'S Q akan naik 12.893 serta berpengaruh signifikan.

- b. Nilai koefisien regresi variabel keberadaan Direksi Wanita (WOMEN) yaitu sebesar -3.578. Sehingga dapat diartikan bahwa apabila WOMEN bertambah 1 satuan, maka Tobin's Q akan mengalami penurunan sebesar 3.578 satuan dengan asumsi semua variabel bebas lain konstan. Sehingga keberadaan direksi wanita di posisi dewan direksi tidak berpengaruh signifikan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Usia (AGE) yaitu sebesar - 5.592. Sehingga dapat diartikan bahwa apabila AGE bertambah 1 satuan, maka Tobin's Q akan mengalami penurunan sebesar 5.592 satuan dengan asumsi semua variabel bebas lain konstan. Sehingga variabel usia pada dewan direksi berpengaruh signifikan dengan tingkat kesalahan 10 %. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa usia berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan tidak diterima.
- d. Nilai koefisien regresi variabel Pendidikan (EDU) yaitu sebesar - 5.101. Sehingga dapat diartikan bahwa apabila EDU bertambah 1 satuan, maka Tobin's Q akan mengalami penurunan sebesar 5.101 satuan dengan asumsi semua variabel bebas lain konstan. Sehingga variabel pendidikan pada dewan direksi berpengaruh signifikan dengan tingkat kesalahan 5 %. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan tidak diterima.
- e. Nilai koefisien regresi variabel Profitabilitas (ROA) yaitu sebesar 12.891. Sehingga dapat diartikan bahwa apabila ROA bertambah 1 satuan, maka

Tobin's Q akan mengalami kenaikan sebesar 12.891 satuan dengan asumsi semua variabel bebas lain konstan. Sehingga variabel profitabilitas yang dihitung dengan menggunakan ROA berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan dengan tingkat kesalahan 10%.

- f. Nilai koefisien regresi variabel Ukuran Perusahaan (FIRMSIZE) yaitu sebesar - 0.203. Sehingga dapat diartikan bahwa apabila FIRMSIZE bertambah 1 satuan, maka Tobin's Q akan mengalami penurunan sebesar 0.203 satuan dengan asumsi semua variabel bebas lain konstan. Sehingga variabel Ukuran Perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan.

4.3.2 Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara simultan. Berikut adalah hasil uji f:

Tabel 4.3
Hasil Uji Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	484.356	5	96.871	4.575	0.001 ^a
	Residual	2096.004	99	21.172		
	Total	2580.359	104			

a. Dependent Variable: TOBINSQ
b. Predictors: (Constant), FIRMSIZE, EDU, WOMEN, AGE, ROA

Sumber: Hasil Olah Data 2018 Menggunakan SPSS 16

Berdasarkan hasil yang tercantum pada tabel 4.3 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.001 dimana nilai ini lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa diveritas *gender*, usia, dan latar pendidikan secara bersama-sama mempengaruhi nilai perusahaan yang diukur menggunakan TobinsQ.

4.3.3 Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi digunakan untuk menguji seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel 4.4 menunjukkan hasil yang diperoleh untuk uji determinasi.

Tabel 4.4
Hasil Uji Determinasai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.433 ^a	0.188	0.147	4.60128
a. Predictors: (Constant), FIRMSIZE, EDU, WOMEN, ROA, AGE				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 16

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.188 atau 18.80 % yang mengandung arti bahwa diveritas *gender*, usia, dan latar pendidikan memiliki

pengaruh terhadap nilai perusahaan sebesar 18.80 % dan sisanya yaitu sebesar 81.2 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Diversitas Gender Terhadap Nilai Perusahaan Keluarga

Dengan tingkat kesalahan sebesar 5 %, diperoleh nilai signifikansi WOMEN sebesar 0.123. Nilai signifikansi lebih besar dari 5 % artinya bahwa keberadaan wanita di dalam anggota dewan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan keluarga. Hal ini berarti H_1 yang menyatakan bahwa diversitas gender di dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan (Tobin's Q) tidak diterima.

Berdasarkan hasil pengujian data diatas, menunjukkan bahwa keberagaman anggota dewan direksi wanita tidak mempengaruhi nilai perusahaan keluarga di Indonesia yang terdaftar di BEI pada periode 2015-2017. Dimana seorang laki-laki dianggap memiliki kemampuan yang lebih tinggi dibandingkan seorang wanita dalam hal kecerdasan. Selain itu muncul persepsi lain bahwa kesuksesan yang diraih oleh wanita hanya disebabkan oleh faktor keberuntungan.

Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan Kusumastuti *et al.* (2006) dengan menggunakan sampel sebanyak 48 perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Jakarta (BEJ) pada tahun 2005. Hasilnya menyatakan bahwa secara parsial, keberadaan etnis Tionghoa dalam anggota dewan ditemukan berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan. Sementara itu variabel lainnya yaitu keberadaan wanita dalam dewan, proporsi *outside director*, usia anggota dewan, dan proporsi

anggota dewan yang berlatar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis secara parsial ditemukan tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

4.4.2 Pengaruh Diversitas Umur Anggota Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan Keluarga

Dengan tingkat kesalahan sebesar 10 %, diperoleh nilai signifikansi AGE sebesar 0.089 serta koefisien regresi sebesar - 5.592. Nilai signifikansi lebih kecil dari 10 % artinya bahwa keberadaan usia anggota dewan direksi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap nilai perusahaan keluarga. Hal ini berarti H_2 yang menyatakan bahwa diversitas umur anggota dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan (Tobin's Q) tidak diterima.

Berdasarkan hasil pengujian data diatas, menunjukkan bahwa keberagaman usia anggota dewan direksi yang berusia diatas 40 tahun berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan keluarga di Indonesia yang terdaftar di BEI pada periode 2015-2017. Jika dilihat dari tahapan dewasa seseorang yang dikaitkan dengan kinerja, maka seseorang yang berada pada kelompok usia dewasa madya (tengah) merupakan masa dimana ketika orang mencapai dan mempertahankan kepuasan dalam karirnya, mereka cenderung fokus terhadap pekerjaan daripada berpindah-pindah dari satu perusahaan ke perusahaan yang lain. Hal inilah yang memperlihatkan bahwa usia dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam perusahaan yang kemudian dapat mempengaruhi nilai perusahaan.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusumastuti, Supatmi, dan Sastra, (2006), menyatakan dalam penelitiannya yang berjudul *Board Diversity* pada Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif *Corporate Governance*. Dimana Variabel yang diambil dalam penelitian ini adalah *gender*, umur / usia, keberadaan etnis tiong hoa, proporsi *outside director*, dan latar pendidikan direksi sebagai variabel independen, nilai perusahaan sebagai variabel dependen. Hasil dalam penelitian ini adalah porsi wanita, latar belakang pendidikan direksi, usia, dan *outside director* berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan.

4.4.3 Pengaruh Diversitas Pendidikan Anggota Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan Keluarga

Dengan tingkat kesalahan sebesar 5 % diperoleh nilai signifikansi EDU sebesar 0.012 serta koefisien regresi sebesar -5.101. Nilai signifikansi lebih kecil dari 5 % artinya bahwa pendidikan anggota dewan direksi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap nilai perusahaan keluarga. Hal ini berarti H_3 yang menyatakan bahwa diversitas pendidikan anggota dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan keluarga (Tobin's Q) tidak diterima.

Berdasarkan hasil pengujian data diatas, menunjukkan bahwa keberagaman pendidikan terakhir diatas S2 yang ditempuh oleh anggota dewan direksi berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan keluarga di Indonesia yang terdaftar di BEI pada periode 2015-2017. Menurut Anderson, Reeb, Upadhyay, & Wanli,

(2011) menemukan bahwa keberagaman latar belakang pendidikan direktur berkontribusi terhadap nilai perusahaan yang lebih tinggi.

Mereka berpendapat bahwa heterogenitas dewan direksi membawa manfaat bagi perusahaan karena direktur dengan latar belakang yang beragam akan saling melengkapi dalam menasihati dan memantau manajer puncak, sehingga meningkatkan nilai perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Shintawati (2011) yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan memiliki hubungan yang negatif terhadap nilai perusahaan.

4.4.4 Pengaruh Variabel Kontrol Terhadap Nilai Perusahaan Keluarga

Nilai signifikansi yang diperoleh untuk variabel profitabilitas yang diukur dengan menggunakan ROA adalah sebesar 0.053, nilai ini lebih kecil dari 0.10. Hal ini menunjukkan bahwa profitabilitas berpengaruh positif dan signifikan dengan tingkat kesalahan 10 % terhadap nilai perusahaan keluarga. Apabila terjadi peningkatan profit perusahaan akan menggambarkan bahwa kinerja perusahaan dalam keadaan bagus sehingga perusahaan mampu membayar hutang-hutangnya. Dengan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan profit yang cukup tinggi inilah dapat memikat kepercayaan investor dalam menanamkan modalnya pada perusahaan, karena ada harapan dari *return* yang cukup tinggi dari modal yang diinvestasikan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suharli, (2006) yang menyatakan bahwa ROA berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Sedangkan nilai signifikansi yang diperoleh untuk variabel Ukuran Perusahaan adalah sebesar 0.443, nilai ini lebih besar dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap nilai perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sujoko dan Soebiantoro (2007) menyatakan bahwa ukuran perusahaan yang besar menunjukkan perusahaan mengalami perkembangan sehingga investor akan merespon positif dan nilai perusahaan akan meningkat. Hal ini juga didukung dengan data penelitian, seperti PT. Timah (Persero) Tbk yang memiliki rata-rata terkecil sebesar Rp. 5.838.527.000.000. Sedangkan PT. Astra Argo Lestari Tbk yang memiliki rata-rata Rp. 123.666.000.000.000. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan perusahaan untuk menarik minat investor dalam menanamkan modalnya masih kurang baik. Sehingga dapat mempengaruhi penurunan harga saham yang berakibat pada penurunan nilai perusahaan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2013) yang menyatakan bahwa ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menguji mengenai pengaruh diversitas pada dewan direksi terhadap nilai perusahaan keluarga yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada periode 2015-2017. Berdasarkan hasil analisa data maka diperoleh kesimpulan yaitu diversitas gender anggota dewan direksi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap nilai perusahaan keluarga yang diukur dengan menggunakan (Tobin's Q). Sedangkan untuk diversitas umur, serta diversitas pendidikan anggota dewan direksi berpengaruh negatif dan signifikan dengan tingkat kesalahan 10 % dan 5 % terhadap nilai perusahaan keluarga yang diukur dengan menggunakan (Tobin's Q).

Berdasarkan hasil perhitungan menyatakan bahwa diversitas gender yang berfokus pada keberadaan direksi wanita didalam dewan direksi tidak memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan keluarga. Dimana seorang laki-laki dianggap memiliki kemampuan yang lebih tinggi dibandingkan seorang wanita dalam hal kecerdasan. Selain itu muncul persepsi lain bahwa kesuksesan yang diraih oleh wanita hanya disebabkan oleh faktor keberuntungan. Selain itu juga, terdapat pendapat yang menyatakan bahwa wanita sulit untuk memperoleh kursi dalam komisaris dan direksi karena mereka harus menghadapi berbagai tantangan sehingga

apabila wanita berada dalam jajaran dewan perusahaan merupakan suatu kehormatan bagi wanita tersebut.

Sedangkan diversitas umur anggota dewan direksi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap nilai perusahaan keluarga. Apabila dilihat dari tahapan dewasa seseorang yang dikaitkan dengan kinerja, maka seseorang yang berada pada kelompok usia dewasa madya (tengah) merupakan masa dimana ketika orang mencapai dan mempertahankan kepuasan dalam karirnya, mereka cenderung fokus terhadap pekerjaan daripada berpindah-pindah dari satu perusahaan ke perusahaan yang lain. Hal inilah yang memperlihatkan bahwa usia dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam perusahaan yang kemudian dapat mempengaruhi nilai perusahaan.

Serta keberagaman pendidikan terakhir yang ditempuh oleh anggota dewan direksi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap nilai perusahaan keluarga. Keberagaman latar belakang pendidikan direktur berkontribusi terhadap nilai perusahaan yang lebih tinggi. Adanya heterogenitas dewan direksi akan membawa manfaat bagi perusahaan karena direktur dengan latar belakang yang beragam akan saling melengkapi dalam menasihati dan memantau manajer puncak, sehingga meningkatkan nilai perusahaan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang harus diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Kurangnya jumlah sampel dan variabel menjadi keterbatasan dalam penelitian ini. Dengan menggunakan data laporan keuangan dari 35 perusahaan keluarga yang terdaftar di BEI selama tiga tahun, sampel penelitian dapat dikatakan cukup sedikit yaitu 105 sampel. Hal tersebut dikarenakan peneliti memasukkan kriteria tertentu terhadap data yang akan diteliti.

5.3 Saran

Berdasarkan keterbatasan-keterbatasan yang telah disampaikan dalam penelitian ini, maka dapat diberikan saran-saran untuk penelitian selanjutnya yaitu sebagai berikut:

1. Disarankan untuk penelitian selanjutnya dalam menambah *range* sampel tidak hanya meliputi perusahaan keluarga, namun dapat diperluas pada kelompok perusahaan lain yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dengan menggunakan tahun yang lebih lama untuk memperoleh hasil yang lebih baik dan dapat digeneralisasikan.
2. Disarankan untuk penelitian selanjutnya bisa menggunakan pengukuran nilai perusahaan yang diukur dengan menggunakan *Price Book Value* (PBV).

3. Disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel kontrol atau variabel lainnya dalam meningkatkan signifikansi dari penelitian, mengingat hasil penelitian ini masih rendahnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya.

DAFTAR PUSTAKA

- AlHaddad, W, Alzurqan, S, & AlSufy, F, 2011, 'The Effect of Corporate Governance on the Performance of Jordanian Industrial Companies: An empirical study on Amman Stock Exchange', *International Journal of Humanities and Social Science*, Vol. 1, No. 4, pp. 55-69.
- Anderson, RC, Reeb, DM, Upadhyay, A, & Wanli, Z, 2011, 'The economics of director heterogeneity', *Financial Management*, Vol.40, No.1, pp. 5-38.
- Ararat, M, Aksu, M, & Cetin, AT, 2010, 'The Impact of Board Diversity on Boards' Monitoring Intensity and Firm Performance: Evidence from The Istanbul Stock Exchange', Diakses pada 10 Desember 2015, Available at <http://www.ssrn.com>.
- Arifin, S, et al., 2001, *Koperasi: Teori dan Praktek*, Jakarta: Erlangga
- Aronoff, CE, & Ward, JL, 2002, *Family meetings How to Build A Stronger Family and A Stronger Business*, Family Enterprise Publisher, Marietta GA
- Astuti, EP, 2017, 'Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2008-2011', Vol.4, No.2, pp. 159-79.
- Bambang, S, & Elen, P, 2010, *Tobin's Q dan Altman Z-Score Sebagai Indikator Pengukuran Kinerja Perusahaan*, *Kajian Akuntansi*, pp. 9 – 21
- Baysinger, RD & Butler, HN, 1985, 'Corporate governance dan dewan direksi: efek Kinerja perubahan dalam komposisi dewan', *Jurnal Hukum, Ekonomi dan Organisasi*, 1, pp. 101-124.
- Bhagat, S, & Black, B, 1999, 'The Uncertain Relationship Between Board Composition and Firm Performance', Columbia Law School, Center for Law and Economics Studies, Working Paper No.137
- Campbell, K, & Mínguez-Vera, A, 2008, 'Gender diversity in the boardroom and firm financial performance', *Journal of Business Ethics*, Vol.83, No.3, pp 435-451.

- Carter, DA, Simkins, BJ, & Simpson, WG, 2002, 'Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value', *The Financial Review*, 38, pp. 33-53.
- Carter, DA, Simkins, BJ, & Simpson, WG, 2003, 'Corporate governance, board diversity, and firm value', *Financial Review*, Vol.38, No.1, pp. 33-53.
- Carter, DA, D'Souza, F, Simkins, BJ, & Simpson, WG, 2007, The Diversity of Corporate Boards Comities and Firm Financial Performance, *Available at SSRN*.
- Cheng, LT, Chan, RY, & Leung, TY, 2010, 'Management Demography and Corporate Performance: Evidence from China', *International Business Review*, Vol. 19, No.3, pp. 261-75.
- Clarke, T, & Branson, Douglas, 2012, *The SAGE Handbook of Corporate Governance*, Cornwall: MPG Books Group Bodmin
- Dagsson, S, & Larsson, E, 2011, How Age Diversity on the Board of Directors affects Firm Performance, *Master's Thesis in Business Administration Blekinge Institute of Technology School of Management*.
- Darmadi, Salim, 2013, 'Do Women in Top Management Affect Firm Performance? Evidence from Indonesia', *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, Vol.13, No.3. pp. 288-304.
- Dewi, Ayu, SM, 2013, 'Pengaruh Struktur Modal, Profitabilitas, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan', *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol.4, No.2, pp. 358-372.
- Donnelley, Robert, G, 2002, The Family Business. In Family Business Sourcebook by Craig E. Aronoff, Joseph H. Astrachan, and John L. Ward (eds.), 3rd edition, hlm 4-18.
- Frysa, PP, 2011, Pengaruh Mekanisme Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan, *Skripsi*, Diakses 23 Juli 2012, Website: www.undip.co.id
- Gantenbein, P, & Volonte, C, 2011, Director Characteristics and Firm Performance, *SSRN Electronic Journal*
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: UNDIP.

- Ghozali, I, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hambrick, DC, & Mason, PA, 1984, 'Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers', *Academy of Management Review*, Vol.9, No.2, pp. 193–206.
- Hassan, Rohail, Maran, M, & Satirenjit, KJ, 2017, 'Bridging and Bonding: How Gender Diversity Influence Organizational Performance', *Global Business & Management Research*, Vol. 9, No.1, pp. 117-126.
- Hurlock, EB, 1999, *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*, Jakarta: Erlangga.
- IICG, 2002, Penilaian Penerapan Prinsip GCG pada Perusahaan di Indonesia, Diakses pada 12 Februari 2013, <http://www.iicg.org/asset/doc/CGPI/CGPI2002-SWA.pdf>.
- IICG, 2008, Corporate Governance Perception Index 2008, Diakses pada 15 Februari 2013, <http://www.iicg.org/asset/doc/profilCGPI2008>.
- Indreswari, DR, 2013, Pengaruh Board Diversity Dan Kompensasi Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bei Tahun 2010), *Skripsi*, Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Jackson, SE, & Alvarez, EB, 1992, *Diversity in the Workplace: Human Resources Initiatives*, The Guilford Press, New York.
- KNKG, 2006, Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia: Asas Good Corporate Governance, Diakses pada 20 Februari 2013, Diakses dari : <http://www.Iicg.org>.
- Krishnan, HA, & Park, D, 2005, 'A Few Good Women—On Top Management Teams', *Journal of Business Research*, Vol.58, No.12, pp. 1712-1720.
- Kusumastuti, S, Supatmi, dan Sastra, P, 2006, 'Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance', *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol.9, No.2, pp. 88-98

- Kusumastuti, S, Supatmi, & Sastra, P, 2007, 'Pengaruh Board Diversity terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance', *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol.9, No.2, pp. 88-98.
- Kusumayanti, Ni, KR, 2016, 'Corporate Social Responsibility Sebagai Pemediiasi Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, dan Leverage Terhadap Pada Perusahaan', *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol.15, No.1, pp. 549-583
- Lestari, DE, 2011, Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Keuangan, *Skripsi*, Universitas Diponegoro. Semarang.
- Margaretha, F, 2005, *Teori dan Aplikasi Manajemen Keuangan, Investasi dan Sumber Dana Jangka Pendek*, Jakarta: Grasindo.
- Monks, RAG, & Minow, N, 2003, *Corporate Governance*, 2nd ed, Blackwell Publishing.
- Nur'ainy, R., Nurcahyo, AB, 2013, 'Implementation of Good Corporate Governance and Its impact on Corporate Performance: The Mediation Role of Firm Size (Empirical Study from Indonesia)', *Global Business and Management Research: An International Journal*, Vol.5, No.2, pp. 91-104
- OECD, 2004, *The OECD Principles of Corporate Governance*, France: Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) Publications Service.
- Palupi, Niken, K, Hermi, Y, & Berchah, P, 2015, Pengaruh Faktor Usia Terhadap Minat dan Kemampuan Guru Ppkn dalam Penggunaan Tik, *Jurnal Kultur Demokrasi*, Vol.3, No.6.
- Prevost, AK, Rao, RP & Hosssain, M, 2002, 'Penentu komposisi dewan di Selandia Baru: a persamaan simultan pendekatan', *Journal of Empiris Keuangan*, Vol.9, pp. 373-397.
- Purno, B, Listyo, & Khafid, M, 2013, Pengaruh Mekanisme Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perbankan, *Symposium Nasioanal Akuntansi*, XVI, 25-28

- Raharjanti, Rani, 2010, Pengaruh Board Diversity pada Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif *Corporate Governance* (Studi Empiris Pada Perusahaan yang Terdaftar di BEI), *Skripsi Unnisula*
- Rajan, Sangeetha, & Venkat, RK, 2002, 'Impact of Gender on Influence, Power and Authoritarianism,' *Women in Management Review*, 197–206.
- Ramadhan, Anugrah, 2014, *Pengaruh social medi marketing dan kualitas layanan terhadap keputusan menggunakan jasa Rumah Sakit Ibu dan Anak Ananda*, Universitas Hasanuddin.
- Randoy, Trond, 2006, *A Nordic Perspective on Corporate Board Diversity*. *Nordic Inovation Center*
- Rinnaya, IY, Andini, Rita, Oemar, MM Abrar, 2016, 'Pengaruh Profitabilitas, Rasio Aktivitas, Keputusan Pendanaan Keputusan Investasi Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2010-2014)', *Journal Of Accounting*, Vol 2, No.2.
- Santrock, JW, 1995, *Life Span Development: Perkembangan Masa Hidup*, edisi 5 jilid II, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Shintawati, V.R, 2011, Pengaruh Board Diversity, Investment Opportunity (IOS), dan Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2008, *Skripsi*, Program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret
- Singh, V & Vinnicombe, S, 2004, 'Why So Few Women Directors in Top UK Boardrooms? Evidence and Theoretical Explanations', *Corporate Governance*, Vol.12, No.4, pp. 479-488
- Sitthipongpanich, T & Pundit, D, 2013, 'Who's On Board? Influence Of Diversity And Network Of Thai Boards Of Directors On Firm Value', *The Journal of Applied Business Research*, Vol.29, No.6, pp. 1763-1780.
- Sugihastuti & Iitsna, HS, 2010, *Gender dan Inferioritas Perempuan : Praktatik Kritik Sastra Feminis*, Cetakan kedua, Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Sugiyono, 2006, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta.

- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Suharli, Michell, 2006, *Akuntansi untuk Bisnis Jasa dan Dagang*, Edisi Pertama, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sujoko, & Ugy, S, 2007, 'Pengaruh Struktur Kepemilikan Saham, Leverage, Faktor Intern Dan Faktor ekstern terhadap Nilai Perusahaan', *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.9, No.1, pp. 41-48
- Sulistiyowati, 2017, 'Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Perbankan', *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, Vol.6, No.1, pp. 121-137
- Tobin, J, 1967, 'Tobin's Q Ratio as an Indicator of the valuation of the company', *Journal of Financial Economics*, Vol.53, No.3, pp. 287-298.
- Umar, T, & La, S, 2005, *Pengantar Pendidikan*, Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Velnampy, T, 2013, 'Corporate Governance and Firm Performance: A Study of Sri Lankan Manufacturing Companies', *Journal of Economics and Sustainable Development*, Vol.4, No.3, pp. 228-235
- Walsh, Ciaran, 2004, *Key Management Ratios edisi ketiga*, Jakarta: Erlangga.
- Wardhani, Ratna, 2007, 'Mekanisme *Corporate Governance* Dalam Perusahaan Yang Mengalami Permasalahan Keuangan', *Jurnal akuntansi dan keuangan Indonesia*, Vol.4, pp. 95-114.
- Wati, LM, 2012, 'Pengaruh praktek *Good Corporate Governance* terhadap kinerja keuangan perusahaan di BEI', *Jurnal Manajemen*, Vol.1, No.1.
- Wicaksana, AB, 2010, 'Dampak Diversitas Kebangsaan Anggota Dewan Komisaris dan Direksi pada Kinerja Pasar Perusahaan', *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol.1, No.1, pp. 9-17.
- Wiagustini, Ni, LP, 2010, *Manajemen Keuangan*, Denpasar:Udayana University Press.

LAMPIRAN 1

DAFTAR SAMPEL PERUSAHAAN KELUARGA YANG TERDAFTAR
DI BEI TAHUN 2015-2017

NO	Nama Perusahaan	Kode Perusahaan	Nama Keluarga
1	PT. AKR Corporindo Tbk	AKRA	Adikoesoemo
2	PT. Saranacentral Bajatama Tbk	BAJA	Sutanto
3	PT Pelayaran Nasional Bina Buana Raya Tbk	BBRM	Latip
4	PT. Bhakti Investama Tbk	BHIT	Tanoesoedibjo
5	PT. Global Mediacom Tbk	BMTR	Tanoesoedibjo
6	PT. Berlina Tbk	BRNA	Tjiptobintoro
7	PT. Barito Pacifik Tbk	BRPT	Pangestu
8	PT. Bumi Serpong Damai Tbk	BSDE	Widjaja
9	PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk	CSAP	Totong
10	PT. Ciputra Development Tbk	CTRA	Ciputra
11	PT. Duta Anggada Realty Tbk	DART	Angkosubroto
12	PT. Megapolitan Development Tbk	EMDE	Barak Rimba
13	PT. Elang Mahkota Teknologi Tbk	EMTK	Sariaatmadja
14	PT. Erajaya Swasembada Tbk	ERAA	Halim
15	PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk	ICBP	Salim
16	PT. Intanwijaya Internasional Tbk	INCI	Tanmizi
17	PT. Intraco Penta Tbk	INTA	Halim
18	PT. Indopoly Swakarsa Industry Tbk	IPOL	Halim

Sumber : BEI, diolah

NO	Nama Perusahaan	Kode Perusahaan	Nama Keluarga
19	PT. Kedawung Setia Industrial Tbk	KDSI	Wibisono
20	PT. Resource Alam Indonesia Tbk	KKGI	Adjianto
21	PT. Lautan Luas Tbk	LTLS	Masrin
22	PT. Bank Mayapada Internasional Tbk	MAYA	Tahir
23	PT. Media Nusantara Tbk	MNCN	Tanoesoedibjo
24	PT MNC Sky Vision Tbk	MSKY	Tanoesoedibjo
25	PT. Mayora Indah	MYOR	Atmaja
26	PT. Panin Financial Tbk	PNLF	Gunawan
27	PT. Sat Nusapersada Tbk	PTSN	Abidin
28	PT. Pudjiadi Prestige Tbk	PUDP	Pudjiadi
29	PT. Sinar Mas Agro Resources Technology Tbk	SMAR	Widjaja
30	PT. Total Bangun Persada Tbk	TOTL	Komadjaja
31	PT. Chandra Asri Petrochemical Tbk	TPIA	Pangestu
32	PT. Tunas Ridean Tbk	TURI	Setiawan
33	PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company Tbk	ULTJ	Prawidjaja
34	PT. Visi Media Asia Tbk	VIVA	Bakrie
35	PT. Wintermar Offshore Marine Tbk	WINS	Layanto

Sumber : BEI, diolah

LAMPIRAN 2

TABEL DATA WOMEN, AGE, EDU, ROA, FIRMSIZE, TOBIN'S Q

No	Kode Perusahaan	Tahun	% WOMEN	% AGE	% EDU	% ROA	FIRM SIZE	TOBINS Q
1	AKRA	2015	0.38	1.00	0.38	0.06	16.54	2.38
		2016	0.38	1.00	0.38	0.06	16.58	2.00
		2017	0.38	1.00	0.38	0.07	16.64	1.98
2	BAJA	2015	0.25	1.00	0.25	-0.01	20.67	0.99
		2016	0.25	1.00	0.25	0.03	20.71	1.40
		2017	0.25	1.00	0.25	-0.02	20.67	1.12
3	BBRM	2015	0.20	0.80	0.40	-0.17	18.87	2.26
		2016	0.20	0.60	0.40	-0.05	18.76	2.42
		2017	0.20	0.80	0.40	-0.40	18.38	3.48
4	BHIT	2015	0.43	1.00	0.43	-0.01	17.79	0.70
		2016	0.50	1.00	0.33	0.00	17.83	0.68
		2017	0.50	1.00	0.33	0.00	17.85	0.65
5	BMTR	2015	0.14	0.86	0.57	0.00	17.10	1.01
		2016	0.17	0.83	0.50	0.00	17.02	0.79
		2017	0.17	0.83	0.50	0.01	17.14	0.79
6	BRNA	2015	0.00	1.00	0.33	-0.001	14.41	0.14
		2016	0.00	1.00	0.33	0.00	14.55	4.09
		2017	0.00	1.00	0.33	-0.009	14.49	1.93
7	BRPT	2015	0.33	1.00	0	0.00	14.63	0.87
		2016	0.33	1.00	0	0.10	14.76	4.41
		2017	0.25	1.00	0	0.07	15.11	9.11
8	BSDE	2015	0.25	0.88	0.13	0.06	17.40	1.34
		2016	0.25	0.88	0.13	0.05	17.47	1.24
		2017	0.25	0.88	0.13	0.11	17.64	1.08
9	CSAP	2015	0.50	1.00	0.25	0.00	15.07	1.08
		2016	0.40	0.80	0.20	0.00	15.26	1.17
		2017	0.40	0.80	0.20	0.00	15.45	1.06

Sumber : BEI, diolah

No	Kode Perusahaan	Tahun	% WOMEN	% AGE	% EDU	% ROA	FIRM SIZE	TOBINS Q
10	CTRA	2015	0.40	1.00	1.00	0.06	17.08	1.36
		2016	0.40	1.00	1.00	0.03	17.19	1.22
		2017	0.08	1.00	0.83	0.02	17.27	1.21
11	DART	2015	0.00	0.75	0.25	0.03	15.56	0.63
		2016	0.00	0.75	0.25	0.03	15.62	0.59
		2017	0.00	0.75	0.25	0.00	15.67	0.59
12	EMDE	2015	0.50	0.75	0.25	0.05	13.99	0.85
		2016	0.40	0.80	0.40	0.05	14.13	0.84
		2017	0.50	0.83	0.17	0.06	14.44	1.04
13	EMTK	2015	0.50	0.50	0.50	0.11	16.68	3.57
		2016	0.50	0.50	0.50	0.00	16.83	2.98
		2017	0.60	0.80	0.60	0.00	16.92	2.81
14	ERAA	2015	0.14	0.86	0.43	0.00	15.87	0.79
		2016	0.14	0.86	0.43	0.00	15.82	0.78
		2017	0.14	1.00	0.43	0.00	16.00	0.82
15	ICBP	2015	0.11	0.89	0.33	0.11	17.09	3.34
		2016	0.11	0.89	0.33	0.13	17.18	3.82
		2017	0.11	0.89	0.33	0.11	17.27	3.64
16	INCI	2015	0.00	1.00	0.67	0.10	18.95	0.41
		2016	0.00	1.00	0.33	0.04	19.41	0.30
		2017	0.00	1.00	0.33	0.05	19.53	0.85
17	INTA	2015	0.00	1.00	0.40	-0.04	15.57	0.98
		2016	0.00	1.00	0.50	-0.03	15.46	4.18
		2017	0.00	1.00	0.67	-0.05	15.47	1.18
18	IPOL	2015	0.13	0.63	0.13	0.01	12.55	2.11
		2016	0.14	0.57	0.14	0.02	12.55	3.55
		2017	0.14	0.57	0.14	0.01	12.57	3.29

Sumber : BEI, diolah

No	Kode Perusahaan	Tahun	% WOMEN	% AGE	% EDU	% ROA	FIRM SIZE	TOBINS Q
19	KDSI	2015	0.00	0.67	0.33	0.00	13.98	0.744
		2016	0.00	0.67	0.33	0.04	13.95	0.76
		2017	0.00	0.67	0.33	0.05	14.10	0.80
20	KKG I	2015	0.00	1.00	0	0.05	18.41	0.23
		2016	0.00	1.00	0	0.09	18.41	0.16
		2017	0.00	1.00	0	0.12	18.47	0.17
21	LTLS	2015	0.00	1.00	0.67	0.00	15.50	0.8
		2016	0.00	1.00	0.67	0.01	15.55	0.8
		2017	0.00	1.00	0.67	0.02	15.57	0.81
22	MAYA	2015	0.38	1.00	0.38	0.02	17.67	1.08
		2016	0.33	1.00	0.33	0.02	17.92	1.14
		2017	0.38	1.00	0.38	0.01	18.13	1.16
23	MNCN	2015	0.50	1.00	0.50	0.08	16.49	1.61
		2016	0.63	0.75	0.50	0.09	16.47	2.09
		2017	0.57	0.71	0.57	0.09	16.53	2.11
24	MSKY	2015	0.20	0.80	0.60	-0.11	15.72	1.07
		2016	0.33	1.00	0.33	-0.04	15.49	1.13
		2017	0.29	1.00	0.29	-0.06	15.41	0.84
25	MYOR	2015	0.00	0.60	0.20	0.11	16.24	2.95
		2016	0.00	0.60	0.20	0.11	16.37	3.36
		2017	0.00	0.60	0.20	0.11	16.52	3.53
26	PNLF	2015	0.67	1.00	0.33	0.04	16.81	0.51
		2016	0.67	1.00	0.33	0.06	17.04	0.41
		2017	0.67	1.00	0.33	0.05	17.09	0.47
27	PTSN	2015	0.33	0.67	0	0.00	17.97	2.38
		2016	0.33	0.67	0	0.01	18.01	1.85
		2017	0.33	0.67	0	0.00	18.02	5.18

Sumber : BEI, diolah

No	Kode Perusahaan	Tahun	% WOMEN	% AGE	% EDU	% ROA	FIRM SIZE	TOBINS Q
28	PUDP	2015	0.00	1.00	0.50	0.06	13.01	0.61
		2016	0.00	1.00	0.50	0.04	13.18	0.62
		2017	0.00	1.00	0.50	0.01	13.13	0.63
29	SMAR	2015	0.00	1.00	0.33	-0.01	16.99	1.19
		2016	0.00	1.00	0.33	0.09	17.08	1.09
		2017	0.00	1.00	0.33	0.04	17.12	0.95
30	TOTL	2015	0.22	1.00	0.56	0.06	14.86	1.43
		2016	0.22	1.00	0.56	0.07	14.90	1.67
		2017	0.22	1.00	0.56	0.07	14.99	1.41
31	TPIA	2015	0.00	0.75	0.25	0.01	14.44	6.60
		2016	0.00	0.71	0	0.15	14.57	34.42
		2017	0.00	0.71	0	0.12	14.91	36.26
32	TURI	2015	0.20	0.80	0.40	0.07	15.29	1.22
		2016	0.40	0.80	0.40	0.11	15.42	2.19
		2017	0.40	0.80	0.40	0.09	15.51	1.57
33	ULTJ	2015	0.00	1.00	0	0.14	15.08	1.36
		2016	0.00	1.00	0	0.16	15.26	8.47
		2017	0.00	1.00	0	0.13	15.46	13.37
34	VIVA	2015	0.00	0.86	1.00	-0.08	15.64	1.32
		2016	0.00	0.86	1.00	0.06	15.74	1.33
		2017	0.00	0.83	1.00	0.02	15.86	1.33
35	WINS	2015	0.17	0.83	0.17	-0.02	19.91	1.94
		2016	0.17	0.83	0.17	-0.05	19.81	2.64
		2017	0.17	0.83	0.17	-0.11	19.64	3.91

Sumber : BEI, diolah

LAMPIRAN 3

TABEL HASIL DESKRIPTIF STATISTIK VARIABEL PENELITIAN

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WOMEN	105	.00	.67	.2017	.19937
AGE	105	.50	1.00	.8785	.14400
EDU	105	.00	1.00	.3521	.23665
ROA	105	-.40	.16	.0290	.07142
FIRMSIZE	105	12.55	20.71	16.3533	1.80872
TOBINSQ	105	.14	36.26	2.5102	4.98108
Valid N (listwise)	105				

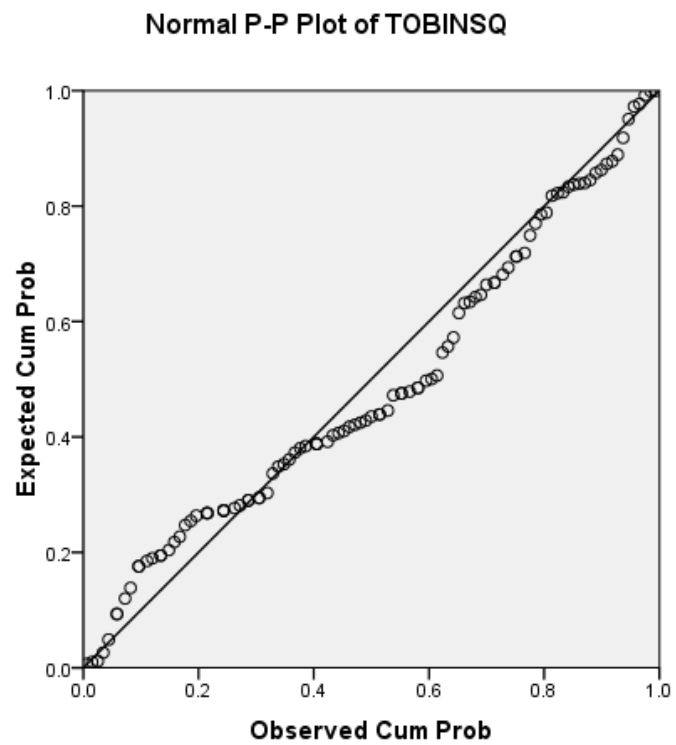
Sumber : Hasil Olah Data 2018 Menggunakan SPSS 16

LAMPIRAN 4

TABEL HASIL ANALISIS UJI ASUMSI KLASIK

4.1 UJI NORMALITAS

4.1.1 P-P PLOT



Sumber : Hasil Olah Data 2018 Menggunakan SPSS 16

4.1.2 Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		TOBINSQ
N		105
Normal Parameters ^a	Mean	.3426
	Std. Deviation	.93421
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		1.154
Asymp. Sig. (2-tailed)		.139

Sumber : Hasil Olah Data 2018 Menggunakan SPSS 16

4.2 UJI AUTOKERELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.434 ^a	.189	.164	.74366	1.913

a. Predictors: (Constant), EDU, WOMEN, AGE

b. Dependent Variable: TOBINSQ

Sumber : Hasil Olah Data 2018 Menggunakan SPSS 16

4.3 UJI MULTIKOLINEARITAS

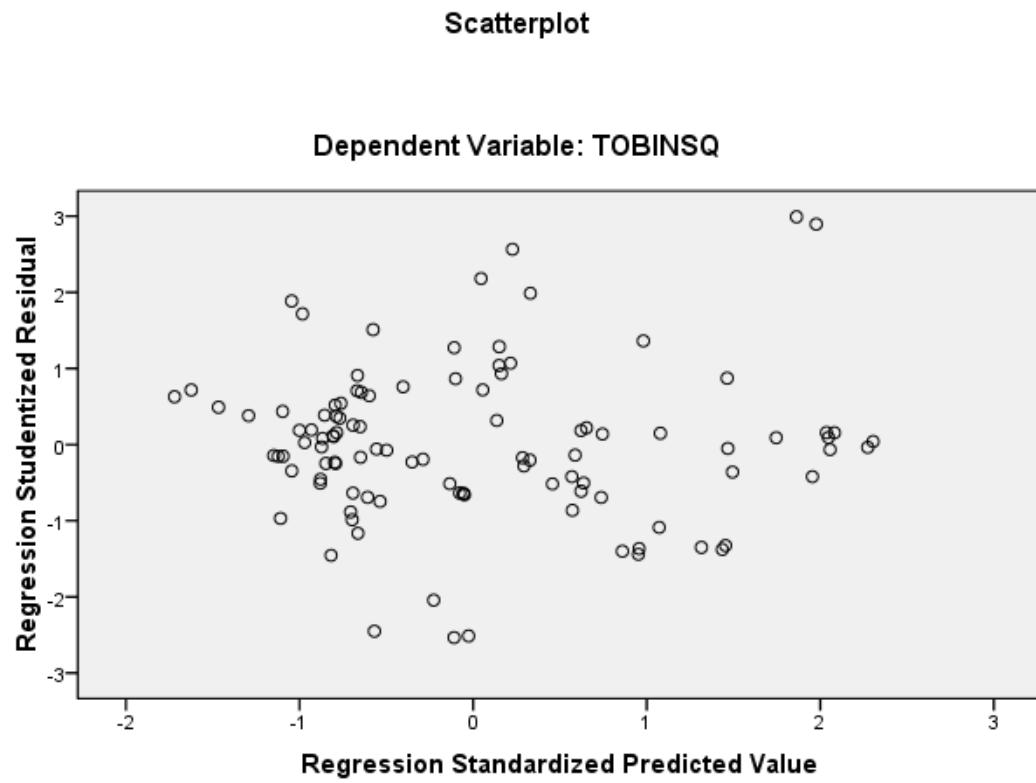
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	WOMEN	.967	1.034
	AGE	.924	1.082
	EDU	.917	1.090
	ROA	.918	1.089
	FIRMSIZE	.892	1.121

a. Dependent Variable: TOBINSQ

Sumber : Hasil Olah Data 2018 Menggunakan SPSS 16

4.4 UJI HETEROSKEDASITAS



Sumber : Hasil Olah Data 2018 Menggunakan SPSS 16

LAMPIRAN 5

TABEL HASIL UJI ANALISIS REGRESI BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.893	4.711		2.737	.007
	WOMEN	-3.578	2.301	-.143	-1.555	.123
	AGE	-5.592	3.259	-.162	-1.716	.089
	EDU	-5.101	1.991	-.242	-2.563	.012
	ROA	12.891	6.593	.185	1.955	.053
	FIRMSIZE	-.203	.264	-.074	-.770	.443

a. Dependent Variable: TOBINSQ

Sumber : Hasil Olah Data 2018 Menggunakan SPSS 16

HASIL UJI ANOVA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	484.356	5	96.871	4.575	.001 ^a
	Residual	2096.004	99	21.172		
	Total	2580.359	104			

a. Predictors: (Constant), FIRMSIZE, EDU, WOMEN, AGE, ROA

b. Dependent Variable: TOBINSQ

Sumber : Hasil Olah Data 2018 Menggunakan SPSS 16

UJI DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.433 ^a	.188	.147	4.60128

a. Predictors: (Constant), FIRMSIZE, EDU, WOMEN, AGE, ROA

b. Dependent Variable: TOBINSQ

Sumber : Hasil Olah Data 2018 Menggunakan SPSS 16