

PAPER NAME

#2022 PENGARUH GENDER DAN STATUS KEWARGANEGARAAN DEWAN DIREKSI TERHADAP NILAI PERUSAHAAN.pdf

AUTHOR

Ernie Hendrawaty

WORD COUNT

3164 Words

CHARACTER COUNT

20775 Characters

PAGE COUNT

7 Pages

FILE SIZE

1014.8KB

SUBMISSION DATE

Nov 9, 2022 9:06 AM GMT+7

REPORT DATE

Nov 9, 2022 9:09 AM GMT+7

● 17% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 17% Internet database
- 17% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 9% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Quoted material
- Small Matches (Less than 10 words)
- Manually excluded text blocks

PENGARUH GENDER DAN STATUS KEWARGANEGARAAN DEWAN DIREKSI TERHADAP NILAI PERUSAHAAN

Pramita Yulia¹, Ernie Hendrawaty², R.A. Fiska Huzaimah³

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung

³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung

Informasi Naskah

Update Naskah:

Dikumpulkan: 15 Mei 2022

Diterima: 14 Juli 2022

Terbit/Dicetak: 28 Juli 2022

Abstract

This study aims to determine the effect of gender and citizenship of the board of directors on the value of manufacturing companies for the period 2018-2020. The variable used to measure the value of the company is Price to Book Value (PBV), Gender is measured using the percentage value of women on the board of directors and foreign citizenship is measured by using the percentage of foreign nationals on the board of directors. The sample in this study was 110 companies using the purposive sampling method. The analysis technique used is multiple linear regression analysis and hypothesis testing as well as classical assumption test which includes normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, and heteroscedasticity test with a 5% alpha significance level. The results showed that the gender and foreign nationality of the board of directors had a positive influence on firm value.

Keywords:

Gender Dewan Direksi, Status Kewarganegaraan Dewan Direksi, Nilai Perusahaan

* Corresponding Author.

Pramita Yulia, e-mail : yuliapramita1587@gmail.com

A. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi di era globalisasi saat ini memicu persaingan dan inovasi yang sangat ketat dalam perkembangan ekonomi dan bisnis dan mendorong setiap pelaku bisnis untuk bekerja lebih efisien serta mampu melayani pelanggan maupun *stakeholder* dengan baik. Hal ini yang mendorong semua pelaku bisnis berlomba-lomba untuk memperoleh laba sebanyak-banyaknya untuk bertahan dalam bisnisnya. 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.

Peningkatan nilai perusahaan dapat dicapai jika perusahaan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif untuk berlangsungnya operasional perusahaan yang baik, efisien, dan menguntungkan. Nilai perusahaan merupakan persepsi investor terhadap perusahaan yang sering dikaitkan dengan harga saham. Harga saham yang tinggi membuat nilai perusahaan juga tinggi. Nilai perusahaan sangat penting karena nilai perusahaan yang tinggi akan diikuti oleh tingginya kesejahteraan pemegang saham (Brigham dan Gapenski, 1996). Nilai pasar perusahaan ini dianggap cerminan dari nilai aset perusahaan sesungguhnya. Salah satu cara meningkatkan nilai perusahaan yaitu dengan menerapkan praktik *corporate governance*. *Good Corporate Governance* merupakan sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan serta menciptakan nilai tambah (*value added*) untuk semua *stakeholders* (Monks, 2003). *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).

Selain keterkaitan antara *corporate governance* dengan nilai perusahaan, salah satu isu yang berkaitan dengan *corporate governance* adalah *board diversity* atau keragaman direksi. *Board diversity* akan mempengaruhi komposisi dewan direksi yang nantinya akan mempengaruhi implementasi *corporate governance*. Adanya keragaman direksi dipercaya dapat mempengaruhi nilai perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang (Cox dan Blake, 1991; Robison dan Dechant, 1997; sebagaimana dikutip oleh Carter, Simkims, & Simpson, 2003). *Signalling theory* menyatakan bahwa manajemen perusahaan akan mempublikasikan suatu pengumuman sebagai sinyal untuk para *investor* dalam pengambilan keputusan untuk investasi (Jogiyanto, 2013 dalam Ratih & Damayanthi, 2016). Berdasarkan teori sinyal, *board diversity* dapat memberikan sinyal positif terkait penerapan *corporate governance* oleh perusahaan (Wijaya & Suprasto, 2015).

Keberagaman antara orang dalam suatu kelompok atau organisasi disebut dengan diversitas. Keragaman direksi diduga memberikan dampak yang positif. Semakin besar keragaman dalam anggota dewan dapat menimbulkan semakin banyak konflik, namun keragaman tersebut dapat memberikan alternatif penyelesaian terhadap suatu masalah yang semakin beragam daripada anggota dewan yang homogen. Selain itu, keragaman dalam dewan direksi memberikan karakteristik yang unik bagi perusahaan yang dapat menciptakan nilai tambah. Adanya anggota dewan direksi dengan status kebangsaan juga merupakan salah satu ukuran diversitas dewan yang sering digunakan dalam penelitian. Oxelheim dan Randoy (2001), Marimuthu (2008), dan Ararat, Aksu, & Cetin (2010) menemukan pengaruh positif keberadaan dewan direksi asing atau etnis minoritas pada nilai perusahaan.

Di Indonesia sendiri menggunakan *two tier system*, dimana adanya pemisahan yang jelas antara dewan direksi dengan dewan komisaris sehingga efektivitas dari dewan direksi menjadi faktor kunci dalam fungsinya untuk *monitoring* yang berimplikasi pada naiknya nilai perusahaan. Salah satu keberagaman yang terjadi di dalam perusahaan adalah adanya *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. Keberagaman *gender* sudah banyak ditemukan pada dewan

direksi di Indonesia. 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).

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

Penelitian ini meneliti perusahaan manufaktur sebagai objek penelitian adalah karena perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia terdiri dari berbagai sub-sektor industri sehingga dapat mencerminkan sektor secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *gender* dewan direksi berpengaruh pada nilai perusahaan manufaktur?
2. Apakah status kewarganegaraan dewan direksi berpengaruh pada nilai perusahaan manufaktur?

B. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Dasar yang dapat digunakan untuk memahami *corporate governance* adalah teori keagenan. Prinsip utama teori ini menyatakan adanya hubungan kerja antara pihak yang memberi wewenang (*prinsipal*) yaitu investor dengan pihak yang menerima wewenang (*agensi*) yaitu manajer, dalam bentuk kontrak kerja sama. Teori keagenan ini dikembangkan oleh Michael C. Jensen dan William H. Meckling pada tahun 1976. Teori keagenan menjelaskan adanya perbedaan kepentingan antara kepentingan manajemen dan kepentingan pemegang saham hingga sering menyebabkan konflik antara kedua belah pihak. Akibat tidak sinkronnya kepentingan agen dan *principal* mengakibatkan munculnya biaya agensi (*agency cost*).

Good Corporate Governance (GCG)

Tata kelola perusahaan mencakup hubungan antara para pemangku kepentingan (*stakeholder*) yang terlibat serta tujuan pengelolaan perusahaan. Pihak-pihak utama dalam tata kelola perusahaan adalah pemegang saham, manajemen, dan dewan direksi. Pemangku kepentingan lainnya termasuk karyawan, pemasok, pelanggan, bank dan kreditor lain, regulator, lingkungan, serta masyarakat. Menurut Komite Cadbury (1992), *corporate governance* merupakan suatu sistem yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan dengan tujuan agar mencapai kesinambungan antara kekuatan kewenangan yang diperlukan oleh perusahaan untuk menjamin kelangsungan eksistensinya dan pertanggung jawaban kepada *stakeholder* (Surya dan Yustivandana, 2008).

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).

a. Gender

Direksi perempuan lebih banyak hadir dalam rapat-rapat direksi serta lebih terlihat antusias dalam mengikuti jalannya rapat maupun memimpin rapat. Menurut Kusumatuti *et.al.* (2007), wanita memiliki sikap kehati-hatian yang sangat tinggi, cenderung menghindari risiko, dan lebih teliti dibandingkan pria. Sisi inilah yang membuat wanita tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan. Untuk itu dengan adanya wanita dalam jajaran direksi dikatakan dapat membantu mengambil keputusan yang lebih tepat dan berisiko lebih rendah.

b. Status Kewarganegaraan

Dengan tugas dan wewenang yang dimiliki oleh seorang dewan direksi, serta kelebihan seorang anggota dewan asing maka dikatakan diversitas kebangsaan anggota dewan perusahaan memberikan pengaruh terhadap nilai perusahaan. Semakin banyak anggota dewan direksi yang berkebangsaan asing maka dikatakan bahwa nilai perusahaan juga akan semakin tinggi.

Nilai Perusahaan

Nilai merupakan sesuatu yang diinginkan apabila nilai bersifat positif dalam arti menguntungkan atau menyenangkan dan memudahkan pihak yang memperolehnya untuk memenuhi kepentingan-kepentingannya yang berkaitan dengan nilai tersebut. Sebaliknya, nilai merupakan sesuatu yang tidak diinginkan apabila nilai tersebut bersifat negatif dalam arti merugikan atau meyalutkan pihak yang memperolehnya untuk mempengaruhi kepentingan pihak tersebut sehingga nilai tersebut dijauhi.

Pengembangan Hipotesis

1. Gender dalam Dewan Direksi dan Nilai Perusahaan

Gender merupakan bagian dari *board diversity* yang paling sering diteliti. Keberadaan wanita dalam level *top management* tidaklah banyak. Hal ini dapat disebabkan karena terdapat anggapan bahwa kompetensi dari pria dianggap lebih baik dari pada wanita. Namun, wanita juga mempunyai sikap hati-hati serta ketelitian yang tinggi sehingga condong untuk bersifat *risk adverse*. Sifat inilah yang menyebabkan wanita untuk tidak tergesa-gesa dalam pengambilan keputusan. Karena hal tersebut, kehadiran wanita dalam anggota dewan dapat mempermudah untuk mengambil langkah yang cermat dan bersifat *low risk*. Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa wanita pada umumnya lebih memiliki pemikiran yang mendetail terkait dalam analisis pengambilan keputusan. Mereka cenderung menganalisis masalah-masalah sebelum membuat suatu keputusan dan mengolah keputusan yang telah dibuat, sehingga menghasilkan pertimbangan masalah serta alternatif penyelesaian yang lebih saksama. Williams (2000) serta Swartz dan Firer (2005) menemukan keberadaan wanita dalam dewan berpengaruh positif pada kinerja.

H1 : Gender berpengaruh positif pada nilai perusahaan.

2. Status Kewarganegaraan dan Nilai Perusahaan

Anggota dewan berkebangsaan asing mempunyai pengalaman kerja yang berbeda sehingga dapat membawa opini serta perspektif yang beragam. Keberadaan anggota dewan berkebangsaan asing dapat mencerminkan pemikiran yang berbeda mengenai peran dari anggota dewan yang berkaitan dengan pengendalian perusahaan. Ararat (2010), Oxelheim dan Randoy (2001) dalam Yuniasih (2011) menyatakan bahwa dengan adanya anggota dewan berkebangsaan asing dapat memperlihatkan perusahaan sudah mengikuti arus globalisasi dengan melakukan proses penukaran informasi secara internasional. Komposisi dewan direksi warga negara asing dapat melihat hasil dari diversifikasi etnis dalam suatu perusahaan. Dengan adanya dewan direksi warga negara asing, maka perusahaan mampu mengangkat citra perusahaan karena kesan warga negara asing lebih memiliki kompetensi dan profesionalitas dibidangnya, yang pada akhirnya hal ini akan meningkatkan nilai perusahaan.

H2 : Status Kewarganegaraan berpengaruh positif pada nilai perusahaan.

C. METODE PENELITIAN

Berdasarkan jenis data, maka data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang dipublikasikan oleh *Indonesian Stock Exchange* dan tentang perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2018-2020. Data berupa bukti, catatan, atau laporan historis dan ngumpulannya diperoleh dari *website* Bursa Efek Indonesia.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2018, 2019, dan 2020. Penetapan sampel menggunakan metode *propovise sampling*, dengan kriteria sebagai berikut.

Tabel 1 Rincian Sampel Penelitian

No.	Keterangan	Jumlah
1	Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di BEI pada tahun 2018-2020.	169
2	Perusahaan yang tidak menyediakan semua data yang dibutuhkan secara lengkap.	(20)
3	Laporan keuangan yang tidak disajikan dalam rupiah.	(29)
4	Perusahaan dengan data <i>gender</i> dan kewarganegaraan yang tidak dapat ditelusuri.	(10)
5	Jumlah Sampel	110

Sumber: www.idx.co.id (Data diolah 2021)

Variabel Dependen Nilai Perusahaan (Y)

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai perusahaan yang diukur menggunakan PBV (*Price to Book Value*). Adapun rumus yang digunakan menurut Robert Ang(1997) dalam Eni Puji Astuti (2017):

$$Price\ to\ Book\ Value = \frac{Price\ Per\ Share}{Book\ Value\ of\ equity\ per\ share}$$

Gender (X1)

Variabel *gender* dalam penelitian ini diperhitungkan menggunakan persentase. Persentase *gender* dihitung dengan membandingkan proporsi perempuan dalam dewan direksi terhadap seluruh anggota dewan direksi (Erfelinda, *et, al*, 2017). Menghitung proporsi dewan direksi dengan menggunakan rumus (Astuti, 2017):

$$Proporsi\ Direksi\ Wanita = \frac{Jumlah\ direksi\ wanita}{Jumlah\ anggota\ dewan\ direksi}$$

Status Kewarganegaraan (X2)

Variabel kewarganegaraan asing dalam penelitian ini juga diperhitungkan menggunakan persentase. Persentase kewarganegaraan asing dihitung dengan membandingkan proporsi dewan direksi berkewarganegaraan selain Indonesia (asing) terhadap seluruh anggota dewan direksi (Erfelinda, *et, al*, 2017). Menghitung proporsi dewan direksi asing dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Astuti, 2017).

$$Proporsi\ WNA = \frac{Jumlah\ WNA}{Jumlah\ anggota\ dewan\ direksi}$$

D. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji t

Tabel 2 Hasil Uji *t-Test*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.051	.085		.600	.549
PROPORSI GENDER	1.080	.336	.174	3.214	.001
PROPORSI WNA	.733	.298	.133	2.464	.014

Sumber: Data SPSS diolah (2021)

Variabel PROPORSI GENDER dan PROPORSI WNA signifikan. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi masing-masing variabel tersebut yaitu 0,001 dan 0,014 keduanya berada di bawah 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel nilai perusahaan (PBV) dipengaruhi oleh PROPORSI DIREKSI WANITA dan PROPORSI WNA secara signifikan.

1 Pembahasan

1. Pengaruh Proporsi Direksi Wanita Terhadap Nilai Perusahaan

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa proporsi dewan direksi wanita berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2018-2020. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Robbins dan Judge (2008) yang menyatakan bahwa wanita pada umumnya lebih memiliki pemikiran yang mendetail terkait dalam analisis pengambilan keputusan. Mereka cenderung menganalisis masalah-masalah sebelum membuat suatu keputusan dan mengolah keputusan yang telah dibuat, sehingga menghasilkan pertimbangan masalah serta alternatif penyelesaian yang lebih saksama. Dan sejalan juga dengan penelitian Williams (2000) serta Swartz dan Firer (2005) menemukan keberadaan wanita dalam dewan berpengaruh positif pada kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Carter (2003) serta Dewi & Dewi (2016) yang menemukan adanya hubungan positif antara keberadaan wanita dalam anggota dewan pada nilai perusahaan. Lückerath-Rovers (2009) dan Ararat (2010) menyatakan dengan hadirnya wanita dalam anggota dewan maka perusahaan akan mampu memiliki kinerja yang lebih bagus dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memiliki anggota dewan wanita, serta Charness & Gneezy (2010) yang menemukan bahwa wanita melakukan investasi yang lebih kecil pada aset berisiko dibandingkan dengan pria. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Yuniasih dan Kusumawati (2016) yang menyatakan bahwa proporsi gender berpengaruh positif pada nilai perusahaan yang diukur menggunakan rasio PBV.

2. Pengaruh WNA Terhadap Nilai Perusahaan

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa proporsi kewarganegaraan asing (WNA) berpengaruh positif pada nilai perusahaan manufaktur periode 2018-2020. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Yogiswari (2017) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara direksi berkewarganegaraan asing dengan nilai perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Winoto dan Supatni (2014) yang menemukan direksi berkewarganegaraan asing berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat Ararat (2010), Oxelheim dan Randoy (2001) dalam Yuniasih (2011) menyatakan bahwa dengan adanya anggota dewan berkebangsaan asing dapat memperlihatkan perusahaan sudah mengikuti arus globalisasi dengan melakukan proses penukaran informasi secara internasional. S. Choi & Hasan (2005) melakukan penelitian mengenai kinerja bank di Korea menemukan bahwa kehadiran anggota dewan asing dapat dikaitkan dengan pengembalian yang baik serta bersifat *low risk*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Daggon (2011) yang menemukan diversitas kewarganegaraan berpengaruh positif pada nilai perusahaan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yogiswari dan Badera (2019) yang menyatakan bahwa *nationality diversity* berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

Penelitian ini juga didukung oleh teori yang digunakan yaitu teori agensi, yang menjelaskan bahwa adanya hubungan kerja antara pihak yang memberi wewenang (*principal*) yaitu investor dengan pihak yang menerima wewenang (*agensi*) yaitu manajer, dalam bentuk kontrak kerja sama. Hubungan keagenan muncul konflik kepentingan antara *agent* dan *principal*. Maka kualitas audit sangat dibutuhkan untuk menjaga kekayaan perusahaan sehingga nilai perusahaan juga akan menjadi baik.

E. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan mengenai “Pengaruh Gender dan Kewarganegaraan Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan” maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial proporsi dewan direksi wanita berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Hasil ini dapat menjelaskan bahwa proporsi direksi wanita yang dimiliki perusahaan dapat meningkatkan nilai perusahaan.

2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial proporsi direksi berkewarganegaraan asing berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Hasil ini dapat menjelaskan bahwa proporsi direksi berkewarganegaraan asing yang dimiliki perusahaan dapat meningkatkan nilai perusahaan.

Saran

1. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan peneliti dapat menggunakan lebih banyak sampel perusahaan yang tidak hanya terbatas pada perusahaan manufaktur.
2. Periode pengamatan yang digunakan diharapkan lebih dari tiga tahun atau jangka panjang agar hasil penelitian lebih tepat dan akurat.
3. Menambahkan variabel independen yang lainnya seperti usia dewan direksi, latar belakang pendidikan dewan direksi, masa jabatan dewan direksi, dan variabel dependen seperti kinerja keuangan dan lain sebagainya.

REFRENSI

- 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, Available at <http://www.ssrn.com>.
- 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.
- Brigham, E.F dan Joel F Houston. 2001. Manajemen Keuangan Jilid 2. Edisi 8. Suharto, Dodo. Wibowo, Herman, penerjemah. Jakarta. Erlangga. Terjemahan dari : Fundamental of Financial Management.
- Carter, DA, Simkins, BJ, & Simpson, WG, 2003, =Corporate governance, board diversity, and firm value', *Financial Review*, Vol.38, No.1, pp. 33-53.
- 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 Director affects Firm Performance, *Master's Thesis in Business Administration Blekinge Institute of Technology School of Management*.
- Erfelinda, 2017 jurnal kinerja modal intelektual keragaman gender dan keragaman kewarganegaraan dalam dewan direksi vol 9, no 1
- Fama, E. F. 1980 Agency problems and the theory of the firm, *Journal of Political Economy*. 88(2): 288-307
- Jensen, M. C., & Meckling, W. 1976. Teori Perusahaan Perilaku Manajerial, Biaya Agensi dan Struktur Kepemilikan. *Jurnal Ekonomi Keuangan*, 3(4), 305-360.
- 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
- Oxelheim, L. and T. Randoy. 2001. The Impact of Foreign Board Membership on Firm Value. *Journal of Banking and Finance*. Working Papers No. 567.. Cetin.(2010)
- 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
- Wicaksana A.B. 2010 Dampak Diversitas Kebangsaan Anggota Dewan Kommissaris dan Direksi Pada Kinerja Pasar Perusahaan. *Jurnal Dinamika Manajemen* volume 1, No.1.
- Wijaya, P. C., & Suprasto, B. 2015. Pengaruh Persebaran Dewan Two Tier (Dewan Gabungan) Pada Nilai Perusahaan Sektor Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 12(3), 722-734.

● 17% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 17% Internet database
- 17% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 9% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1

repository.lppm.unila.ac.id

Internet

17%

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Small Matches (Less than 10 words)
- Quoted material
- Manually excluded text blocks

EXCLUDED TEXT BLOCKS

Jurnal Ilmiah Berkala Enam Bulanan p-ISSN 1410 - 1831; e-ISSN 2807-9647JURNA...

repository.lppm.unila.ac.id

Jurnal Akuntansi dan Keuangan (JAK) - Vol.27 (No2) (2022); (144-150

repository.lppm.unila.ac.id

direksi di Indonesia. Direktur wanita memiliki pemahaman yang lebih baik atas seg...

repository.lppm.unila.ac.id

Jurnal Akuntansi dan Keuangan (JAK) - Vol.27 (No2) (2022); (144-150)146

repository.lppm.unila.ac.id

b. Status Kewarganegaraan Dengan tugas dan wewenang yang dimiliki oleh seoran...

repository.lppm.unila.ac.id

Jurnal Akuntansi dan Keuangan (JAK) - Vol.27 (No2) (2022); (144-150)147

repository.lppm.unila.ac.id

Tabel 1 Rincian Sampel Penelitian No. Keterangan Jumlah 1 Perusahaan Manufaktur ...

repository.lppm.unila.ac.id

Sumber: www.idx.co.id (Data diolah 2021) Variabel Dependen Nilai Perusahaan (Y)...

repository.lppm.unila.ac.id

Tabel 2 Hasil Uji t-Test Sumber: Data SPSS diolah (2021) Variabel PROPORSI GEND...

repository.lppm.unila.ac.id