

**PENGARUH *BOARD DIVERSITY* DAN KOMPENSASI  
DEWAN DIREKSI TERHADAP NILAI PERUSAHAAN  
(STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR  
YANG TERDAFTAR DI BEI TAHUN 2010)**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:

**DYAH RETNO INDRESWARI**

10412147003

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2013**

**PENGARUH *BOARD DIVERSITY* DAN KOMPENSASI  
DEWAN DIREKSI TERHADAP NILAI PERUSAHAAN  
(STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR  
YANG TERDAFTAR DI BEI TAHUN 2010)**

SKRIPSI

Oleh:

DYAH RETNO INDRESWARI

10412147003



Disetujui

Dosen Pembimbing,

Ismani, M.Pd, M.M  
NIP. 19490316 197412 1 001

**PENGESAHAN**

Skripsi yang berjudul:

**“PENGARUH *BOARD DIVERSITY* DAN KOMPENSASI  
DEWAN DIREKSI TERHADAP NILAI PERUSAHAAN  
(STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR  
YANG TERDAFTAR DI BEI TAHUN 2010)”**

Oleh:

Dyah Retno Indreswari

NIM. 10412147003

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 10 Juni 2013

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Sukanti, M.Pd NIP. 19540101 197903 2 001	Ketua Penguji		14/6'13
Ismani, M.Pd, M.M NIP. 19490316 197412 1 001	Sekretaris Penguji		19/6'13
Sukirno, Ph.D NIP. 19690414 1994403 1 002	Penguji Utama		14/6'13

Yogyakarta, 20 Juni 2013

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta



Dr. Sugiharsono, M.Si.

NIP. 19550328 198303 1 002

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dyah Retno Indreswari

NIM : 10412147003

Program Studi : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi

Judul : “PENGARUH BOARD DIVERSITY DAN KOMPENSASI TERHADAP NILAI PERUSAHAAN (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BEI TAHUN 2010)”

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya yang ditulis orang lain, kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Yogyakarta, 23 Mei 2013

Penulis,



Dyah Retno Indreswari

NIM. 10412147003

## **MOTTO**

Hidup adalah tantangan, maka hadapilah. Hidup adalah sebuah lagu, maka nyanyikanlah. Hidup adalah sebuah mimpi, maka sadarilah. Hidup adalah sebuah cinta, maka nikmatilah  
(Bhagan Sri Sthya Sai Baba).

Untuk dapat bahagia, Buatlah dulu orang lain bahagia (Creed)

## **PERSEMBAHAN**

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, karya sederhana ini kupersembahkan untuk:

Allah SWT

Bapak Abdul Afif dan Ibu Dwi Nurhayai tercinta  
Adik-adikku Arif Hendra Yudhistira dan Anindita Dyah

Parameswari yang tersayang

Sahabat dan teman-teman PKS 2010 yang selalu  
memberikan semangat & dukungan

Universitas Negeri Yogyakarta

## ABSTRAK

### **PENGARUH *BOARD DIVERSITY* DAN KOMPENSASI DEWAN DIREKSI TERHADAP NILAI PERUSAHAAN (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BEI TAHUN 2010)**

Oleh:

Dyah Retno Indreswari  
10412147003

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Board diversity* yang diwakili oleh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Direksi Independen, dan *Theory Agency* yang diwakili oleh Kompensasi terhadap Nilai Perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2010.

Populasi penelitian ini adalah seluruh perusahaan manufaktur yang tercatat di BEI tahun 2010 berjumlah 206, dan sampel yang diambil sebanyak 35 perusahaan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dokumentasi dan studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan adalah kausal komparatif yaitu bertujuan meneliti kemungkinan hubungan sebab akibat berdasarkan pengamatan yang telah ada.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Pengalaman Kerja Berpengaruh Positif tidak signifikan terhadap Nilai Perusahaan hal ini dibuktikan nilai koefisien regresi menunjukkan 0,007 dengan nilai signifikansi 0,766 lebih besar dari 0,05. Latar Belakang Pendidikan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Nilai Perusahaan karena memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,092 dengan nilai signifikansi 0,798 lebih besar dari 0,05. Direksi Independen berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Nilai Perusahaan dibuktikan dari nilai koefisien regresi 0,402 dengan nilai signifikansi 0,839 lebih besar dari 0,05. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Nilai Perusahaan, dibuktikan dari nilai koefisien regresi 1,399E-10 dengan nilai signifikansi 0,016 lebih kecil dari 0,05. Secara bersama-sama berdasarkan uji simultan Pengalaman Kerja, Latar Belakang pendidikan, Direksi Independen, dan Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Nilai Perusahaan, hal ini dilihat dari  $F_{hitung}$  sebesar 1,490 sedangkan  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5%, yaitu sebesar 2,69, maka  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  ( $1,490 < 2,69$ ), dan nilai signifikansi sebesar 0,230 lebih besar dari 0,005. Berdasarkan hasil uji yang telah disebutkan di atas hanya satu variabel saja yaitu Kompensasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Nilai Perusahaan, hal ini membuktikan semakin besar kompensasi yang diberikan kepada dewan direksi maka Nilai perusahaan juga akan meningkat.

Kata kunci : Nilai Perusahaan, Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Direksi Independen, Kompensasi

## KATA PENGANTAR

Dengan penuh kerendahan hati serta memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi dengan judul, "**Pengaruh Board Diversity dan Kompensasi Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan yang Terdaftar Di BEI Tahun 2010)**", dengan lancar. Penulis menyadari sepenuhnya, tanpa bimbingan dari berbagai pihak, Tugas Akhir Skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin banyak mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Sugiharsono, M.Si. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan izin dalam penyusunan tugas akhir ini.
3. Bapak Sukirno, Ph.D., Kajar Pendidikan Akuntansi dan selaku narasumber yang telah memberikan izin penelitian dan memberikan ilmu yang bermanfaat.
4. Dhyah Setyorini, M.Si., Ak., Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta.
5. Bapak Ismani, M.Pd, M.M selaku pembimbing yang telah memberikan perhatian, bimbingan serta ilmu dalam menyusun tugas akhir ini dengan baik.

6. Dosen dan staf karyawan Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulis dalam penyusunan tugas akhir ini.
7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga skripsi ini bermanfaat untuk semua pihak. Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik sangat penulis harapkan.

Yogyakarta, 23 Mei 2013

Penulis



Dyah Retno Indreswari

NIM. 10412147003

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN KEASLIAN KARYA.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
LAMPIRAN .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Batasan Masalah .....	5
D. Rumusan Masalah .....	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
A. Kajian Pustaka .....	9
1. Nilai Perusahaan.....	9
a. Pengertian.....	9
b. Metode Mengukur Nilai Perusahaan.....	10
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Nilai Perusahaan .....	16
3. Keragaman Dewan ( <i>Board Diversity</i> ).....	17
a. Pengertian Keragaman Dewan ( <i>Board Diversity</i> ).....	17
b. Pengaruh Keragaman Dewan Terhadap Nilai Perusahaan.....	18
4. Pengalaman Kerja.....	19
a. Pengertian Pengalaman Kerja .....	19
b. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Nilai perusahaan.....	21
5. Latar Belakang Pendidikan.....	22
a. Pengertian Pendidikan.....	22
b. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Nilai Perusahaan.....	25
6. Direksi Independen.....	26
a. Pengertian Direksi Independen .....	26
b. Tugas dan Tanggung Jawab Direksi Independen.....	28
c. Pengaruh Direksi Independen Terhadap Nilai Perusahaan ...	29
7. <i>Theory Agency</i> .....	30
a. Pengertian <i>Theory Agency</i> .....	30

b. Biaya <i>Agency</i> .....	31
c. Kompensasi .....	32
d. Pengaruh Kompensasi terhadap Nilai perusahaan .....	32
8. Penelitian yang Relevan .....	33
9. Kerangka Berpikir .....	37
10. Paradigma Penelitian .....	41
11. Hipotesis Penelitian .....	42
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>43</b>
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	43
B. Desain Penelitian .....	43
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	44
1. Variabel Dependen .....	44
2. Variabel Independen.....	45
D. Populasi dan Sampel.....	47
E. Teknik Pengumpulan Data .....	48
F. Teknik Analisis Data .....	49
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>59</b>
A. Hasil Penelitian.....	59
1. Deskripsi Data Penelitian .....	59
2. Statistik Deskriptif.....	60
B. Uji Asumsi Klasik .....	64
1. Uji Normalitas .....	65
2. Uji Heteroskedastisitas .....	66
3. Uji Multikoleniaritas .....	68
4. Uji Autokorelasi .....	69
5. Uji Linearitas .....	70
C. Uji Hepotesis .....	71
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	85
E. Keterbatasan Penelitian .....	90
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>91</b>
A. Simpulan.....	91
B. Saran .....	94
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>95</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>98</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Sampel Perusahaan Yang Sesuai Dengan Penelitian .....	47
2. Hasil Statistik Deskriptif Nilai Perusahaan .....	60
3. Hasil Statistik Deskriptif Pengalaman Kerja.....	61
4. Hasil Statistik Deskriptif Latar Belakang Pendidikan.....	62
5. Hasil Statistik Deskriptif Direksi Independen.....	63
6. Hasil Statistik Deskriptif Kompensasi .....	64
7. Hasil Uji Normalitas Dengan <i>KOLMOGOROV SMIRNOV</i> .....	65
8. Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Uji Glejser .....	67
9. Hasil Uji Multikolinearitas .....	68
10. Hasil Uji Autokorelasi.....	69
11. Hasil Uji Linearitas .....	70
12. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Nilai Perusahaan.....	71
13. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Nilai Perusahaan.....	74
14. Hasil Korelasi Parsial .....	75
15. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan.....	77
16. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh Kompensasi Terhadap Nilai Perusahaan.....	79
17. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Direksi Independen, dan Kompensasi Secara Bersama-sama Terhadap Nilai Perusahaan .....	82

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Scatterplot Untuk Uji Heterokedastisitas .....	66

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Tahun
1. Perhitungan Nilai Perusahaan Tahun 2010 .....	98
2. Pengalaman Kerja .....	100
3. Latar Belakang Pendidikan .....	101
4. Porsi Direksi Independen .....	102
5. Kompensasi .....	103
6. Statistik Deskriptif.....	105
7. Uji Asumsi Klasik .....	106
8. Uji Hipotesis.....	109
9. Hasil Korelasi Parsial .....	115
10. Chart Tobin's Q.....	116
11. Chart Pengalaman Kerja.....	117
12. Chart Latar Belakang Pendidikan .....	118
13. Chart Direksi Independen.....	119
14. Chart Kompensasi .....	120

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Persaingan bisnis sekarang ini semakin ketat. Pemenangnya bisa berarti berhasil untuk memperoleh laba sebanyak-banyaknya dan juga bisa mempertahankan keberadaannya di dunia bisnis. Salah satu cara untuk bertahan dalam dunia bisnis adalah dengan mempunyai investor yang menanamkan modalnya dalam suatu perusahaan. Perusahaan harus mempunyai nilai perusahaan yang baik, sehingga para investor tertarik untuk menanamkan modalnya dalam perusahaan tersebut.

Nilai perusahaan adalah nilai dari laba yang diperoleh dan yang diharapkan pada masa yang akan datang, yang dihitung pada masa sekarang dengan memperhitungkan tingkat risiko dan tingkat bunga yang tepat (Arifin Sitio dkk, 2001: 74). Dari pengertian tersebut, bisa dikatakan semakin tinggi nilai perusahaan maka kemakmuran para pemegang saham akan semakin baik, untuk itu semakin tinggi nilai perusahaan, maka akan semakin menarik pihak luar untuk berinvestasi pada suatu perusahaan.

Pengukuran nilai perusahaan menggunakan *Tobin's Q*. *Tobin's Q* telah digunakan khusus oleh perusahaan-perusahaan manufaktur untuk menjelaskan sejumlah fenomena perusahaan yang beragam. *Tobin's Q* adalah gambaran statistik yang berfungsi sebagai proksi dari nilai perusahaan dari perspektif investor, seperti dalam definisi yang telah dijelaskan di atas bahwa

*Tobin's Q* merupakan nilai pasar dari *firm's assets* dan *replacement value of those assets*.

Nilai suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain, faktor pasar, faktor perusahaan, dan faktor investor. Faktor perusahaan meliputi operasi, keputusan pendanaan, keputusan investasi, kebijakan dividen.

Entitas bisnis saat ini, karyawan dan tim manajemen puncak menjadi semakin beragam dalam hal usia, etnis, dan gender, di samping keberagaman mereka dalam hal kepemilikan, pengalaman, latar belakang pendidikan, dan status sosial ekonomi (Jackson and Alvarez, 1992 dalam Salim Darmadi 2010: 2).

Survei pemimpin bisnis mengkonfirmasi persepsi bahwa ketertarikan dalam mengelola keragaman berhasil tersebar luas. Mengapa perusahaan peduli tentang keragaman, ada dua alasan utama yang menjadi keyakinan bahwa *supervisor* tidak tahu bagaimana memotivasi keragaman yang ada dalam kelompoknya, dan ragu-ragu tentang bagaimana menangani tantangan berkomunikasi dengan karyawan yang latar belakang budaya yang berbeda, *value* dan bahkan kemampuan bahasa (Jackson, E Susan, 1992: 3)

Keragaman dewan pada dasarnya menyangkut derajat kesamaan dan perbedaan antara individu-individu yang membentuk dewan. Ada beberapa cara untuk menggambarkan perbedaan antara individu. Mereka dapat termasuk faktor terukur, seperti, umur, jenis kelamin, etnis, sosial ekonomi atau latar belakang budaya, tempat tinggal, kualifikasi formal, serta

keterampilan teknis dan keahlian. Mereka juga dapat mencakup faktor-faktor nyata seperti pengalaman hidup, sikap pribadi, atau perspektif (*Corporations and Markets Advisory Committee*, 2009).

Banyak penelitian yang menggunakan keragaman dewan sebagai obyek penelitian, seperti penelitian yang dilakukan oleh Carter *et al.* (2010) menyatakan bahwa keragaman dewan dan keragaman etnis memiliki efek positif pada kinerja keuangan diukur dengan *Tobin's Q*. Carter *et al.* dalam Campbell (2008) yang menemukan hubungan positif dan signifikan antara *Tobin's Q* dan proporsi dewan wanita di 1000 perusahaan majalah Fortune. Sedangkan di lain sisi, Randoy *et al.* (2006) menganalisis dampak keanekaragaman dewan di perusahaan-perusahaan terbesar dari tiga negara Skandinavia, yaitu Denmark, Norwegia dan Swedia dan menemukan 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 dari Kusumastuti S dkk (2006), dalam Penelitian ini 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. Namun ada satu variabel independen yang

berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persebaran anggota dewan (*board diversity*) berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Nilai perusahaan akan dapat diketahui dari laporan keuangan tahunan yang diterbitkan perusahaan tersebut. Perusahaan yang mempunyai nilai yang baik akan melakukan salah satu dari prinsip *good corporate governance*, yaitu melakukan transparansi atau keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan pengungkapan informasi materiil yang relevan mengenai perusahaan. Selain itu juga melakukan pengungkapan atau *disclosure*, yaitu penyajian informasi kepada para pemangku kepentingan baik diminta maupun tidak diminta, mengenai hal-hal yang berkenaan dengan kinerja operasional, keuangan, dan risiko usaha perusahaan.

Pihak yang melakukan pengungkapan dan transparansi dalam perusahaan adalah dewan direksi. Dewan direksi diharapkan bisa memberikan kabar baik bagi para pemegang saham. Kehidupan perekonomian yang modern, manajemen, dan pengelolaan perusahaan semakin banyak dipisahkan dari kepemilikan perusahaan. Hal ini sesuai dengan *Agency Theory* yang menekankan pentingnya pemilik perusahaan menyerahkan pengelolaan perusahaan kepada tenaga profesional (Adrian Sutedi, 2011: 13).

Perusahaan yang memiliki manajemen terpisah dari pemegang saham, akan timbul permasalahan tentang bagaimana pemegang saham akan dapat secara efektif memonitor pengurusan perusahaan, sehingga pengelolaan dilaksanakan sesuai kepentingan pemegang saham. Untuk itu dilahirkan

lembaga komisaris, partisipasi pemegang saham melalui Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), peran menentukan kompensasi direksi yang dikaitkan dengan kinerja, perlindungan hukum, transparansi, dan kewajiban *disclosure* (Adrian Sutedi, 2011: 9).

Dalam memonitoring kinerja dewan direksi diperlukan biaya monitoring (Adrian Sutedi, 2011: 17). Salah satu biaya monitoring yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam hal ini mewakili pemegang saham yaitu biaya kompensasi kepada pada dewan direksi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini mengambil judul Pengaruh *Board Diversity* dan Kompensasi pada Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan "(Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI)".

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi masalah yaitu keragaman dalam dewan tidak hanya meliputi *gender*, tetapi juga keragaman usia, etnis, latar belakang budaya, pengalaman hidup, keterampilan teknis dan keahlian. Selain hal tersebut, *Theory Agency* juga berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

## **C. Batasan Masalah**

Mengingat begitu banyak permasalahan yang timbul, maka untuk lebih mengarahkan penelitian pada permasalahan yang disebutkan di atas, maka penulis merasa perlu untuk memberikan batasan pada penelitian, yaitu diversitas dewan yang diambil tidak semuanya namun hanya pengalaman

kerja, latar belakang pendidikan, dan direksi independen. *Theory Agency* yang akan diambil dalam penelitian ini adalah di fokuskan pada pemberian kompensasi kepada dewan direksi.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengalaman kerja anggota dewan direksi mempengaruhi nilai perusahaan?
2. Bagaimana latar belakang pendidikan anggota dewan direksi mempengaruhi nilai perusahaan?
3. Bagaimana proporsi direksi independen anggota dewan direksi mempengaruhi nilai perusahaan?
4. Bagaimana besarnya kompensasi yang diterima dewan direksi mempengaruhi nilai perusahaan?
5. Bagaimana secara bersama-sama pengalaman kerja, proporsi direksi independen, dan latar belakang pendidikan, dan besarnya kompensasi anggota dewan direksi mempengaruhi nilai perusahaan?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai penulis dari penelitian yang dilakukan ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk menganalisis dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh pengalaman kerja dewan direksi terhadap nilai perusahaan.

2. Untuk menganalisis dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh latar belakang pendidikan anggota dewan terhadap nilai perusahaan.
3. Untuk menganalisis dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh proporsi direksi independen terhadap nilai perusahaan.
4. Untuk menganalisis dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh besarnya kompensasi yang diterima dewan direksi terhadap nilai perusahaan.
5. Untuk menganalisis dan memberikan bukti empiris mengenai pengalaman kerja, proporsi direksi independen, dan latar belakang pendidikan, dan besarnya kompensasi anggota dewan direksi secara bersama-sama mempengaruhi nilai perusahaan.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Memberi pengetahuan bahwa board diversity mempengaruhi nilai perusahaan
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi pihak perusahaan

Untuk mengetahui pengaruh keberadaan *board diversity* dalam keanggotaan dewan direksi terhadap nilai perusahaan, sehingga diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan, terkait dengan penetapan proporsi anggota dewan direksi untuk

meningkatkan nilai perusahaan melalui perspektif *corporate governance*.

b. Bagi pengembangan teori

Untuk memberikan bukti empiris mengenai variabel *board diversity* dan *theory agency* yang dikhususkan pada pemberian kompensasi pada dewan direksi manakah yang mampu mempengaruhi nilai perusahaan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Pustaka**

##### **1. Nilai Perusahaan**

###### **a. Pengertian**

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 (Arifin Sitio, 2001: 74).

Menurut Mardiyanto, “ Nilai perusahaan adalah nilai sekarang dari serangkaian arus masuk yang akan dihasilkan perusahaan pada masa mendatang” (Handono Mardiyanto, 2009: 182). Nilai perusahaan ditentukan oleh pasar saham (Wals Ciaran, 2004: 143).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan nilai perusahaan adalah serangkaian arus kas masuk yang diharapkan pada masa yang akan datang.

Nilai perusahaan yang sudah *go public* tercermin dari harga sahamnya, sedangkan perusahaan yang belum *go public* tercermin apabila perusahaan tersebut akan dijual (Farah Margaretha, 2005: 1).

## **b. Metode Mengukur Nilai Perusahaan**

Secara umum banyak metode dan teknik yang telah dikembangkan dalam penilaian perusahaan, ada beberapa rasio yang berkaitan dengan pasar saham (Wals Ciaran, 2004: 144), di antaranya adalah :

### 1) Kapitalisasi pasar

Kapitalisasi pasar adalah nilai pasar dari saham yang diterbitkan (*outstanding share*) suatu emiten. Saham yang mempunyai kapitalisasi pasar sangat besar di bursa efek dianggap sebagai *blue chip* dan *market mover* (Sapto Raharjo, 2006: 41).

### 2) Nilai saham, nominal, buku dan pasar

Nilai nominal adalah nilai yang tercantum secara formal dalam anggaran dasar perusahaan, disebutkan secara eksplisit dalam neraca perusahaan, dan juga ditulis jelas dalam surat saham. Nilai buku merupakan nilai yang dihitung berdasarkan pembukuan perusahaan penerbit saham, nilai pasar adalah nilai saham di pasar, yang ditunjukkan oleh harga saham tersebut di pasar.

### 3) Laba per saham (*earning per share/EPS*)

EPS menginformasikan kepada pemegang saham atau investor tentang berapa banyak keuntungan yang dihasilkan setiap saham. Apabila EPS tinggi maka prospek perusahaan

lebih baik, sebaliknya apabila EPS rendah maka prospek perusahaan kurang baik.

Banyak pimpinan perusahaan yang menekankan bahwa pertumbuhan EPS adalah target utama dalam laporan tahunan (Wals Ciaran, 2004: 150).

Rumus EPS adalah sebagai berikut

$$\text{Laba per saham (EPS)} = \frac{\text{EAT /Laba bersih}}{\text{Jumlah Saham}}$$

#### 4) Dividen per saham (*dividen per share*/DPS)

DPS adalah dividen yang akan dibagikan kepada setiap pemegang saham.

Rumus DPS adalah sebagai berikut:

$$\text{Dividen per saham (DPS)} = \frac{\text{Dividen Saham Biasa}}{\text{Jumlah Saham}}$$

Nilai dividen saham biasa diambil dari persentase bagian laba bersih perusahaan. Apabila laba bersih besar maka DPS yang akan diterima oleh pemegang saham besar setelah disetujui oleh RUPS. (Sapto Raharjo, 2006: 120)

5) Cakupan dividen (*dividen cover*) dan rasio pembayaran (*pay-out ratio*)

Dua rasio ini merupakan cerminan atau bayangan dari yang satu dengan yang lainnya (Wals, 2004: 152).

Rumus cakupan dividen adalah sebagai berikut :

$$\text{Cakupan Dividen} = \frac{\text{EPS}}{\text{DPS}}$$

Sedangkan Rumus Rasio pembayaran adalah kebalikan dari rumus cakupan dividen, yaitu sebagai berikut :

$$\text{Rasio Pembayaran} = \frac{\text{EPS}}{\text{DPS}}$$

Apabila cakupan dividen tinggi (rasio pembayaran rendah), maka mengindikasikan bahwa dividen relatif aman karena dapat dipertahankan apabila terjadi penurunan laba. Cakupan yang tinggi juga menunjukkan kebijakan resensi yang tinggi yang menunjukkan bahwa perusahaan bertujuan mencapai pertumbuhan yang tinggi (Wals Ciaran, 2004: 154).

6) Hasil laba (*earnings yield*)

Hasil laba menunjukkan hubungan antara EPS dengan harga saham. *Earning yield* merupakan total pengembalian atas saham.

Rumus *Earning Yield* adalah sebagai berikut:

$$\text{EY} = \frac{\text{EPS}}{\text{Harga Saham}}$$

### 7) Hasil dividen (*dividen yield*)

Untuk mengetahui kinerja saham, dengan tingkat *dividen yield* yang bagus maka keuntungan yang diperoleh investor pasti sangat menarik. (Sapto Raharjo, 2006: 120).

Rumus *Dividen Yield* adalah sebagai berikut:

$$DY = \frac{\text{DPS}}{\text{Harga Saham}}$$

### 8) Rasio harga terhadap laba (*price earning ratio/ PER*)

Rasio ini merupakan indikator terbaik terhadap kinerja keuangan perusahaan, selain itu juga mengindikasikan harapan pasar terhadap pertumbuhan dividen yang akan datang dan risiko investasi atas saham tersebut.

Semakin rendah tingkat PER suatu saham dibandingkan dengan saham lainnya maka semakin menarik untuk dijadikan pilihan investasi. Dengan nilai PER yang rendah maka harga saham masih relatif murah, dan harapan harga saham akan naik biasanya terjadi jika PER nya masih rendah.

Rumus PER adalah sebagai berikut :

$$PER = \frac{\text{Harga Saham}}{\text{EPS}}$$

9) Rasio nilai pasar terhadap nilai buku (*market to book ratio*)

Rasio ini memberikan nilai akhir, dan mungkin paling menyeluruh atas status pasar saham perusahaan secara keseluruhan.

Rumus *Market To Book Ratio* adalah sebagai berikut :

$$\text{Market To Book Ratio} = \frac{\text{Kapitalisasi Pasar}}{\text{Total Dana Biasa}}$$

10) Tobin's Q

Selain metode-metode yang disebutkan di atas, untuk mengukur nilai perusahaan bisa menggunakan *Tobin's Q*. *Tobin's Q* berfungsi sebagai wakil untuk kinerja perusahaan di pasar keuangan (Kashif Rashid dan Sardar M.N Islam, 2008: 56). Seperti dikatakan dalam Margareta bahwa perusahaan *go public* nilai perusahaannya adalah tercermin dari harga sahamnya. *Tobin's Q* adalah indikator untuk mengukur kinerja perusahaan, khususnya tentang nilai perusahaan, yang menunjukkan suatu proforma manajemen dalam mengelola aktiva perusahaan. *Tobin's Q* sebagai indikator pengukur nilai perusahaan telah banyak digunakan dalam penelitian keuangan, khususnya penelitian yang mengambil permasalahan nilai perusahaan (Bambang Sudiyatno dan Elen Puspitasari, 2010:11).

Nilai *Tobin's Q* lebih besar dari satu menunjukkan bahwa perusahaan mempunyai nilai bagi pemegang saham, dan apabila nilainya kurang dari satu maka perusahaan tidak mempunyai kinerja yang baik (Kashif Rashid dan Sardar M.N Islam, 2008: 56).

*Tobin's Q* telah digunakan khusus oleh perusahaan-perusahaan manufaktur untuk menjelaskan sejumlah fenomena perusahaan yang beragam. *Tobin's Q* adalah gambaran statistik yang berfungsi sebagai proksi dari nilai perusahaan dari perspektif investor, seperti dalam defisini yang telah dijelaskan di atas bahwa *Tobin's Q* merupakan nilai pasar dari *firm's assets* dan *replacement value of those assets* (Bambang Sudiyatno dan Elen Puspitasari, 2010:14).

Menurut Bambang Sudiyatno dan Elen Puspitasari secara matematis *Tobin's Q* dapat dihitung dengan formulasi rumus sebagai berikut (Bambang Sudiyatno dan Elen Puspitasari, 2010: 15):

$$\text{Tobin} = \frac{\text{MVS} + \text{DEBT}}{\text{TA}}$$

$$\text{MVS} = \text{P} \times \text{Q shares}$$

$$\text{DEBT} = (\text{CL} - \text{CA}) + \text{INV} + \text{LTL}$$

Dimana:

TOBIN : Nilai perusahaan

MVS	: Nilai pasar dari jumlah lembar saham beredar
DEBT	: Nilai total kewajiban perusahaan
TA	: Total aktiva perusahaan
P	: Harga saham penutupan akhir tahun
Q shares	: Jumlah saham beredar akhir tahun
CL	: Kewajiban jangka pendek
CA	: Aktiva lancar
INV	: Nilai buku persediaan
LTD	: Kewajiban jangka panjang

## **2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Nilai Perusahaan**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi nilai perusahaan (Handono Mardiyanto, 2009: 182), yaitu :

### **a. Faktor pasar**

Faktor pasar meliputi kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan persaingan baik pasar domestik maupun pasar asing.

### **b. Faktor perusahaan**

Faktor perusahaan meliputi operasi, keputusan pendanaan, keputusan investasi, kebijakan dividen.

### **c. Faktor investor**

Faktor investor meliputi pendapatan/tabungan, usia/gaya hidup, tingkat bunga, preferensi risiko.

### 3. Keragaman Dewan (*Board diversity*)

#### a. Pengertian Keragaman Dewan (*Board diversity*)

*Board diversity* sering didefinisikan sebagai pembagian personal diantara anggota yang saling bergantung dalam unit kerja (Jackson, Joshi dan Erhardt 2003 dalam Clarke, Thomas and Branson, Douglas, 2012: 346).

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

Selain itu *diversity* juga dibedakan antara *demographic attributes* dan *cognitive (underlying)*, *demographic attributes* meliputi umur, *gender*, kewarganegaraan, ras, dan etnis. *Cognitive (underlying)* meliputi nilai setiap individu (Clarke, Thomas and Branson, Douglas, 2012: 346).

Berdasarkan uraian di atas maka *diversity* yang akan diambil adalah pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, dan proporsi direksi independen.

**b. Pengaruh Keragaman Dewan terhadap Nilai Perusahaan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi nilai perusahaan adalah faktor pasar meliputi kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan persaingan baik pasar domestik maupun pasar asing. Faktor perusahaan meliputi operasi, keputusan pendanaan, keputusan investasi, kebijakan dividen. Faktor investor meliputi pendapatan/tabungan, usia/gaya hidup, tingkat bunga, preferensi risiko (Handono Mardiyanto, 2009: 182).

Organisasi atau badan usaha umumnya mempunyai tiga jenjang manajemen, yaitu manajemen puncak, manajemen menengah, dan manajemen pelaksana. Manajemen puncak adalah jenjang manajemen tertinggi dalam suatu perusahaan, biasanya terdiri atas dewan direksi dan direksi utama. Dewan direksi tugasnya adalah memutuskan hal-hal yang sangat penting sifatnya bagi kelangsungan hidup perusahaan. Manajemen puncak bertugas menetapkan kebijaksanaan operasional dan membimbing interaksi organisasi dengan lingkungan (Alam S, 2006: 128).

Menurut Fuad M, tugas dari manajemen puncak adalah mengembangkan rencana-rencana yang luas dan melakukan pengembangan keputusan yang strategis (Fuad M, 2006: 99).

Dilihat dari ulasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kegiatan perencanaan operasional dan melakukan pengambilan keputusan yang strategis dalam perusahaan dilakukan oleh dewan

direksi, apabila dewan direksi melakukan perencanaan dengan tepat dan mengambil keputusan yang tepat maka akan didapatkan hasil kinerja yang baik, hal tersebut dapat membuat para investor akan menanamkan modalnya, apabila banyak investor yang menanamkan modalnya dapat menaikkan harga saham, sehingga nilai perusahaan akan naik pula.

Dalam perusahaan, yang menentukan operasi, keputusan pendanaan, keputusan investasi, dan kebijakan dividen adalah dewan yang berada di dalam perusahaan tersebut, sehingga keberadaan dewan mempengaruhi nilai perusahaan.

#### **4. Pengalaman Kerja**

##### **a. Pengertian Pengalaman Kerja**

Pengalaman merupakan guru yang terbaik, tergantung bagaimana orang bisa menarik pelajaran dari pengalaman itu. Pengalaman ada yang menyenangkan ada yang menyedihkan, ada yang bermanfaat ataupun ada yang tidak bermanfaat.

Pengalaman merupakan akumulasi setiap kejadian dan penyingkapan setiap masalah. Pengalaman adalah langkah awal dari pelaksanaan setiap rencana dimana pengalaman merupakan referensi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki seseorang maka akan semakin dewasa dalam menata kehidupan dan semakin mudah menata tugas-tugas perusahaan (I Ketut Gede Yudhantara, 2006: 54).

Menurut Soedarmayanti, “Pengalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang, sedangkan pengalaman hanya mungkin diperoleh dalam hubungan lingkungannya”. Pengalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang dalam hal ini berarti bahwa jiwa dan kemampuan seseorang akan lebih mapan jika orang tersebut telah merasakan keadaan yang sebenarnya (Nesti Widyaningsih, 2012: 26).

Menurut Manullang, “Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan”. Pengalaman kerja merupakan bagian dari latihan, karena dengan latihan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menunjukkan atau menentukan bagaimana kualitas seseorang dalam bekerja. Artinya mudah sukarnya, cepat lambat nya seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan dipengaruhi oleh seberapa banyak orang tersebut telah memiliki pengalaman kerja (Nesti Widyaningsih, 2012: 25).

Menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia, pengalaman kerja adalah pengalaman melakukan pekerjaan dalam bidang tertentu dan jangka waktu tertentu secara intensif yang menghasilkan kompetensi.

Pengalaman kerja bisa dinyatakan sebagai masa jabatan, menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas produktifitas karyawan. Bukti menyebutkan bahwa masa jabatan mempunyai korelasi yang positif terhadap kepuasan kerja. Apabila usia dan pengalaman kerja di pisahkan maka pengalaman kerja lebih konsisten dan stabil dibandingkan usia (Robbins, Stephen P dan Judge Timothy , 2007: 68).

Dari definisi di atas dapat disimpulkan pengalaman kerja adalah akumulasi setiap kejadian yang mengakibatkan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

**b. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Nilai Perusahaan**

Dari uraian yang sudah diulas di atas dapat diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi nilai perusahaan salah satunya adalah faktor perusahaan, yaitu yang meliputi operasi, keputusan pendanaan, keputusan investasi, kebijakan dividen.

Pihak yang melakukan kegiatan perencanaan operasional dan pengambilan keputusan yang strategis dalam perusahaan dilakukan oleh dewan direksi.

Menurut Yudiantara, pengalaman merupakan akumulasi setiap kejadian dan penyingkapan setiap masalah. Pengalaman adalah langkah awal dari pelaksanaan setiap rencana dimana pengalaman

merupakan referensi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki seseorang maka akan semakin dewasa dalam menata kehidupan dan semakin mudah menata tugas-tugas perusahaan (I Ketut Gede Yudhantara, 2006: 54).

Pengalaman kerja seseorang dapat memberikan seseorang wawasan ke dalam pekerjaan, memiliki pengalaman yang berguna yang dapat diakui ditempat kerja, menjadi lebih percaya diri dengan kemampuan diri sendiri untuk belajar sesuatu yang baru, pemahaman tentang dunia kerja.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan, karena seorang dewan yang mempunyai pengalaman kerja, maka akan mempunyai wawasan yang baik dalam pekerjaannya, begitu pula dalam hal mengelola operasi perusahaan dan membuat rencana-rencana pendanaan ataupun investasi, ataupun mengambil keputusan yang strategis dalam perusahaan. Perencanaan dan pengambilan keputusan yang tepat dapat memajukan perusahaan hal tersebut akan menaikkan nilai perusahaan dan menarik para investor untuk menanamkan modalnya.

## **5. Latar Belakang Pendidikan**

### **a. Pengertian Pendidikan**

Menurut Undang-undang no.20 tahun 2003, pengertian pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan

suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pendapat lain tentang pengertian pendidikan dikemukakan oleh John S. Brubacher yang dikutip Sumitro (1998:17) menyatakan bahwa, "Pendidikan adalah proses dalam mana potensi-potensi, kemampuan-kemampuan, kapasitas-kapasitas manusia yang mudah dipengaruhi oleh kebiasaan-kebiasaan, disempurnakan dengan kebiasaan-kebiasaan yang baik, dengan alat (media) yang disusun sedemikian rupa, dan digunakan oleh manusia untuk menolong orang lain atau dirinya sendiri dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan".

Menurut Umar Tirtarahardja dan La Sulo (2005: 35), "Pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja".

Menurut Sistem Pendidikan Nasional (UU Nomor 2 tahun 1989 pasal10) mengemukakan bahwa pendidikan terbagi atas :

- a. Pendidikan persekolahan yang mencakup berbagai jenjang pendidikan dari tingkat sekolah dasar (SD) sampai perguruan tinggi.

b. Pendidikan Luar Sekolah terbagi atas :

- 1) Pendidikan non formal. Mencakup lembaga pendidikan diluar sekolah, misalnya kursus, seminar, kejar paket A.
- 2) Pendidikan informal. Mencakup pendidikan keluarga, masyarakat dan program-program sekolah, misalnya ceramah diradio atau televisi dan informasi yang mendidik dalam surat kabar atau majalah.

Dari jenis pendidikan diatas, pendidikan informal adalah yang paling dahulu dikenal dan paling penting peranannya. Hal ini disebabkan dalam masyarakat sederhana satu-satunya bentuk pendidikan yang dikenal adalah pendidikan informal.

Meskipun pendidikan informal mempunyai peranan yang sangat penting tetapi di dalam penelitian ini tidak mencantumkan sebagai salah satu faktor penunjang produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan kesulitan dalam mengidentifikasi datanya, sehubungan dengan kompleks dan luasnya cakupan bentuk pendidikan informal. Dalam penelitian ini yang menjadi bahasan adalah dibatasi pada pendidikan formal. Pendidikan formal yang sering disebut pendidikan persekolahan, berupa rangkaian jenjang pendidikan yang telah baku mulai dari jenjang sekolah dasar sampai perguruan tinggi

Dari definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pendidikan adalah usaha yang dilakukan untuk menyiapkan peserta didik agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki secara

menyeluruh dalam memasuki kehidupan dimasa yang akan datang. Latar belakang pendidikan sangat penting dalam menjalankan perusahaan, dengan pendidikan yang baik maka dianggap lebih mampu mengelola bisnis dan mengambil keputusan.

**b. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Nilai Perusahaan**

Perusahaan yang mempunyai nilai saham yang baik, dapat dipastikan nilai perusahaannya juga baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi nilai perusahaan adalah perusahaan yang meliputi operasi, keputusan pendanaan, keputusan investasi, kebijakan dividen.

Menurut Fuad M, tugas dari manajemen puncak adalah mengembangkan rencana-rencana yang luas dan melakukan pengembangan keputusan yang strategis (Fuad M, 2006: 99). Manajemen puncak meliputi dewan direksi dan direksi utama.

Menurut Umar Tirtarahardja dan La Sulo (2005: 35), “Pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja”.

Latar belakang pendidikan memiliki pengaruh 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 merupakan hal

yang penting bagi anggota dewan direksi perusahaan untuk memiliki latar belakang pendidikan yang relevan terhadap kegiatan bisnis yang dijalankan. Dengan memiliki pengetahuan bisnis dan atau ekonomi, anggota dewan akan lebih mampu untuk mengelola bisnis dan mengambil keputusan bisnis daripada tidak memiliki pengetahuan bisnis dan ekonomi, dan hal ini akan mempengaruhi nilai perusahaan (Kusumastuti *et al.*, 2006).

## **6. Direksi Independen (*Outside Directors*)**

### **a. Pengertian Direksi Independen (*Outside Directors*)**

Indonesia Indonesia menganut *two-tier system*, yang memisahkan peranan direksi sebagai pengelola dan komisaris sebagai pengawas. Meier (2005) yang dikutip oleh Marimutu menyatakan bahwa untuk sistem *two-tier*, dewan didefinisikan sebagai kombinasi antara pengawas dan manajemen (Ketut Arya Bayu Wicaksana dan I Putu Astawa, 2012: 121).

Direksi adalah organ perusahaan yang berwenang dan penuh bertanggung jawab atas pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar. Direksi merupakan direktur (*board of director*) yang merupakan satu orang direktur atau terdiri dari beberapa anggota direksi yaitu satu orang sebagai presiden direktur dan beberapa wakil direktur. Komisaris adalah pengawas

kebijakan direksi dalam menjalankan perseroan serta sebagai penasihat direksi (Serian Wijatno, 2009: 115).

Komisaris independen (*outside directors*) adalah komisaris yang tidak memiliki hubungan afiliasi dengan pemegang saham pengendali, dan direksi lain, dan tidak bekerja rangkap sebagai anggota direksi perusahaan lain yang terafiliasi memahami peraturan pasar modal Indonesia dan dipilih oleh pemegang saham bukan pengandali (Jaka E Cahyono, 2002: 105).

Direksi independen adalah direksi yang mewakili karyawan dan masyarakat sekitar (Masfuk, 2002: 183). Keberadaan direksi independen ini dimaksudkan untuk dapat menjamin bahwa perusahaan dapat berjalan dengan semestinya dan akun-akun dalam laporan keuangan adalah benar (Jaka E Cahyono, 2002: 104).

Sesuai dengan peraturan yang dikeluarkan oleh direksi Bursa Efek Jakarta, untuk mencapai tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*), jumlah komisaris independen sekurang-kurangnya 30% dari seluruh anggota dewan komisaris.

Kemampuan para direksi independen untuk mempengaruhi keputusan manajemen akan bertambah seiring dengan peningkatan proporsi kedudukan dewan mereka.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa direksi independen atau komisaris independen adalah direksi yang berasal dari luar perusahaan dan tidak memiliki hubungan filiasi dengan pemegang

sahan dan keberadaannya untuk mewakili karyawan dan masyarakat sekitar. Bisa di katakana bahwa direksi independen adalah yang bukan merupakan pemilik perusahaan.

**b. Tugas dan Tanggung Jawab Direksi Independen**

Menurut (Sri Sulistyanto, 2008: 144-145), Tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan Direksi Independen adalah:

- 1) Memiliki strategi bisnis yang efektif, termasuk memantau jadwal, anggaran dan efektivitas strategi itu.
- 2) Mengangkat eksekutif dan manajer-manajer profesional
- 3) Memiliki informasi, sistem pengendalian, dan sistem audit yang bekerja dengan baik.
- 4) Mematuhi hukum dan perundangan yang berlaku maupun nilai-nilai yang ditetapkan perusahaan dalam menjalani operasinya.
- 5) Risiko dan protensi krisis selalu diidentifikasi dan dikelola dengan baik.
- 6) Prinsip-prinsip dan praktik *good corporate governance* dipatuhi dan diterapkan dengan baik khususnya menjamin transparansi dan keterbukaan laporan keuangan perusahaan, perlakuan yang adil untuk pemegang saham minoritas dan stakeholder lain, diungkapkannya transaksi yang mengandung konflik kepentingan secara wajar dan adil,

kepatuhan perusahaan pada undang-undang yang berlaku, menjamin akuntabilitas perseroan.

**c. Pengaruh Direksi Independen terhadap Nilai Perusahaan**

Nilai perusahaan yang diukur dengan *Tobin's Q* mencerminkan kinerja dalam perusahaan yang menunjukkan suatu performa manajemen dalam mengelola aktiva perusahaan (Bambang Sudiyatno dan Elen Puspitasari, 2010:11).

Di dalam dewan direksi suatu perusahaan terdapat direksi independen yang berfungsi sebagai pengawas kinerja dewan direksi.

Indonesia Indonesia menganut *two-tier system*, yang memisahkan peranan direksi sebagai pengelola dan komisaris sebagai pengawas. Meier (2005) yang dikutip oleh marimutu menyatakan bahwa untuk sistem *two-tier*, dewan didefinisikan sebagai kombinasi antara pengawas dan manajemen (Ketut Arya Bayu Wicaksana dan I Putu Astawa, 2012: 121).

Agar manajemen mengerjakan tugasnya dengan baik sesuai prosedur perusahaan dan tidak melakukan kecurangan maka diperlukan pengawas. Pengawas dalam hal ini adalah direksi independen, direksi independen adalah direksi yang berasal dari luar perusahaan dan tidak memiliki hubungan filiasi dengan pemegang saham dan keberadaannya untuk mewakili karyawan dan masyarakat sekitar.

Menurut Matolcsy et al (1997) yang dikutip oleh kusumastuti, berpendapat bahwa dewan yang didominasi oleh direksi dari dalam perusahaan (*inside directors*) cenderung akan memiliki tata kelola yang lemah (*weak governance*), hal ini dikarenakan sebagai orang dalam mereka wajib untuk memonitor dirinya sendiri (*selfmonitor*). Sedangkan dewan yang didominasi oleh *outsider* akan menghasilkan tata kelola yang lebih kuat karena mereka bertindak sebagai pihak yang independen (Kusumastuti *et.al* 2006).

## **7. Theory Agency**

### **a. Pengertian Theory Agency**

Menurut Jensen & Meckling yang dikutip oleh Sutedi dalam bukunya, mendefinisikan hubungan keagenan sebagai sebuah kontrak dimana satu atau lebih (*principal*) menyewa orang lain (*agent*) untuk melakukan beberapa jasa untuk kepentingan mereka dengan mendelegasikan beberapa wewenang pembuatan keputusan kepada *agent* (Adrian Sutedi, 2006: 17).

*Agency Theory* yang menekankan pentingnya pemilik perusahaan menyerahkan pengelolaan perusahaan kepada tenaga profesional. Tujuan dari dipisahkannya pengelolaan perusahaan dari kepemilikan perusahaan yaitu: agar pemilik memperoleh keuntungan yang semaksimal mungkin dengan biaya yang seefisien mungkin dengan dikelolanya perusahaan oleh tenaga profesional (Adrian Sutedi, 2011: 13).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa theory agency adalah sebuah kontrak dimana satu atau lebih (*principal*) menyewa orang lain (*agent*) untuk mengelola perusahaan dengan tujuan untuk memperoleh hasil yang semaksimal mungkin dengan biaya yang seefisien mungkin.

**b. Biaya Agency**

Uraian di atas menjelaskan bahwa adanya perbedaan kepentingan antara prinsipal dan agen. Pemisahan kepemilikan dengan pengelolaan memberikan suatu masalah baru yaitu konflik kepentingan, konflik kepentingan tersebut memicu terjadinya biaya agensi.

Jenis biaya agensi menurut dan Meckling yang dikutip oleh Sutedi sebagai berikut (Adrian Sutedi, 2006: 17):

- 1) Biaya akibat ketidakefisienan pengelola yang dilakukan oleh pihak *agent*.
- 2) Biaya yang timbul akibat pilihan proyek yang tidak sama dengan jika pilihan tersebut dilakukan oleh pemegang saham karena risiko meruginya tinggi
- 3) Biaya yang timbul karena dilakukannya kegiatan monitoring kinerja dan perilaku *agent* oleh *principal* (*monitoring cost*).
- 4) Biaya yang timbul karena dilakukannya pembatasan-pembatasan bagi kegiatan *agent* oleh *prinsipal* (*bonding cost*).

**c. Kompensasi**

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada individu sebagai balas jasa atas kesediaan mereka untuk melakukan berbagai pekerjaan dan tugas organisasi (Edi Soeryanto Soegoto: 2010, 227).

Menurut Hariandja, kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji upah, bonus, insentif, ataupun tunjangan lainnya (Marihat tua Efendi Hariandja, 2007: 224).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada individu sebagai balas jasa, dapat berupa gaji upah, bonus, insentif, ataupun tunjangan lainnya.

Tujuan utama pemberian kompensasi adalah untuk menarik pegawai yang berkualitas, mempertahankan pegawai, memotivasi kinerja, membangun komitmen karyawan, dan mendorong peningkatan pengetahuan dan ketrampilan karyawan dalam upaya meningkatkan kompetensi organisasi secara keseluruhan (Marihat tua Efendi Hariandja, 2007, 225).

**d. Pengaruh Kompensasi terhadap Nilai Perusahaan**

Biaya-biaya yang muncul karena theory agency salah satunya adalah biaya monitor (monitoring cost). Biaya monitor adalah biaya

yang dikeluarkan oleh *principal* seperti auditing, penganggaran, sistem pengendalian dan kompensasi.

Penggunaan kompensasi (bisa juga remunerasi) bagi pengelola dan jajarannya diharapkan dapat menjadi mekanisme pengendali perilaku menyimpang pengelola. Pengelola dapat tidak bermasa depan jika kinerjanya buruk sehingga diberhentikan oleh pemegang saham. Pasar tenaga kerja manajerial akan menghapus kesempatan pengelola yang tidak memiliki kinerja yang baik dan berperilaku menyimpang dari pemegang saham perusahaan yang dikelolanya (Adrian Sutedi, 2006: 17-25).

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam hal ini dewan direksi. Apabila kinerja dewan direksi baik direktur maupun komisaris baik maka nilai perusahaan juga baik.

## **B. Penelitian yang Relevan**

### **1. Rani Raharjanti (2010)**

Penelitian ini berjudul Pengaruh *Board Diversity* pada Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif *Corporate Governance* (Studi Empiris Pada Perusahaan yang Terdaftar di BEI). Variable yang diambil dalam penelitian ini adalah *gender*, umur, dan latar pendidikan direksi sebagai variabel independen, nilai perusahaan sebagai variabel dependen, serta ukuran dewan dan ukuran perusahaan sebagai variabel kontrol.

Hasilnya adalah porsi wanita terhadap nilai perusahaan tidak berpengaruh, umur dewan tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan, begitu pula dengan latar belakang yang juga tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah terdapat pada variabel independen yaitu pendidikan direksi dan variabel dependen yaitu nilai perusahaan. Perbedaannya adalah terdapat dari variabel independen lainnya yaitu pada penelitian terdahulu *gender* dan umur, namun dipenelitian ini menggunakan pengalaman kerja dan kedudukan direksi independen. Selain itu juga terdapat penambahan variabel independen dalam penelitian ini yaitu pemberian kompensasi terhadap dewan direksi.

## 2. Kusumastuti S dkk (2006)

Penelitian ini berjudul *Board Diversity* pada Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif *Corporate Governance*. Variable 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, serta ukuran dewan dan ukuran perusahaan sebagai variabel control.

Hasil dalam penelitian ini adalah porsi wanita, latar belakang pendidikan direksi, usia, dan *outside director* berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan. Namun ada satu variabel independen yang

berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persebaran anggota dewan (*board diversity*) berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah terdapat pada variabel independen yaitu pendidikan direksi, kedudukan direksi independen dan variabel dependen yaitu nilai perusahaan. Perbedaannya adalah terdapat dari variabel independen lainnya yaitu pada penelitian terdahulu *gender*, umur, keberadaan etnis tiong hoa, dan *outside director* namun dipenelitian ini menggunakan pengalaman kerja dan kedudukan direksi independen. Selain itu juga terdapat penambahan variabel independen dalam penelitian ini yaitu pemberian kompensasi terhadap dewan direksi.

### 3. Frysa Praditha Purwaningtyas (2011)

Penelitian ini berjudul analisis pengaruh mekanisme *good corporate governance* terhadap nilai perusahaan. Objek dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama tahun 2007-2009. Dimana variabel dependen adalah nilai perusahaan (diukur dengan *Tobin's Q*), dan variabel independennya adalah kepemilikan institusional, kepemilikan manajemen, dewan komisaris independen, komite audit dan ukuran dewan direksi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemilikan institusional, kepemilikan manajemen dan ukuran dewan direksi berpengaruh terhadap

nilai perusahaan. Akan tetapi, dewan komisaris independen dan komite audit tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah terdapat pada variabel independen yaitu direksi indepen, dan variabel dependen yaitu nilai perusahaan yang diukur dengan *Tobin's Q*, perbedaannya terdapat pada variabel independen lainnya yaitu latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja, juga terdapat penambahan variabel independen dalam penelitian ini yaitu pemberian kompensasi terhadap dewan direksi.

#### 4. Nesti Widyaningsih (2012)

Penelitian ini berjudul analisis pengaruh Pengalaman Kerja, Upah, dan Disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Duta Jepara. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan CV Duta Jepara. Dimana variabel dependen adalah Produktivitas Kerja Karyawan, dan variabel independennya adalah Pengalaman kerja, upah, dan disiplin kerja.

Hasilnya adalah pengalaman Kerja berpeharuh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja, Upah berpengaruh positif Signifikan terhadap Produktivitas Kerja, Disiplin Kerja Berpengaruh positif Signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti dengan variabel independen Pengalaman Kerja, perbedaannya terdapat pada variabel dependennya penelitian Nesti Widyaningsih menggunakan

Produktivitas Kerja, dalam penelitian ini menggunakan Variabel Nilai Perusahaan, namun hasilnya dapat diambil kesimpulan apabila produktivitas kerja karyawan baik maka akan menghasilkan laba yang bagus bagi perusahaan, dan membuat para investor mau menanamkan sahamnya, hal ini akan membuat Nilai Perusahaan naik.

### **C. Kerangka Berpikir**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis ada tidaknya serta kuat tidaknya pengaruh antara nilai perusahaan terhadap pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dewan direksi, proporsi direksi independen, dan kompensasi yang diterima oleh dewan direksi.

#### **1. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Nilai Perusahaan**

Nilai perusahaan adalah serangkaian arus kas masuk yang diharapkan pada masa yang akan datang. Nilai perusahaan biasa tercermin dari harga saham perusahaan tersebut.

Pengalaman kerja adalah akumulasi setiap kejadian yang mengakibatkan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Pengalaman kerja seseorang dapat memberikan seseorang wawasan ke dalam pekerjaan, memiliki pengalaman yang berguna yang dapat diakui ditempat kerja, menjadi lebih percaya diri dengan kemampuan diri sendiri untuk belajar sesuatu yang baru, pemahaman tentang dunia kerja.

Oleh karena itu dilihat dari pernyataan tersebut dapat diduga bahwa ketika seseorang sudah memiliki pengalaman kerja yang lama dalam suatu bidang diharapkan mampu memberikan kontribusi yang lebih, dan dapat menaikkan kinerja terhadap pekerjaannya. Apabila kinerja seseorang bagus diduga nilai perusahaan itu menjadi lebih baik.

## **2. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan**

Pendidikan adalah usaha yang dilakukan untuk menyiapkan peserta didik agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki secara menyeluruh dalam memasuki kehidupan dimasa yang akan datang. Latar belakang pendidikan sangat penting dalam menjalankan perusahaan, dengan pendidikan yang baik maka dianggap lebih mampu mengelola bisnis dan mengambil keputusan.

Dilihat dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pendidikan yang ditempuh dewan direksi diduga nilai perusahaan juga semakin baik.

## **3. Pengaruh Direksi Independen terhadap Nilai Perusahaan**

Direksi independen atau komisaris independen adalah direksi yang berasal dari luar perusahaan dan tidak memiliki hubungan filiasi dengan pemegang saham dan keberadaannya untuk mewakili karyawan dan masyarakat sekitar. Bisa di katakana bahwa direksi independen adalah yang bukan merupakan pemilik perusahaan.

Kemampuan para direksi independen untuk mempengaruhi keputusan manajemen akan bertambah seiring dengan peningkatan proporsi kedudukan dewan mereka.

Dari pernyataan di atas dapat di simpulkan bahwa semakin banyak proporsi direksi independen diduga semakin baik pula nilai perusahaan.

#### **4. Pengaruh Kompensasi terhadap Nilai Perusahaan**

kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada individu sebagai balas jasa, dapat berupa gaji upah, bonus, insentif, ataupun tunjangan lainnya.

Penggunaan kompensasi (bisa juga remunerasi) bagi pengelola dan jajarannya diharapkan dapat menjadi mekanisme pengendali perilaku menyimpang pengelola. Pasar tenaga kerja manajerial akan menghapus kesempatan pengelola yang tidak memiliki kinerja yang baik dan berperilaku menyimpang dari pemegang saham perusahaan yang dikelolanya.

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam hal ini dewan direksi. Apabila kinerja dewan direksi baik direktur maupun komisaris baik diduga nilai perusahaan juga baik.

#### **5. Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Direksi Independen, Kompensasi Secara Bersama terhadap Nilai Perusahaan Pengaruh Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja seseorang dapat memberikan seseorang wawasan ke dalam pekerjaan, memiliki pengalaman yang berguna yang dapat

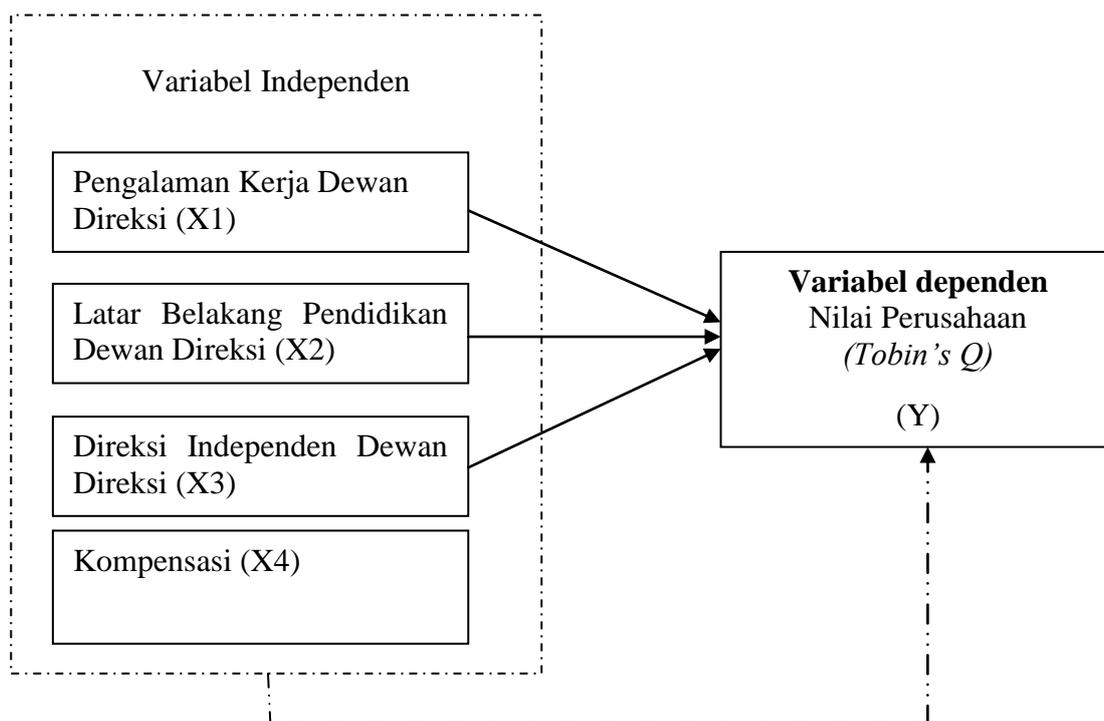
diakui ditempat kerja, menjadi lebih percaya diri dengan kemampuan diri sendiri untuk belajar sesuatu yang baru, pemahaman tentang dunia kerja. Pengalaman kerja dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan, karena seorang dewan yang mempunyai pengalaman kerja, maka akan mempunyai wawasan yang baik dalam pekerjaannya, begitu pula dalam hal mengelola operasi perusahaan dan membuat rencana-rencana pendanaan ataupun investasi, ataupun mengambil keputusan yang strategis dalam perusahaan.

. Latar belakang pendidikan sangat penting dalam menjalankan perusahaan, dengan pendidikan yang baik maka dianggap lebih mampu mengelola bisnis dan mengambil keputusan. Kemampuan para direksi independen untuk mempengaruhi keputusan manajemen akan bertambah seiring dengan peningkatan proporsi kedudukan dewan mereka.

Penggunaan kompensasi (bisa juga remunerasi) bagi pengelola dan jajarannya diharapkan dapat menjadi mekanisme pengendali perilaku menyimpang pengelola. Pasar tenaga kerja manajerial akan menghapus kesempatan pengelola yang tidak memiliki kinerja yang baik dan berperilaku menyimpang dari pemegang saham perusahaan yang dikelolanya. Dari uraian di atas dapat di simpulkan bahwa pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, direksi independen, dan kompensasi secara bersama-sama diduga mempengaruhi nilai perusahaan.

#### D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka berfikir diatas, pengaruh *board diversity* terhadap kinerja perusahaan:



Keterangan :

- : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial
- - - - - : pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

### **E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah merupakan dugaan sementara yang masih dibuktikan kebenarannya melalui penelitian (Cholid Narbuko dan Abu achmadi, 2012: 141). Adapun hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan
- H2 : Latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.
- H3 : Direksi independen berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan
- H4 : Pemberian kompensasi kepada dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan
- H5 : Pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dewan direksi, direksi independen, dan kompensasi secara bersama berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil data dari IDX, ICMD, dan sumber-sumber lain yang relevan. Pengambilan data untuk penelitian dilakukan pada bulan Februari 2013.

#### **B. Desain Penelitian**

Menurut metode penelitiannya, penelitian ini merupakan kategori penelitian *ex post facto*. *Ex post facto* adalah penelitian dengan melakukan penyelidikan secara empiris yang sistematis dimana peneliti tidak mempunyai kontrol langsung terhadap variabel bebas, karena fenomena sukar dimanipulasi. (Syofian Siregar, 2011: 103)

Karakteristik penelitian *ex post facto* adalah dilakukan untuk meneliti peristiwa yang sudah terjadi, melalui data melakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor penyebab yang memungkinkan peristiwa itu terjadi, penelitian menggunakan logika dasar. (Syofian Siregar, 2011: 103)

Berdasarkan sifat dari permasalahannya maka penelitian ini bersifat kausal komparatif. Kausal komparatif adalah penelitian yang bertujuan untuk meneliti kemungkinan hubungan sebab akibat berdasarkan pengamatan yang telah ada. (Cholid Narbuko dan Abu Ahmadi, 2012: 49)

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder berupa laporan keuangan perusahaan tahun 2010. Periode penelitian adalah

tahun 2010. Sumber data penelitian ini diperoleh dengan melihat data dari *Indonesia Capital Market Directory (ICMD) 2011*, laporan tahunan yang diterbitkan oleh perusahaan, dan website masing-masing perusahaan.

### C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu atribut atau sifat, nilai dari orang atau objek, maupun kegiatan lain yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2005: 2).

#### 1. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain (Cholid Narbuko dan Abu Ahmadi, 2012: 141). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah nilai perusahaan yang diwakili dengan huruf (Y).

Menurut Bambang Sudyatno dan Elen Puspitasari secara matematis *Tobin's Q* dapat dihitung dengan formulasi rumus sebagai berikut Kusumastuti *et al.* (2007) adalah :

$$\text{Tobin} = \frac{\text{MVS} + \text{DEBT}}{\text{TA}}$$

$$\text{MVS} = P \times \text{Qshares}$$

$$\text{DEBT} = (\text{CL} - \text{CA}) + \text{INV} + \text{LTL}$$

Dimana:

TOBIN : Nilai perusahaan

MVS : Nilai pasar dari jumlah lembar saham beredar

DEBT : Nilai total kewajiban perusahaan

TA : Total aktiva perusahaan

P	: Harga saham penutupan akhir tahun
Qshares	: Jumlah saham beredar akhir tahun
CL	: Kewajiban jangka pendek
CA	: Aktiva lancar
INV	: Nilai Buku Persediaan
LTD	: Kewajiban jangka panjang

## 2. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang menimbulkan/menjadi sebab timbulnya variabel lain (Cholid Narbuko dan Abu Ahmadi, 2012: 141). Penelitian ini menggunakan empat variabel independen Pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, direksi independen, dan kompensasi.

### a. Pengalaman Kerja dalam Dewan Direksi (X1)

Pengalaman kerja dilihat dari profil anggota dewan direksi, pengalaman kerja yang diambil dalam penelitian ini adalah pengalaman dewan direksi dalam suatu perusahaan, baik perusahaan sekarang maupun perusahaan sebelumnya, apabila ada pengalaman lain diluar perusahaan maka tidak dihitung untuk penelitian ini. pengukuran pengalaman kerja berdasarkan rata-rata pengalaman kerja dewan direksi.

Rata-rata tersebut didapatkan dari hasil perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Pengalaman Kerja} = \frac{\sum \text{Pengalaman Kerja Dewan Direksi}}{\sum \text{Dewan Direksi}}$$

**b. Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi (X2)**

Variabel ini dilihat dari latar belakang pendidikan formal dewan direksi, pendidikan yang diambil adalah pendidikan terakhir dewan direksi dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Diploma/ setara = 1
- 2) Strata 1 = 2
- 3) Strata 2 = 3
- 4) Strata 3 = 4

Perhitungannya adalah dari rata-rata skor pendidikan dewan direksi, dengan rumus sebagai berikut =

$$\text{Latar Belakang Pendidikan} = \frac{\sum \text{Skor Latar Belakang Pendidikan}}{\sum \text{Dewan Direksi}}$$

**c. Direksi Independen (X3)**

Keberadaan *Outside directors* yang ada di perusahaan yang listing di BEI. Pengukurannya yaitu dengan mengukur porsi direksi independen yang ada dalam jajaran direksi. Porsi tersebut dihasilkan dari jumlah direksi independen dibagi keseluruhan dewan direksi dalam perusahaan. Pada variabel ini dinyatakan dalam persen.

Rumus perhitungannya adalah sebagai berikut =

$$\text{Direksi independen} = \frac{\sum \text{Direksi Independen}}{\sum \text{Dewan Direksi}} \times 100\%$$

#### d. Kompensasi Dewan Direksi (X4)

Variabel didapat dari pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada dewan direksi yang dicantumkan dalam laporan keuangan.

Perhitungan kompensasi adalah sebagai berikut:

$$\text{Kompensasi} = \frac{\sum \text{Kompensasi yang Diterima Dewan Direksi}}{\sum \text{Dewan Direksi}}$$

#### D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2006: 56) Karena keterbatasan penulis maka populasi dalam penelitian ini perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan periode tahun 2010 sebanyak 206 perusahaan.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2006: 56). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *purposive sampling method*, yaitu penentuan sampel atas dasar kesesuaian karakteristik dan kriteria tertentu.

Kriteria pemilihan sampel sebagai berikut:

1. Perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2010.
2. Perusahaan manufaktur yang mempublikasikan *annual report* pada tahun 2010.

3. Perusahaan memiliki data yang lengkap terkait dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan kriteria di atas didapatkan sampel sebanyak 35 perusahaan yang sesuai dengan penelitian. Tabel pemilihan data dapat dilihat pada tabel di bawah ini, sedangkan data sampel perusahaan dapat dilihat pada lampiran.

**Tabel 1. Sampel perusahaan yang sesuai dengan penelitian**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>
Jumlah perusahaan manufaktur yang <i>listing</i> di BEI pada tahun 2010	206
Jumlah perusahaan dengan <i>annual report</i> tidak sesuai kriteria sampel, yaitu tidak menampilkan pengalaman kerja, pendidikan, ataupun kompensasi dewan direksi	181
Jumlah sampel yang sesuai dengan kriteria sampel	35

Sumber : [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id)

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode dokumentasi dan studi pustaka. Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan sumber-sumber data dokumenter seperti laporan tahunan perusahaan yang menjadi sampel penelitian. Sedangkan studi pustaka yaitu data diperoleh dari beberapa literatur yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti,

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder berupa laporan keuangan perusahaan tahun 2010. Sumber data penelitian ini

diperoleh dengan melihat data dari *Indonesia Capital Market Directory* (ICMD) 2011, laporan tahunan yang diterbitkan oleh perusahaan, dan website masing-masing perusahaan.

## **F. Teknik Analisis Data**

### 1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis, dan skewness. (Imam Gozhali, 2011: 19)

Data yang diteliti akan dikelompokkan yaitu nilai perusahaan, pengalaman kerja, direksi independen (*outside directors*), latar belakang pendidikan dewan direksi, dan kompensasi yang diperoleh dewan direksi.

### 2. Uji Prasyarat Analisis Data dengan Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. (Imam Gozhali, 2011, 160)

Untuk 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-parametrik 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.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dapat disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Imam Gozhali, 2011: 139).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, penelitian ini menggunakan grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Apabila pada grafik *scatterplot* titik menyebar di atas maupun dibawah nilai nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya gangguan heteroskedastisitas.

Selain uji grafik *scatterplot* dilakukan juga uji glejser, menurut Gujarati yang dikutip oleh Imam Gozali (2011. 142) uji glejser yaitu mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terdapat problem heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Imam Gozhali, 2011: 105)

Uji multikolinieritas diuji dengan melihat nilai *tolerance* serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Dikatakan tidak terdapat multikolinieritas dalam model regresi jika *tolerance* > 0,1 atau VIF <10 (Imam Gozhali, 2011:106).

d. Uji Autokorelasi

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah di dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya) (Imam Gozhali, 2011: 110). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan *run test* dengan SPSS. Apabila nilai signifikan kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terjadi autokorelasi. Sebaliknya apabila nilai signifikan lebih dari 0,05 maka penelitian bebas dari auto korelasi (Imam Ghozali, 2011: 121).

#### e. Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk menguji apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. (Imam Gozhali, 2011: 166)

Uji linearitas ini menggunakan uji Lagrange Multiplier. Perhitungan statistik dalam pengujian ini menggunakan bantuan program SPSS 16.0 dengan Uji *Lagrange Multiplier*. Estimasi dengan uji ini bertujuan untuk mendapatkan nilai  $c^2$  hitung atau  $(n \times R^2)$ . Langkah-langkahnya adalah dengan menghubungkan nilai residual dari hasil regresi persamaan utama dengan nilai kuadrat variabel independen. Kemudian dapatkan nilai  $R^2$  untuk menghitung  $c^2$  hitung. Apabila  $c^2$  hitung  $>$   $c^2$  tabel maka hipotesis yang menyatakan model linear ditolak, dan sebaliknya apabila  $c^2$  hitung  $<$   $c^2$  tabel maka hipotesis yang menyatakan model linear diterima

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2005: 243), regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis regresi linier sederhana ini digunakan untuk menguji hipotesis pertama sampai hipotesis keempat dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Mencari persamaan garis regresi dengan satu prediktor

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

$Y$  = Nilai variabel bebas yang diprediksi

$a$  = Intersep yaitu titik potong garis pada sumbu  $Y$

$b$  = *Slope* atau kemiringan garis yaitu perubahan rata-rata pada  $Y$  untuk setiap unit perubahan pada variabel  $X$

$X$  = Variabel bebas  $X$

Menurut (Suharyadi dan Purwanto SK, 2004: 473) nilai  $a$  dan  $b$  dapat dihitung sebagai berikut :

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{(\sum Y)}{n} - \frac{b(\sum X)}{n}$$

Analisis regresi selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Imam Gozhali, 2011: 96).

## 2) Mencari koefisien korelasi ( $r$ )

Menurut (Suharyadi dan Purwanto SK, 2004: 461) Nilai koefisien korelasi dapat dihitung sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{(n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)(n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}}$$

## 2) Koefisien determinasi ( $r^2$ )

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel.

Nilai koefisien korelasi dapat dihitung sebagai berikut :

$$r^2 = \frac{[n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)]^2}{\sqrt{(n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)(n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}}$$

Atau apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya (Suharyadi dan Purwanto SK, 2004: 465).

## 3) Menguji Signifikansi dengan Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi dari setiap variabel independen akan berpengaruh terhadap variabel dependen. Menurut (Suharyadi dan Purwanto SK, 2004: 466) Uji t dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r(\sqrt{n-2})}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

$t$  = t hitung

$r$  = koefisien korelasi

$n$  = jumlah sampel

Pengambilan kesimpulan dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika  $t_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%, maka variabel pengaruh memiliki pengaruh yang signifikan. Sebaliknya jika  $t_{hitung}$  lebih kecil dibandingkan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% maka variabel tersebut memiliki pengaruh yang tidak signifikan.

Pengambilan kesimpulan  $H_0$  diterima atau ditolak dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi pada  $t$ . Apabila nilai signifikan  $t$  lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  maka hipotesis diterima, dan sebaliknya apabila nilai signifikansi  $t$  lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  maka hipotesis ditolak.

#### b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel dependen. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis kelima, dengan analisis ini dapat diketahui koefisien korelasi variabel independen terhadap variabel dependen, dan koefisien determinasi. Langkah-langkah dalam analisis ini adalah sebagai berikut:

1) Membuat persamaan garis dengan empat prediktor dengan rumus:

$$Y = a + bX_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan:

Y = kriterium

$X_1$  = Pengalaman Kerja

$X_2$  = Latar belakang Pendidikan

$X_3$  = Direksi Independen

$X_4$  = Kompensasi

$a$  = bilangan konstanta

$b$  = koefisien Pengalaman Kerja

$b_2$  = koefisien Latar belakang Pendidikan

$b_3$  = koefisien Direksi Independen

$b_4$  = koefisien Kompensasi

(Suharyadi dan Purwanto SK, 2004: 509)

2) Mencari koefisien determinasi ganda ( $R^2$ ) antara  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , dan  $X_4$  dengan  $Y$ .

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam suatu persamaan regresi.

Koefisien determinasi dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$r^2 = \frac{n(a \cdot \sum Y + b_1 \sum YX_1 + b_2 \sum YX_2 + b_3 \sum YX_3 + b_4 \sum YX_4) - (\sum Y)^2}{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Semakin besar nilai koefisien determinasi berarti variabel tidak bebas  $Y$

semakin erat terhadap variabel bebas X (Suharyadi dan Purwanto SK, 2004: 515)

- 3) Mencari koefisien korelasi ganda antara  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , dan  $X_4$  terhadap Y.

Mengatur keeratan hubungan antara variabel tidak bebas Y dan variabel bebas X. Koefisien korelasi tidak begitu diperhitungkan dalam regresi berganda, hal ini dikarenakan regresi berganda tidak terfokus pada hubungannya melainkan lebih fokus pada seberapa besar variabel bebas dapat menerangkan dengan baik variabel tidak bebasnya. Rumus koefien korelasi adalah sebagai berikut :

$$R = \sqrt{R^2} \text{ (Suharyadi dan Purwanto SK, 2004: 516)}$$

- 4) Menguji signifikansi regresi ganda dengan Uji F.

Uji F dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2, X_3, X_4$  untuk dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel tidak bebas Y. Apabila  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  pada signifikansi 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Menentukan nilai F hitung ditentukan dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2(k-1)}{(1-R^2)/(n-3)}$$

Keterangan:

F = harga F hitung

n = cacah kasus

k = jumlah variabel

$R^2$  = koefisien determinasi

(Suharyadi dan Purwanto SK, 2004: 524)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Data Penelitian**

Pada bab ini disajikan hasil dari analisis data berdasarkan pengamatan sejumlah variabel yang digunakan dalam model regresi berganda untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Keragaman Dewan (*Board diversity*) dan kompensasi terhadap Nilai Perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2010.

Penelitian ini menggunakan data sekunder diperoleh dari *Indonesia Capital Market Directory (ICMD)* 2011, laporan tahunan yang diterbitkan oleh perusahaan yang didapatkan dari *website* resmi Bursa Efek Indonesia ([www.idx.co.id](http://www.idx.co.id)), dan *website* masing-masing perusahaan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang tercatat dalam BEI tahun 2010. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling method*, yaitu penentuan sampel atas dasar kesesuaian karakteristik dan kriteria tertentu. Berdasarkan metode pengambilan sampel didapat 35 perusahaan yang sesuai dengan penelitian.

## 2. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dilakukan dengan tujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi data yang digunakan dalam penelitian. Deskripsi yang akan dilihat antara lain minimum, maksimum, dan rata-rata (*mean*) pada masing-masing variabel. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Nilai Perusahaan (Y), Pengalaman Kerja (X1), Porsi Direksi Independen (X2)

### a. Nilai Perusahaan (Y)

Hasil nilai perusahaan diperoleh dari hasil perhitungan data sekunder yang diperoleh dari data ICMD. Hasil perhitungan dapat dilihat pada lampiran 1 halaman 98, chart perhitungan Nilai perusahaan ada pada lampiran 10 halaman 116. Data tersebut di olah menggunakan SPSS 16 sehingga menghasilkan analisis deskriptif sebagai berikut :

**Tabel 2. Hasil Statistik Deskriptif Nilai Perusahaan**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y	35	.050	2.832	.98980	.676664
Valid N (listwise)	35				

Sumber : data dari lampiran 6 halaman 105

Variabel nilai perusahaan (Y) yang dilakukan dengan menggunakan *Tobin's Q* menunjukkan nilai minimum sebesar 0,50 dan nilai maksimum sebesar 2,832 dengan nilai rata-rata variabel ini

adalah sebesar 0,98980. Hal ini berarti rata-rata nilai perusahaan sebesar 0,98980, maka rata-rata nilai perusahaan dianggap tidak menarik, karena rasio Q dibawah satu. Pada umumnya investor lebih memilih perusahaan yang memiliki rasio Q di atas satu, karena hal itu menunjukkan bahwa investasi dalam aktiva menghasilkan laba yang memberikan nilai yang lebih tinggi daripada pengeluaran investasi.

b. Pengalaman Kerja (X1)

Variabel pengalaman kerja (X1) adalah rata-rata pengalaman kerja yang dimiliki oleh dewan direksi. Data Pengalaman Kerja ada pada lampiran 2 halaman 100, dan chart pengalaman kerja ada pada lampiran 9 halaman 117. Hasil statistik deskriptif setelah diolah adalah sebagai berikut :

**Tabel 3. Hasil Statistik Deskriptif Pengalaman Kerja**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	35	10.300	32.500	2.44834E1	5.238618
Valid N (listwise)	35				

Sumber : data dari lampiran 6 halaman 105

Data statistik deskriptif variabel pengalaman kerja (X1) menunjukkan nilai terendah sebesar 10,3 tahun dan nilai tertinggi sebesar 32,5 tahun. Pengalaman kerja mempunyai rata-rata 24,4834 tahun.

c. Latar Belakang Pendidikan (X2)

Variabel latar belakang pendidikan (X2) adalah rata-rata pendidikan dewan direksi, latar belakang pendidikan diambil dari pendidikan terakhir yang telah ditempuh oleh dewan direksi. Data Latar Belakang dewan direksi dapat dilihat pada lampiran 3 halaman 101, dan chart latar belakang pendidikan ada pada lampiran 9 halaman 118. Hasil statistik deskriptif setelah diolah adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. Hasil Statistik Deskriptif Belakang Pendidikan**  
**Descriptive Statistics**

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2	35	1.667	3.000	2.23414	.331973
Valid N (listwise)	35				

Sumber : data dari lampiran 6 halaman 105

Nilai terendah variabel latar belakang pendidikan direksi (X2) adalah menunjukkan nilai 1,667 menunjukkan pendidikan diploma dan nilai tertinggi menunjukkan nilai 3 yang berarti pendidikan strata 2, dengan nilai rata-rata 2.23414 yaitu pendidikan sarjana strata 1. Kesimpulannya adalah bahwa rata-rata pendidikan dewan direksi adalah sarjana strata 1. Hal ini dikarenakan adanya dewan direksi yang tidak menempuh pendidikan formal atau hanya sampai SMA saja.

d. Direksi Independen (X3)

Variabel direksi independen (X3) adalah porsi direksi independen yang berada dalam dewan direksi. Data porsi direksi independen pada masing-masing perusahaan dapat dilihat pada lampiran 4 halaman 102, dan chart porsi direksi independen terdapat pada lampiran 9 halaman 119. Hasil statistik deskriptif setelah diolah adalah sebagai berikut :

**Tabel 5. Hasil Statistik Deskriptif Direksi Independen**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3	35	.083	.400	.17831	.059925
Valid N (listwise)	35				

Sumber : data dari lampiran 6 halaman 105

Nilai statistik deskriptif variabel direksi independen (X3) menunjukkan nilai terendah adalah sebesar 8,3% dan nilai tertinggi adalah sebesar 40%. Porsi direksi independen pada dewan direksi mempunyai rata-rata 17,831%. Hal ini membuktikan bahwa porsi direksi independen dalam dewan direksi belum maksimal, karena peraturan yang dikeluarkan oleh direksi Bursa Efek Jakarta menyebutkan jumlah direksi independen sekurang-kurangnya 30%.

e. Kompensasi (X4)

Variabel kompensasi (X4) adalah jumlah kompensasi yang didapatkan oleh dewan direksi dari perusahaan. Nilai kompensasi

yang diterima akan dibagi dengan jumlah dewan direksi yang dimiliki, untuk diketahui berapa jumlah kompensasi yang diterima per orang. Data kompensasi yang diterima dewan direksi dapat dilihat pada lampiran 5 halaman 103, dan chart kompensasi dapat dilihat pada lampiran 9 halaman 200. Hasil statistik deskriptif setelah diolah adalah sebagai berikut :

**Tabel 6. Hasil Statistik Deskriptif Kompensasi**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X4	35	1.323000E8	1.047500E10	1.25235983E9	1.948560254E9
Valid N (listwise)	35				

data dari lampiran 6 halaman 105

Nilai deskriptif statistik variabel kompensasi (X4) menunjukkan nilai terendah kompensasi yang diterima dewan direksi adalah Rp. 132.300.000,00 nilai tertinggi adalah Rp. 10.475.000.000,00, dan dengan rata-rata Rp. 1.252.359.830,00. Hal ini berarti rata-rata kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para dewan direksi adalah sebesar Rp. 1.252.359.830,00.

## **B. Uji Asumsi Klasik**

Agar model regresi yang dipakai dalam penelitian ini secara teoritis menghasilkan nilai parametrik yang sesuai, terlebih dahulu data harus memenuhi asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang telah dilakukan dan hasilnya adalah sebagai berikut:

## 1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal (Imam Gozhali, 2011: 160).

Untuk menguji normalitas data dapat menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Dengan *KOLMOGOROV SMIRNOV***

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.61806623
Most Extreme Differences	Absolute	.166
	Positive	.166
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.985
Asymp. Sig. (2-tailed)		.287

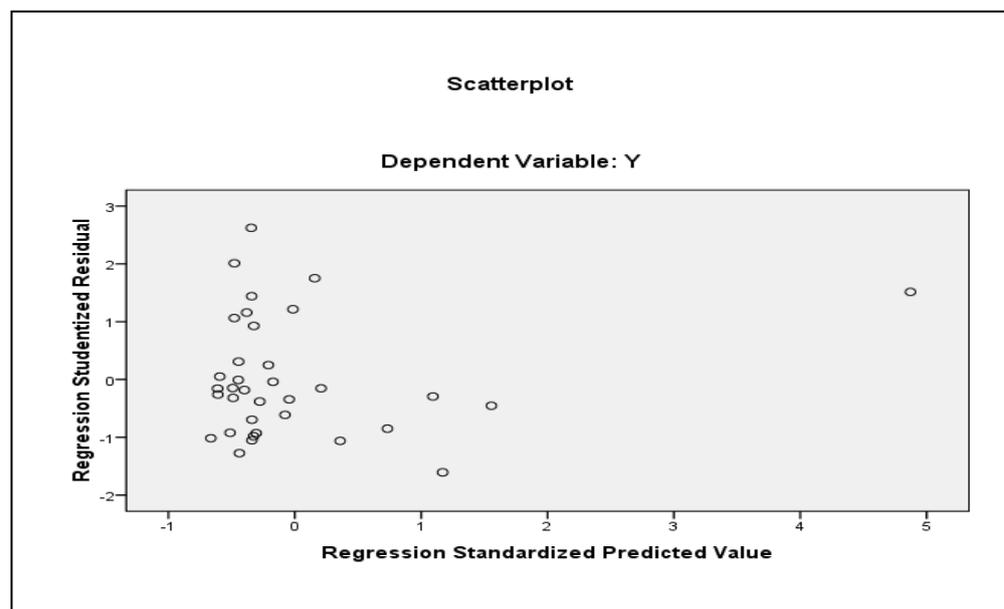
Sumber : data dari lampiran 7 halaman 106

Hasil pengujian memberikan nilai Z hitung sebesar 0,985 dengan taraf signifikansi sebesar 0,287. Nilai taraf signifikansi diatas 0,05 menunjukkan bahwa nilai residual tidak mempunyai perbedaan yang

signifikan dengan nilai standar baku. Dengan demikian, diinterpretasikan bahwa data terdistribusi secara normal atau asumsi normalitas terpenuhi.

## 2. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Pengujian terhadap asumsi heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *scatterplot*. Pengambilan keputusan uji ini didasarkan dengan melihat penyebaran titik-titik yang dihasilkan. Apabila dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi (Imam Gozhali, 2011: 159). Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan *scatterplot* adalah sebagai berikut:



**Gambar1. Grafik *Scatterplot* Untuk Uji Heterokedastisitas**

Sumber : data dari lampiran 7 halaman 107

Dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Berdasar hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengandung adanya masalah heteroskedastisitas.

Selain uji *scatterplot* di atas, dilakukan juga uji glejser yaitu mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terdapat problem heteroskedastisitas. Hasil heteroskedastisitas menggunakan uji glejser adalah sebagai berikut :

**Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Uji Glejser**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.363	.647		.562	.579
	X1	.001	.014	.017	.090	.929
	X2	-.022	.253	-.019	-.086	.932
	X3	.729	1.452	.115	.502	.619
	X4	3.278E-12	.000	.017	.091	.928

a. Dependent Variable: ABSUT

Sumber : data dari lampiran 7 halaman 106

Hasil uji di atas menunjukkan tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai Absolut residual, hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya lebih

besar dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

### 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinieritas diuji dengan melihat nilai *tolerance* serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Dikatakan tidak terdapat multikolinieritas dalam model regresi jika *tolerance* > 0,1 atau VIF < 10 (Imam Gozhali, 2011:106). Hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.877	1.140
X2	.679	1.473
X3	.632	1.583
X4	.971	1.030

Sumber : data dari lampiran 7 halaman 107

Dari hasil *output* di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari setiap variabel independen dibawah 1 dan nilai VIF dari setiap variabel independen tidak lebih dari angka 10. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

#### 4. Uji Autokorelasi

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah di dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan *run test* dengan SPSS. Apabila nilai signifikan kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terjadi autokorelasi. Sebaliknya apabila nilai signifikan lebih dari 0,05 maka penelitian bebas dari autokorelasi (Gozali, 2011: 121). Hasil uji autokorelasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 10. Hasil Uji Autokorelasi**

<b>Runs Test</b>	
	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	-.11228
Cases < Test Value	17
Cases >= Test Value	18
Total Cases	35
Number of Runs	16
Z	-.682
Asymp. Sig. (2-tailed)	.495

a. Median

Sumber : data dari lampiran 7 halaman 108

Hasil output SPSS menunjukkan bahwa nilai test adalah -0,11228 dengan probabilitas 0,495 dengan tingkat signifikan pada 0,05 yang berarti tidak terdapat autokorelasi.

## 5. Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk menguji apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak (Imam Gozhali, 2011: 105). Uji linearitas ini menggunakan uji Lagrange Multiplier. Perhitungan statistik dalam pengujian ini menggunakan bantuan program SPSS 16.0 dengan Uji *Lagrange Multiplier*. Estimasi dengan uji ini bertujuan untuk mendapatkan nilai  $c^2$  hitung atau ( $n \times R^2$ ). Langkah-langkahnya adalah dengan menghubungkan nilai residual dari hasil regresi persamaan utama dengan nilai kuadrat variabel independen. Kemudian dapatkan nilai  $R^2$  untuk menghitung  $c^2$  hitung.

**Tabel 11. Hasil Uji Linearitas**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.091 <sup>a</sup>	.008	-.124	.65526410

a. Predictors: (Constant), x42, x22, x12, 32

Sumber : data dari lampiran 7 halaman 108

Berdasarkan hasil uji *Langrange Multiplier* diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,008, maka besarnya  $C^2$  hitung =  $n \times R^2 = 35 \times 0,008 = 0,28$ . Dengan demikian  $C^2$  hitung (0,28) <  $C^2$  tabel (49,81) sehingga dapat disimpulkan model regresi tersebut linear.

### C. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda. Teknik analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis pertama, kedua, ketiga dan keempat. Hal ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Sedangkan teknik analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis kelima. Hal ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Teknik analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) *Version 16,0 For Windows*.

#### 1. Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah Pengalaman Kerja dewan direksi memiliki pengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan. Dalam pengujian hipotesis ini digunakan analisis regresi sederhana. Hasil regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 12. Hasil Regresi Linear Sederhana Pengaruh Pengalaman kerja terhadap Nilai Perusahaan**

Variabel	Nilai r			Nilai t		sig	Konstanta	Koefisien
	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	r <sup>2</sup>	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>			
X1	0,052	0,3246	0,003	0,300	2,0301	0,766	0,825	0,007

data dari lampiran 8 halaman 108

a. Persamaan Regresi

Dengan melihat nilai konstanta dan koefisien regresi pada tabel 12 di atas, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,825 + 0,007 X_1$$

atau

$$\text{Nilai Perusahaan} = 0,825 + 0,007 \text{ Pengalaman Kerja}$$

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 0,825 yang berarti jika variabel Pengalaman Kerja dianggap konstan, maka Nilai Perusahaan adalah sebesar 0,825. Koefisien regresi Pengalaman Kerja sebesar 0,007 bernilai positif, hal ini menunjukkan apabila penambahan Pengalaman Kerja dewan direksi 1 tahun, maka Nilai perusahaan akan naik sebesar 0,007. Dari uji yang telah dilakukan didapat hasil bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan.

b. Koefisien Korelasi R

Berdasarkan tabel 12 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi adalah 0,052. Hal ini menunjukkan hubungan korelasi yang positif. Karena nilai koefisien korelasi sangat kecil dan mendekati 0, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel sangat lemah.

c. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan tabel 12 dapat dilihat nilai koefisien determinasi adalah 0,003. Hal ini dapat diartikan bahwa sebesar 0,3% variabel

Nilai Perusahaan dapat dijelaskan oleh Pengalaman Kerja, sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 0,3\% = 99,7\%)$  dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model ini.

d. Uji t

Uji signifikansi dapat dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas signifikansi dengan tingkat signifikansi yang telah ditentukan, yaitu sebesar 0,05. Berdasarkan tabel 12 di atas dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,300 jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05 dengan  $df = 35$  yaitu sebesar 2,0301, maka  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $0,300 < 2,0301$ ). Nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,766 juga menunjukkan nilai yang lebih besar dari nilai pada tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja tidak signifikan terhadap Nilai Perusahaan.

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan di atas dapat didapatkan hasil bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif tidak signifikan, ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi 0,007 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,766 lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi “Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan” ditolak.

## 2. Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah Latar Belakang Pendidikan dewan direksi memiliki pengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan. Dalam pengujian hipotesis ini digunakan analisis regresi sederhana. Hasil regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 13. Hasil Regresi Linear Sederhana Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Nilai Perusahaan**

Variabel	Nilai r			Nilai t		sig	Konstanta	Koefisien
	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	r <sup>2</sup>	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>			
X2	0,045	0,3246	0,002	-0,258	2,0301	0,798	1,194	-0,092

Sumber : data dari lampiran 8 halaman 109

### a. Persamaan Regresi

Dengan melihat nilai konstanta dan koefisien regresi pada tabel 13 di atas, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,194 - 0,092 X_2$$

atau

$$\text{Nilai Perusahaan} = 1,194 - 0,092 \text{ Latar Belakang Pendidikan}$$

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 1,194 yang berarti jika variabel Latar Belakang pendidikan dianggap konstan, maka nilai Nilai Perusahaan adalah sebesar 1,194. Koefisien regresi Latar belakang pendidikan sebesar - 0,092 bernilai negatif, menyatakan apabila terjadi penambahan 1 poin pada Latar Belakang Pendidikan dewan direksi, maka akan

terjadi penurunan Nilai Perusahaan sebesar 0,092, berdasarkan uji yang telah dilakukan di atas didapat hasil bahwa Latar Belakang Pendidikan berpengaruh negatif.

b. Koefisien Korelasi R

Berdasarkan tabel 13 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi adalah 0,045. Hal ini menunjukkan hubungan korelasi yang positif. Karena nilai koefisien korelasi sangat kecil dan mendekati 0, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel sangat lemah. Berdasarkan uji korelasi parsial untuk mengetahui hubungan dua variabel dengan variabel lainnya dianggap sebagai variabel kontrol, adalah sebagai berikut:

**Tabel 14. Hasil Korelasi Parsial**

		<b>Correlations</b>	
Control Variables		Y	X2
X1 & X3 & Y X4	Correlation	1.000	-.012
	Significance (2-tailed)	.	.947
	df	0	30
X2	Correlation	-.012	1.000
	Significance (2-tailed)	.947	.
	df	30	0

Sumber : data dari lampiran 9 halaman 115

Berdasarkan uji di atas menunjukkan nilai nilai korelasi (r) bertanda negatif yaitu -0,012 hal ini menyatakan hubungan korelasi yang negatif.

c. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan tabel 13 dapat dilihat nilai koefisien determinasi adalah 0,002. Hal ini dapat diartikan bahwa sebesar 0,2% variabel Nilai Perusahaan dapat dijelaskan oleh Pengalaman Kerja, sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 0,2\% = 99,8\%)$  dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model ini.

d. Uji t

Uji signifikansi dapat dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas signifikansi dengan tingkat signifikansi yang telah ditentukan, yaitu sebesar 0,05. Berdasarkan tabel 13 di atas dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar -0,258 jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05 dengan  $df = 35$  yaitu sebesar 2,0301, maka  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$   $(-0,258 < 2,031)$ . Nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,798 juga menunjukkan nilai yang lebih besar dari nilai pada tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05.

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan di atas dapat didapatkan hasil bahwa Latar Belakang Pendidikan berpengaruh negatif dan tidak signifikan, ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi -0,092 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,798 lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis kedua yang berbunyi “Latar Belakang Pendidikan berpengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan” ditolak.

### 3. Uji Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah Direksi independen dewan direksi memiliki pengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan. Dalam pengujian hipotesis ini digunakan analisis regresi sederhana. Hasil regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 15. Hasil Regresi Linear Sederhana Pengaruh Direksi Independen terhadap Nilai Perusahaan**

Variabel	Nilai r			Nilai t		sig	Konstanta	Koefisien
	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	r <sup>2</sup>	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>			
X3	0,036	0,3246	0,001	0,205	2,0301	0,839	0,918	0,402

Sumber : data dari lampiran 8 halaman 111

#### a. Persamaan Regresi

Dengan melihat nilai konstanta dan koefisien regresi pada tabel 15 di atas, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,918 + 0,402 X3$$

atau

$$\text{Nilai Perusahaan} = 0,918 + 0,402 \text{ Direksi Independen}$$

Dari persamaan tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 0,918 yang berarti jika variabel Direksi Independen dianggap konstan, maka Nilai Perusahaan adalah sebesar 0,918. Koefisien regresi Direksi Independen sebesar 0,402 bernilai positif, hal ini menyatakan apabila porsi direksi independen bertambah sebesar 1%, maka Nilai Perusahaan akan bertambah

sebesar 0,402, berdasarkan uji yang telah dilakukan di atas didapat hasil bahwa Direksi Independen berpengaruh positif.

b. Koefisien Korelasi R

Berdasarkan tabel 15 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi adalah 0,036. Hal ini menunjukkan hubungan korelasi yang positif. Karena nilai koefisien korelasi sangat kecil dan mendekati 0, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel sangat lemah.

c. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan tabel 15 dapat dilihat nilai koefisien determinasi adalah 0,001. Hal ini dapat diartikan bahwa sebesar 0,1% variabel Nilai Perusahaan dapat dijelaskan oleh Direksi Independen, sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 0,1\% = 99,9\%)$  dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model ini.

d. Uji t

Uji signifikansi dapat dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas signifikansi dengan tingkat signifikansi yang telah ditentukan, yaitu sebesar 0,05. Berdasarkan tabel 15 di atas dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,205 jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05 dengan  $df = 35$  yaitu sebesar 2,0301, maka  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $0,205 < 2,0301$ ). Nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,839 menunjukkan nilai yang lebih

besar dari nilai pada tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05.

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan di atas dapat didapatkan hasil bahwa Direksi Independen berpengaruh positif dan tidak signifikan, ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi 0,402 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,839 lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis ketiga yang berbunyi “Direksi Independen berpengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan” ditolak.

#### 4. Uji Hipotesis Keempat

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah Kompensasi dewan direksi memiliki pengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan. Dalam pengujian hipotesis ini digunakan analisis regresi sederhana. Hasil regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 16. Hasil Regresi Linear Sederhana Pengaruh Kompensasi terhadap Nilai Perusahaan**

Variabel	Nilai r			Nilai t		sig	Konstanta	Koefisien
	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	r <sup>2</sup>	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>			
X4	0,403	0,3246	0,162	2,529	2,0301	0,016	0,815	1.399E-10

Sumber : data dari lampiran 8 halaman 112

##### a. Persamaan Regresi

Dengan melihat nilai konstanta dan koefisien regresi pada tabel 16 di atas, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,815 + 1,399E-10 X4$$

atau

$$\text{Nilai Perusahaan} = 0,815 + 1.399\text{E-}10 \text{ Kompensasi}$$

Dari persamaan tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 0,815 yang berarti jika variabel Direksi Independen dianggap konstan, maka Nilai Perusahaan adalah sebesar 0,815. Koefisien regresi Kompensasi sebesar 1,399E-10 bernilai positif menyatakan setiap penambahan kompensasi 1 Milyar maka akan meningkatkan Nilai Perusahaan sebesar 0,1399, berdasarkan uji yang telah dilakukan di atas didapat hasil bahwa Kompensasi berpengaruh positif.

b. Koefisien Korelasi R

Berdasarkan tabel 16 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi adalah 0,403. Hal ini menunjukkan hubungan korelasi yang positif.

c. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan tabel 16 dapat dilihat nilai koefisien determinasi adalah 0,162. Hal ini dapat diartikan bahwa sebesar 16,2% variabel Nilai Perusahaan dapat dijelaskan oleh Pengalaman Kerja, sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 16,2\% = 83,8\%)$  dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model ini.

d. Uji t

Uji signifikansi dapat dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas signifikansi dengan tingkat signifikansi yang telah

ditentukan, yaitu sebesar 0,05. Berdasarkan tabel 16 di atas dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,529 jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05 dengan  $df = 35$  yaitu sebesar 2,0301, maka  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,529 > 2,0301$ ). Nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,016 menunjukkan nilai yang lebih kecil dari nilai pada tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05.

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan di atas dapat didapatkan hasil bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan, ini dibuktikan dengan koefisien regresi 0,402 bernilai positif dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,016 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis keempat yang berbunyi “Kompensasi berpengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan” diterima.

#### 5. Uji Hipotesis Kelima

Hipotesis kelima menyatakan bahwa Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Direksi Independen, dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan. Untuk menguji hipotesis tersebut dilakukan dengan analisis regresi linier berganda sehingga dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 17. Hasil Regresi Linear Berganda Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Direksi Independen dan Kompensasi secara Bersama-Sama terhadap Nilai Perusahaan**

Variabel	Nilai R dan Adjusted R <sup>2</sup>		Nilai F		Sig	Konstanta	Koefisien
	R	Adjusted R <sup>2</sup>	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>			
X1	0,407	0,054	1,490	2,69	0,230	0,606	0,007
X2							-0,028
X3							0,566
X4							1.383E-10

Sumber : data dari lampiran 8 halaman 113-114

a. Persamaan Regresi

Dengan melihat nilai konstanta dan koefisien regresi pada tabel

17 di atas, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,606 + 0,007X1 - 0,028X2 + 0,566X3 + 1,383 E-10X4$$

Atau

$$\text{Nilai Perusahaan} = 0,606 + 0,007 \text{ Pengalaman Kerja} - 0,028$$

$$\text{Latar Belakang Pendidikan} + 0,566 \text{ Direksi}$$

$$\text{Independen} + 1,383 E-10 \text{ Kompensasi}$$

Dari persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a : Nilai konstanta sebesar 0,606 menjelaskan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka nilai variabel independennya, yaitu Nilai Perusahaan adalah sebesar 0,606.

- $b_1$  : Koefisien regresi Pengalaman Kerja sebesar 0,007 menjelaskan bahwa jika setiap kenaikan Pengalaman Kerja 1 tahun maka akan menaikkan Nilai Perusahaan sebesar 0,007.
- $b_2$  : Koefisien regresi Latar Belakang Pendidikan sebesar - 0,028 menjelaskan bahwa jika setiap kenaikan Latar Belakang Pendidikan 1 poin maka akan menurunkan Nilai Perusahaan sebesar 0,028.
- $b_3$  : Koefisien regresi direksi Independen sebesar 0,566 menjelaskan bahwa jika setiap penambahan Direksi Independen 1 orang maka akan menaikkan Nilai Perusahaan sebesar 0,566.
- $b_4$  : Koefisien regresi Kompensasi sebesar 1,383E-10 menjelaskan bahwa jika setiap kenaikan Kompensasi sebesar 1 Milyar maka akan menaikkan Nilai Perusahaan sebesar 0,383.

b. Koefisien Korelasi R

Berdasarkan tabel 17 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi adalah 0,407. Hal ini menunjukkan hubungan korelasi yang positif.

c. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan tabel 17 dapat dilihat nilai koefisien determinasi adalah 0,054. Hal ini dapat diartikan bahwa sebesar 5,4% variabel

Nilai Perusahaan dapat dijelaskan oleh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Direksi Independen, dan Kompensasi sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 5,4\% = 94,6\%)$  dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model ini.

d. Uji Signifikansi Regresi Berganda (Uji F)

Pengujian signifikansi regresi berganda dilakukan dengan cara membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  atau dapat pula dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas signifikansi dengan tingkat signifikansi yang telah ditentukan, yaitu sebesar 0,05. Berdasarkan tabel 17 di atas, dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 1,490 jika dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 2,69, maka  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  ( $1,490 < 2,69$ ). Nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,230 juga menunjukkan nilai yang lebih besar dari pada tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,05 ( $0,230 > 0,05$ ).

Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, dapat dikatakan bahwa variabel Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi, Direksi Independen, dan Kompensasi secara bersama-sama memiliki tidak berpengaruh signifikan terhadap Nilai Perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis kelima yang berbunyi “Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi, Direksi Independen, dan Kompensasi secara bersama berpengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan”, ditolak.

## **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengalaman Kerja Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan**

Variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Nilai Perusahaan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien regresi menunjukkan 0,007.  $t_{hitung}$  sebesar 0,300 yang lebih kecil dari  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 2,0301 ( $0,300 < 2,0301$ ). Selain itu, nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,766 menunjukkan nilai yang lebih besar dari nilai yang telah ditentukan pada tingkat 5%, yaitu sebesar 0,05 ( $0,766 > 0,05$ ).

Nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh adalah sebesar 0,003 berarti bahwa sebesar 0,3% variabel Nilai Perusahaan dapat dijelaskan oleh variabel Pengalaman Kerja, sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 0,3\% = 99,7\%)$  dijelaskan oleh faktor lain. Nilai konstanta sebesar 0,825 yang berarti jika variabel Pengalaman Kerja dianggap konstan, maka nilai Nilai Perusahaan adalah sebesar 0,825.

Hal ini tidak sesuai dengan penelitian Nesti Widyaningsih yang menatakan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan. Apabila produktifitas naik maka nilai perusahaan akan naik, namun dalam penelitian ini Pengalaman Kerja berpengaruh positif tidak signifikan Terhadap Nilai Perusahaan.

Hal ini dapat dikarenakan pengalaman yang tidak sesuai dengan kedudukan dewan direksi. Data penelitian menemukan beberapa pengalaman kerja yang tidak sesuai dengan jabatan para dewan direksi,

seperti pengalaman tidak pada dunia bisnis ataupun bidang usaha yang jalani sekarang ini, melainkan sebagai militer atau PNS.

## 2. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Dewan direksi

Variabel Latar Belakang Pendidikan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Nilai Perusahaan. Hal tersebut dibuktikan dengan koefisien regresi menunjukkan  $-0,092$ .  $t_{hitung}$  sebesar  $-0,258$  yang lebih kecil dari  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar  $2,0301$  ( $-0,258 < 2,0301$ ). Selain itu, nilai probabilitas signifikansi sebesar  $0,798$  menunjukkan nilai yang lebih besar dari nilai yang telah ditentukan pada tingkat 5%, yaitu sebesar  $0,05$  ( $0,798 > 0,05$ )

Nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh adalah sebesar  $0,002$  berarti bahwa sebesar  $0,2\%$  variabel Nilai Perusahaan dapat dijelaskan oleh variabel Pengalaman Kerja, sedangkan sisanya sebesar ( $100\% - 0,3\% = 99,8\%$ ) dijelaskan oleh faktor lain. Nilai konstanta sebesar  $1,194$  yang berarti jika variabel Pengalaman Kerja dianggap konstan, maka nilai Nilai Perusahaan adalah sebesar  $1,194$ .

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Kusumastuti *et al* (2007) dan Rani Raharjanti (2010) menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan dewan direksi tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Hal ini dapat dikarenakan bahwa pendidikan dewan direksi yang tidak sesuai dengan kedudukan yang diduduki sekarang sebagai dewan direksi, dan ada beberapa dewan direksi yang tidak mempunyai pendidikan

formal melainkan hanya kursus, sedangkan penelitian ini hanya meneliti tentang latar belakang formal yang ditempuh oleh dewan direksi.

### 3. Direksi Independen terhadap Nilai Perusahaan

Variabel Direksi Independen berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Nilai Perusahaan. Hal tersebut dibuktikan dengan koefisien regresi menunjukkan 0,402.  $t_{hitung}$  sebesar 0,205 yang lebih kecil dari  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 2,0301 ( $0,205 < 2,0301$ ). Selain itu, nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,839 menunjukkan nilai yang lebih besar dari nilai yang telah ditentukan pada tingkat 5%, yaitu sebesar 0,05 ( $0,839 > 0,05$ ).

Nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh adalah sebesar 0,001 berarti bahwa sebesar 0,1% variabel Nilai Perusahaan dapat dijelaskan oleh variabel Pengalaman Kerja, sedangkan sisanya sebesar ( $100\% - 0,1\% = 99,9\%$ ) dijelaskan oleh faktor lain. Nilai konstanta sebesar 0,918 yang berarti jika variabel Pengalaman Kerja dianggap konstan, maka nilai Nilai Perusahaan adalah sebesar 0,918.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusumastuti *et al* (2007) dan Frysa Praditha Purwaningtyas (2011) dalam kedua penelitian tersebut menyatakan bahwa direksi independen tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Hal ini dapat dikarenakan data perusahaan yang diteliti rata-rata hanya mempunyai 1,7831% saja, padahal dalam peraturan porsi direksi independen terhadap dewan direksi adalah 30%

#### 4. Pengaruh Kompensasi terhadap Dewan Direksi

Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Nilai Perusahaan. Hal tersebut dibuktikan dengan koefisien regresi menunjukkan  $1,399E-10$ .  $t_{hitung}$  sebesar 2,529 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 2,0301 ( $2,529 < 2,0301$ ). Selain itu, nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,016 menunjukkan nilai yang lebih kecil dari nilai yang telah ditentukan pada tingkat 5%, yaitu sebesar 0,05 ( $0,016 < 0,05$ )

Nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh adalah sebesar 0,162 berarti bahwa sebesar 16,2% variabel Nilai Perusahaan dapat dijelaskan oleh variabel Pengalaman Kerja, sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 16,2\% = 83,8\%)$  dijelaskan oleh faktor lain.

Nilai konstanta sebesar 0,815 yang berarti jika variabel Pengalaman Kerja dianggap konstan, maka nilai Nilai Perusahaan adalah sebesar 0,815. Hal ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Hariandja, yang menyebutkan bahwa tujuan utama pemberian kompensasi adalah untuk menarik pegawai yang berkualitas, mempertahankan pegawai, memotivasi kinerja, membangun komitmen karyawan, dan mendorong peningkatan pengetahuan dan ketrampilan karyawan dalam upaya meningkatkan kompetensi organisasi secara keseluruhan.

## **5. Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Direksi Independen, Kompensasi Secara Bersama terhadap Nilai Perusahaan Pengaruh Pengalaman Kerja**

Variabel Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Direksi Independen, dan Kompensasi secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Nilai Perusahaan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 1,490 sedangkan  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5%, yaitu sebesar 2,69, maka  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  ( $1,490 < 2,69$ ). Selain itu, nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,230 juga menunjukkan nilai yang lebih besar dari nilai yang telah ditentukan pada tingkat 5%, yaitu sebesar 0,05 ( $0,230 > 0,05$ ).

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,054 berarti bahwa sebesar 5,4%, variabel Nilai Perusahaan dapat dijelaskan oleh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Direksi Independen, dan Kompensasi sedangkan sisanya sebesar ( $100\% - 5,4\% = 94,6\%$ ) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model ini. Nilai konstanta sebesar 0,606 berarti jika semua variabel independennya dianggap konstan, maka nilai variabel dependen yaitu Nilai Perusahaan adalah 0,606.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Nilai Perusahaan, namun apabila diuji secara bersama-sama dengan keragaman dewan direksi menjadi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Nilai Perusahaan.

### **E. Keterbatasan penelitian**

1. Penelitian terbatas hanya pada tahun 2010
2. Sampel relatif kecil yaitu ,hanya 35 perusahaan, dan hanya terbatas pada perusahaan manufaktur yang *listing* di BEI.
3. Penilaian Pengalaman Kerja hanya dinilai pada saat dewan direksi bekerja dalam suatu perusahaan, selain pengalaman dalam suatu perusahaan tidak dihitung dalam penelitian ini. Pengalaman kerja yang dimasukkan dalam penelitian ini tidak dilihat dari relevansi pengalaman kerja dengan *job description* pekerjaan saat ini.
- 3) Penilaian Latar Belakang Pendidikan dihitung semua pendidikan dewan direksi, walaupun pendidikannya tidak sesuai dengan kedudukan yang diduduki, dan hanya pendidikan terakhir yang dihitung. Data Latar Belakang Pendidikan diperoleh dari laporan tahunan perusahaan tanpa dilihat bukti kepemilikan ijazah pendidikan terakhir.
- 4) Variabel *board diversity* yang di ambil hanya terbatas pada pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, dan direksi independen.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan di bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah :

##### **1. Pengalaman Kerja Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan**

Variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Nilai Perusahaan. Hal tersebut dibuktikan dengan koefisien regresi menunjukkan 0,007.  $t_{hitung}$  sebesar 0,300 yang lebih kecil dari  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 2,0301 ( $0,300 < 2,0301$ ). Selain itu, nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,766 menunjukkan nilai yang lebih besar dari nilai yang telah ditentukan pada tingkat 5%, yaitu sebesar 0,05 ( $0,766 > 0,05$ )

Oleh karena itu, hipotesis 1 dalam penelitian ini yang menyatakan “Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan” ditolak.

##### **2. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Dewan direksi**

Variabel Latar Belakang Pendidikan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Nilai Perusahaan. Hal tersebut dibuktikan dengan koefisien regresi menunjukkan -0,092.  $t_{hitung}$  sebesar -0,258 yang lebih kecil dari  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 2,0301 ( $-0,258 < 2,0301$ ). Selain itu, nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,798

menunjukkan nilai yang lebih besar dari nilai yang telah ditentukan pada tingkat 5%, yaitu sebesar 0,05 ( $0,798 > 0,05$ )

Oleh karena itu, hipotesis 2 dalam penelitian ini yang menyatakan “direksi independen berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan” ditolak.

### 3. Pengaruh Direksi Independen terhadap Nilai Perusahaan

Variabel Direksi Independen berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Nilai Perusahaan. Hal tersebut dibuktikan dengan koefisien regresi menunjukkan 0,402.  $t_{hitung}$  sebesar 0,205 yang lebih kecil dari  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 2,0301 ( $0,205 < 2,0301$ ). Selain itu, nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,839 menunjukkan nilai yang lebih besar dari nilai yang telah ditentukan pada tingkat 5%, yaitu sebesar 0,05 ( $0,839 > 0,05$ ).

Oleh karena itu, hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menyatakan “latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan” ditolak.

### 4. Pengaruh Kompensasi terhadap Dewan Direksi

Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Nilai Perusahaan. Hal tersebut dibuktikan dengan koefisien regresi menunjukkan  $1,399E-10$ .  $t_{hitung}$  sebesar 2,529 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 2,0301 ( $2,529 > 2,0301$ ). Selain itu, nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,016 menunjukkan nilai yang

lebih kecil dari nilai yang telah ditentukan pada tingkat 5%, yaitu sebesar 0,05 ( $0,016 < 0,05$ )

Oleh karena itu, hipotesis 4 dalam penelitian ini yang menyatakan “pemberian kompensasi kepada dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan” diterima.

5. Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Direksi Independen, Kompensasi Secara Bersama terhadap Nilai Perusahaan  
Pengaruh Pengalaman Kerja

Variabel Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Direksi Independen, dan Kompensasi secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Nilai Perusahaan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 1,490 sedangkan  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5%, yaitu sebesar 2,69, maka  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  ( $1,490 < 2,69$ ). Selain itu, nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,230 juga menunjukkan nilai yang lebih besar dari nilai yang telah ditentukan pada tingkat 5%, yaitu sebesar 0,05 ( $0,230 > 0,05$ ).

Oleh karena itu, hipotesis 5 dalam penelitian ini yang menyatakan “Pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dewan direksi, direksi independen, dan kompensasi secara bersama berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan” ditolak.

## B. Saran

Bedasarkan kesimpulan di ataa, maka saran yang dapat peneliti sampaikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi Emiten

Perusahaan hendaknya mematuhi peraturan yang berlaku yaitu tentang penetapan direksi independen sebesar 30% . pemberian kompensasi kepada dewan direksi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan, untuk itu perusahaan hendaknya memberikan kompensasi yang tinggi agar para dewan direksi bersemangat sehingga kinerja merekapun meningkat.

### 2. Penelitian Selanjutnya

- a. Menambahkan variabel independen seperti etnis, pengalaman hidup, *leverage*, aktivitas rapat dewan direksi, dan struktur kepemilikan.
- b. Memperpanjang periode tahun pengamatan dengan rentang waktu yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adrian Sutedi. (2011). *Good Corporate Governance*. Jakarta: Sinar Grafika
- Alam S. (2006). *Ekonomi untuk SMA dan MA*. Jakarta: Erlangga
- Arifin Sitio dkk. (2001). *Koperasi: Teori dan Praktek*. Jakarta: Erlangga
- Bambang Sudyatno dan Elen Puspitasari. (2010). *Tobin's Q dan Altman Z-Score Sebagai Indikator Pengukuran Kinerja Perusahaan. Kajian Akuntansi*. Hal 9 – 21
- Campbell, Kevin., Antonio Mi'nguez-Vera. (2008). *Gender Diversity in the Boardroom and Firm Financial Performance. Journal of Business Ethics*. 435–451
- Carter, david A. et al. (2010). *The Diversity of Corporate Board Committees and Financial Performance*. (website: <http://ssrn.com/abstract=1106698> diakses 22 September 2012)
- Cholid Narbuko dan Abu Achmadi. (2012). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Clarke, Tomas and Branson, Douglas. (2012) *The SAGE Handbook of Corporate Governance*. Cornwall: MPG Books Group Bodmin
- Edi Soeryanto Soegoto. (2009) *Enterpreneurship Menjadi pebisnis Ulung*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Farah Margaretha. (2005). *Teori dan Aplikasi Manajemen Keuangan, Investasi dan Sumber Dana Jangka Pendek*. Jakarta: Grasindo
- Frysa Praditha Purwaningtyas. (2011). *Pengaruh Mekanisme Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan. Skripsi*. (website: [www.undip.co.id](http://www.undip.co.id) diakses 23 Juli 2012)
- Fuad M. (2006). *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Gramedia
- Handono Mardiyanto. (2009). *Intisari Manajemen Keuangan*. Jakarta: Garisndo.
- [Http://www.idx.co.id](http://www.idx.co.id), diakses tanggal 15 November 2012.
- I Ketut Gede Yudhantara. (2004). *Mengubah Ketidakpastian Menjadi Peluang*. Jakarta: Gramedia

- I Made Sudiartana. (2011). Pengaruh Diversitas Gender dan Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi Terhadap Luas Pengungkapan Sukarela. *Tesis Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar*
- Imam Imam Gozhali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jaka E. Cahyono. (2002). *Investing In JSX Now? No, I'm Not That Fool*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Jackson, Susan E. (1992). *Diversity In the workplace, Human Resources Initiatives*. New York: The Guilford Press.
- Kashif Rashid dan Sardar M. N Islam. (2008). *Corporate Governance and firm Value, Economic Modelling and Analysis of Emerging and developed Financial Market*. Bingley UK: Emerald Group Publishing Limited
- Ketut Arya Bayu Wicaksana, I Putu Astawa. (2012). Pengaruh Kebangsaan Anggota Dewan Pada Kinerja Pasar (Studi Empiris pada Perusahaan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia). *Prosiding Seminar & Konferensi Nasional Manajemen Bisnis*. 26 Mei 2012
- Kusumastuti S dkk. (2006). Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif *Corporate Governance*. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol 9 No. 2 November 2007. Hal 88-98
- Marihat Tua Efendi Hariandja. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Masfuk. (2002). *Orang Jawa miskin, orang Jawa kaya*. Jakarta : Penerbit Republika
- Nesty Widyaningsih. (2012). Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Duta jepara. *Skripsi UNY*
- Randoy, Trond. (2006). *A Nordic Perspective on Corporate Board Diversity*. *Nordic Inovation Center*
- Rani Raharjanti. (2010). Pengaruh Board Diversity pada Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif *Corporate Governance* (Studi Empiris Pada Perusahaan yang Terdaftar di BEI). *Skripsi Unnisula*
- Robbins, Stephen.P dan Judge Timothy. A. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Salim Darmadi. *Board diversity and firm performance: the Indonesian evidence. journal Corporate Ownership and Control*. Volume 8, 2011.
- Sapto Rahardjo. (2006). *Kiat Membangun Aset Kekayaan*. Jakarta: PT.Gramedia
- Serian Wijatno. (2009). *Pengantar Entreprenuership*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sri Sulistyanto. (2008). *Manajemen Laba teori dan model empiris*. Jakarta: Grasindo.
- Sugiyono. (2005). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung:Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2006). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung:Alfabeta.
- Suharyadi dan Purwanto SK, S.K. (2004). *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sumitro. (1998). *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta : IKIP Yogyakarta
- Syofian Siregar. (2011). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Umar Tirtarahardja dan La Sulo. 2005. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Walsh, Ciaran. (2004). *Key Management Ratios edisi ketiga*. Jakarta :Erlangga.

ICMD 2011

# LAMPIRAN

Lampiran 1

Perhitungan Nilai perusahaan Tahun 2010

NO	KODE	Nilai buku dari total aktiva perusahaan (TA) Dalam Juta	Harga saham penutupan akhir tahun (P)	Jumlah saham beredar akhir tahun (Qshares)	Kewajiban jangka pendek (CL)	Aktiva lancar (CA) Dalam Juta	Kewajiban jangka panjang (LTL)	Nilai Buku Persediaan (INV)	Nilai Pasar Dari Jumlah Lembar Saham (MVS)	Nilai total kewajiban perusahaan (DEBT)	Tobin
1	SIPD	2.055.743	71	9.391.108.493	568.551	1.089.806	254.181	467.298	666.768.703.003	200.224	0,422
2	SKLT	199.375	140	690.740.500	49.094	94.512	31.976	49.619	96.703.670.000	36.177	0,666
3	ULTJ	2.006.596	1.210	2.888.382.000	477.558	955.442	227.915	357.744	3.494.942.220.000	107.775	1,795
4	DOID	7.637.438	1.610	6.551.202.860	1.896.141	2.884.255	5.605.311	261.145	10.547.436.604.600	4.878.342	2,020
5	ESTI	583.253	100	2.015.208.720	287.372	340.645	39.695	210.386	201.520.872.000	196.808	0,683
6	RICY	613.323	181	641.717.510	245.387	446.104	29.955	213.457	116.150.869.310	42.695	0,259
7	INRU	2.618.260	690	1.371.052.068	210.902	343.079	1.273.764	169.903	946.025.926.920	1.311.490	0,862
8	SAIP	2.211.701	104	3.450.607.595	266.053	218.847	2.816.840	149.931	358.863.189.880	3.013.977	1,525
9	AKRA	7.665.590	1.730	3.792.936.000	3.844.218	4.028.178	962.539	1.424.614	6.561.779.280.000	2.203.193	1,143
10	ETWA	533.380	230	968.297.000	223.776	256.196	6.610	28.565	222.708.310.000	2.755	0,423
11	AMFG	2.372.657	5.800	434.000.000	325.854	1.283.712	203.878	490.140	2.517.200.000.000	(263.840)	0,950
12	BRNA	550.907	1.600	138.000.000	221.002	294.286	105.941	78.682	220.800.000.000	111.339	0,603
13	IGAR	347.473	210	1.050.000.000	43.851	308.787	10.478	51.366	220.500.000.000	(203.092)	0,050
14	TRST	2.029.558	270	2.160.000.000	583.992	721.342	207.584	263.008	583.200.000.000	333.242	0,452

15	CTBN	2.460.616	2.500	800.000.000	1.198.546	1.655.165	246.217	793.674	2.000.000.000.000	583.272	1,050
16	GDST	1.074.570	160	8.200.000.000	419.816	709.598	9.041	556.894	1.312.000.000.000	276.153	1,478
17	JPRS	411.282	580	750.000.000	103.141	285.524	8.006	116.710	435.000.000.000	(57.667)	0,917
18	LION	303.900	3.800	52.016.000	28.733	271.268	15.239	81.373	197.660.800.000	(145.923)	0,170
19	KICI	85.942	185	138.000.000	7.389	54.204	14.612	36.774	25.530.000.000	4.571	0,350
20	ARNA	873.154	290	1.835.357.744	307.161	298.437	150.933	56.760	532.253.745.760	216.417	0,857
21	IKAI	643.788	147	654.000.000	297.107	221.986	101.772	154.441	96.138.000.000	331.334	0,664
22	TOTO	1.091.583	39.000	49.536.000	341.608	716.491	118.993	224.575	1.931.904.000.000	(31.315)	1,741
23	MTDL	945.242	126	2.041.925.923	456.243	734.631	128.323	216.339	257.282.666.298	66.274	0,342
24	GJTL	10.371.567	2.300	3.484.800.000	2.549.406	4.489.184	4.295.564	1.089.211	8.015.040.000.000	3.444.997	1,105
25	INTA	1.634.904	2.450	432.005.844	487.724	1.065.858	194.330	407.546	1.058.414.317.800	23.742	0,662
26	LPIN	150.937	3.125	21.250.000	40.203	101.175	3.797	27.453	66.406.250.000	(29.722)	0,243
27	UNTR	29.700.914	23.800	3.326.456.583	9.919.225	15.532.762	3.616.283	6.931.631	79.169.666.675.400	4.934.377	2,832
28	APOL	5.505.205	120	2.498.604.000	3.462.647	691.495	2.883.903	26.915	299.832.480.000	5.681.970	1,087
29	IATA	593.413	50	2.322.723.417	252.411	194.983	160.036	96.270	116.136.170.850	313.734	0,724
30	WINS	2.082.542	320	3.550.000.000	468.476	535.521	518.952	321	1.136.000.000.000	452.228	0,763
31	EXEL	27.251.281	5.300	8.508.000.000	4.563.033	2.228.017	10.973.174	61.044	45.092.400.000.000	13.369.234	2,145
32	DSSA	5.980.043	18.050	770.552.320	1.123.054	2.029.684	1.838.349	322.929	13.908.469.376.000	1.254.648	2,536
33	EPMT	3.254.770	1.150	2.280.000.000	1.419.239	2.734.592	36.939	1.132.817	2.622.000.000.000	(145.597)	0,761
34	OKAS	1.287.118	370	1.765.927.777	453.018	638.882	378.536	143.312	653.393.277.490	335.984	0,769
35	MAPI	3.670.504	2.675	1.660.000.000	1.468.999	1.865.272	732.362	1.073.974	4.440.500.000.000	1.410.063	1,594

Sumber: ICMD 2011 yang sudah diolah

## Lampiran 2

### Pengalaman Kerja

No	Perusahaan	Jumlah Komisaris	Jumlah Direktur	Jumlah Dewan Direksi	Jumlah Pengalaman Kerja	Rata-Rata Pengalaman Kerja
1	SIPD	3	6	9	160	17,8
2	SKLT	3	3	6	128	21,3
3	ULTJ	3	3	6	185	30,8
4	DOID	5	5	10	103	10,3
5	ESTI	3	3	6	164	27,3
6	RICY	3	3	6	143	23,8
7	INRU	4	5	9	186	20,7
8	SAIP	3	4	7	200	28,6
9	AKRA	3	6	9	244	27,1
10	ETWA	3	2	5	96	19,2
11	AMFG	6	9	15	446	29,7
12	BRNA	4	3	7	177	25,3
13	IGAR	3	3	6	163	27,2
14	TRST	3	4	7	194	27,7
15	CTBN	5	6	11	319	29,0
16	GDST	3	5	8	236	29,5
17	JPRS	2	4	6	158	26,3
18	LION	3	4	7	139	19,9
19	KICI	3	3	6	188	31,3
20	ARNA	3	3	6	89	14,8
21	IKAI	2	3	5	69	13,8
22	TOTO	3	9	12	309	25,8
23	MTDL	3	3	6	126	21,0
24	GJTL	8	10	18	484	26,9
25	INTA	3	5	8	212	26,5
26	LPIN	3	3	6	194	32,3
27	UNTR	6	6	12	334	27,8
28	APOL	3	5	8	260	32,5
29	IATA	3	4	7	146	20,9
30	WINS	3	5	8	203	25,4
31	EXEL	6	5	11	278	25,3
32	DSSA	5	3	8	189	23,6
33	EPMT	3	4	7	169	24,1
34	OKAS	4	3	7	151	21,6
35	MAPI	5	6	11	239	21,7

Sumber: idx.co.id

### Lampiran 3

#### Latar belakang pendidikan

No	Perusahaan	Jumlah Komisaris	Jumlah Direktur	Jumlah Dewan Direksi	Latar Belakang Pendidikan	Rata-Rata Latar Belakang Pendidikan
1	SIPD	3	6	9	20	2,22
2	SKLT	3	3	6	10	1,67
3	ULTJ	3	3	6	12	2,00
4	DOID	5	5	10	22	2,20
5	ESTI	3	3	6	10	1,67
6	RICY	3	3	6	12	2,00
7	INRU	4	5	9	19	2,67
8	SAIP	3	4	7	13	1,86
9	AKRA	3	6	9	17	1,89
10	ETWA	3	2	5	15	3,00
11	AMFG	6	9	15	32	2,13
12	BRNA	4	3	7	16	2,29
13	IGAR	3	3	6	13	2,17
14	TRST	3	4	7	14	2,00
15	CTBN	5	6	11	31	2,82
16	GDST	3	5	8	19	2,38
17	JPRS	2	4	6	12	2,00
18	LION	3	4	7	16	2,29
19	KICI	3	3	6	16	2,67
20	ARNA	3	3	6	13	2,17
21	IKAI	2	3	5	12	2,40
22	TOTO	3	9	12	23	1,92
23	MTDL	3	3	6	15	2,50
24	GJTL	8	10	18	40	2,22
25	INTA	3	5	8	14	1,75
26	LPIN	3	3	6	13	2,17
27	UNTR	6	6	12	26	2,17
28	APOL	3	5	8	18	2,25
29	IATA	3	4	7	17	2,43
30	WINS	3	5	8	14	1,75
31	EXEL	6	5	11	27	2,45
32	DSSA	5	3	8	18	2,25
33	EPMT	3	4	7	17	2,43
34	OKAS	4	3	7	19	2,71
35	MAPI	5	6	11	30	2,73

Sumber: idx.co.id

## Lampiran 4

### Porsi Direksi Independen

No	Perusahaan	Jumlah Komisaris	Jumlah Direktur	Jumlah Dewan Direksi	Jumlah Direksi Independen	Direksi Independen
1	SIPD	3	6	9	2	22%
2	SKLT	3	3	6	1	17%
3	ULTJ	3	3	6	1	17%
4	DOID	5	5	10	2	20%
5	ESTI	3	3	6	1	17%
6	RICY	3	3	6	1	17%
7	INRU	4	5	9	2	22%
8	SAIP	3	4	7	1	14%
9	AKRA	3	6	9	1	11%
10	ETWA	3	2	5	2	40%
11	AMFG	6	9	15	2	13%
12	BRNA	4	3	7	2	29%
13	IGAR	3	3	6	1	17%
14	TRST	3	4	7	1	14%
15	CTBN	5	6	11	2	18%
16	GDST	3	5	8	1	13%
17	JPRS	2	4	6	1	17%
18	LION	3	4	7	1	14%
19	KICI	3	3	6	1	17%
20	ARNA	3	3	6	1	17%
21	IKAI	2	3	5	1	20%
22	TOTO	3	9	12	1	8%
23	MTDL	3	3	6	1	17%
24	GJTL	8	10	18	3	17%
25	INTA	3	5	8	1	13%
26	LPIN	3	3	6	1	17%
27	UNTR	6	6	12	3	25%
28	APOL	3	5	8	1	13%
29	IATA	3	4	7	1	14%
30	WINS	3	5	8	1	13%
31	EXEL	6	5	11	2	18%
32	DSSA	5	3	8	2	25%
33	EPMT	3	4	7	1	14%
34	OKAS	4	3	7	2	29%
35	MAPI	5	6	11	2	18%

Sumber: idx.co.id

**Lampiran 5****Kompensasi**

<b>No</b>	<b>Perusahaan</b>	<b>Jumlah Komisaris</b>	<b>Jumlah Direktur</b>	<b>Jumlah Dewan Direksi</b>	<b>Remunerasi</b>	<b>Rata-Rata Remunerasi Per Orang</b>
1	SIPD	3	6	9	Rp 19.201.520.836	Rp 2.133.502.315
2	SKLT	3	3	6	Rp 809.635.458	Rp 134.939.243
3	ULTJ	3	3	6	Rp 1.500.000.000	Rp 250.000.000
4	DOID	5	5	10	Rp 22.000.000.000	Rp 2.200.000.000
5	ESTI	3	3	6	Rp 2.931.800.000	Rp 488.633.333
6	RICY	3	3	6	Rp 1.617.412.000	Rp 269.568.667
7	INRU	4	5	9	Rp 3.211.200.000	Rp 356.800.000
8	SAIP	3	4	7	Rp 1.100.000.000	Rp 157.142.857
9	AKRA	3	6	9	Rp 39.787.329.000	Rp 4.420.814.333
10	ETWA	3	2	5	Rp 661.500.000	Rp 132.300.000
11	AMFG	6	9	15	Rp 23.456.000.000	Rp 1.563.733.333
12	BRNA	4	3	7	Rp 4.438.415.312	Rp 634.059.330
13	IGAR	3	3	6	Rp 1.660.570.800	Rp 276.761.800
14	TRST	3	4	7	Rp 3.573.000.000	Rp 510.428.571
15	CTBN	5	6	11	Rp 2.690.000.000	Rp 244.545.455
16	GDST	3	5	8	Rp 4.800.000.000	Rp 600.000.000
17	JPRS	2	4	6	Rp 4.900.000.000	Rp 816.666.667
18	LION	3	4	7	Rp 2.262.297.840	Rp 323.185.406
19	KICI	3	3	6	Rp 2.594.098.231	Rp 432.349.705

20	ARNA	3	3	6	Rp	3.600.000.000	Rp	600.000.000
21	IKAI	2	3	5	Rp	3.884.000.000	Rp	776.800.000
22	TOTO	3	9	12	Rp	17.817.105.365	Rp	1.484.758.780
23	MTDL	3	3	6	Rp	23.184.000.000	Rp	3.864.000.000
24	GJTL	8	10	18	Rp	60.339.000.000	Rp	3.352.166.667
25	INTA	3	5	8	Rp	21.827.000.000	Rp	2.728.375.000
26	LPIN	3	3	6	Rp	1.260.000.000	Rp	210.000.000
27	UNTR	6	6	12	Rp	125.700.000.000	Rp	10.475.000.000
28	APOL	3	5	8	Rp	5.200.000.000	Rp	650.000.000
29	IATA	3	4	7	Rp	2.870.000.000	Rp	410.000.000
30	WINS	3	5	8	Rp	2.800.000.000	Rp	350.000.000
31	EXEL	6	5	11	Rp	3.240.000.000	Rp	294.545.455
32	DSSA	5	3	8	Rp	2.599.002.560	Rp	324.875.320
33	EPMT	3	4	7	Rp	9.580.000.000	Rp	1.368.571.429
34	OKAS	4	3	7	Rp	1.904.254.704	Rp	272.036.386
35	MAPI	5	6	11	Rp	7.986.374.000	Rp	726.034.000

Sumber: idx.co.id

## Lampiran 6

### Statistik deskriptif

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y	35	.050	2.832	.98980	.676664
Valid N (listwise)	35				

Sumber: data sekunder yang diolah

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	35	10.300	32.500	2.44834E1	5.238618
Valid N (listwise)	35				

Sumber: data sekunder yang diolah

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2	35	1.667	3.000	2.23414	.331973
Valid N (listwise)	35				

Sumber: data sekunder yang diolah

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3	35	.083	.400	.17831	.059925
Valid N (listwise)	35				

Sumber: data sekunder yang diolah

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X4	35	1.323000E8	1.047500E10	1.25235983E9	1.948560254E9
Valid N (listwise)	35				

Sumber: data sekunder yang diolah

**Lampiran 7**

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.61806623
Most Extreme Differences	Absolute	.166
	Positive	.166
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.985
Asymp. Sig. (2-tailed)		.287

a. Test distribution is Normal.

**Uji Heterokedastisitas**

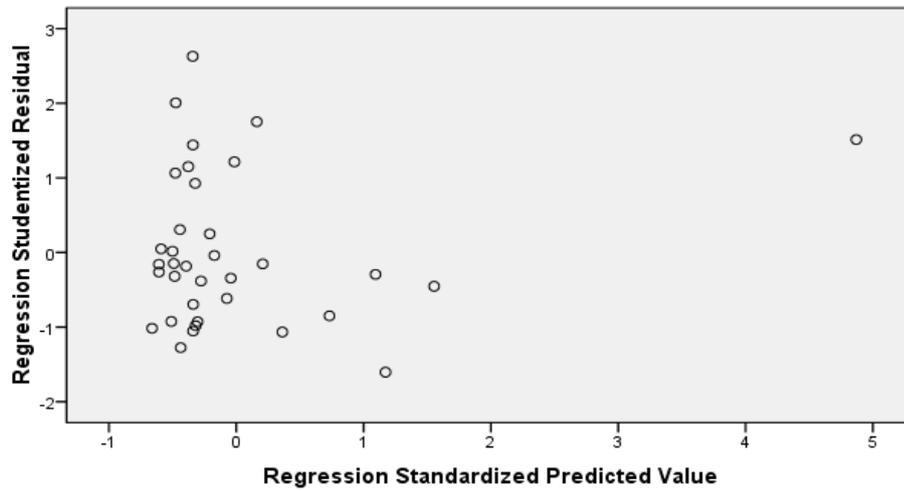
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.363	.647		.562	.579
	X1	.001	.014	.017	.090	.929
	X2	-.022	.253	-.019	-.086	.932
	X3	.729	1.452	.115	.502	.619
	X4	3.278E-12	.000	.017	.091	.928

a. Dependent Variable: ABSUT

### Scatterplot

Dependent Variable: Y



### Uji Multikolinieritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.606	1.056		.574	.570		
	X1	.007	.023	.054	.306	.762	.877	1.140
	X2	-.028	.413	-.014	-.068	.947	.679	1.473
	X3	.566	2.369	.050	.239	.813	.632	1.583
	X4	1.383E-10	.000	.398	2.353	.025	.971	1.030

a. Dependent Variable: Y

### Uji Autokorelasi

#### **Runs Test**

	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	-.11228
Cases < Test Value	17
Cases >= Test Value	18
Total Cases	35
Number of Runs	16
Z	-.682
Asymp. Sig. (2-tailed)	.495

a. Median

### Uji Linearitas

#### **Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.091 <sup>a</sup>	.008	-.124	.65526410

a. Predictors: (Constant), x42, x22, x12, 32

Sumber: data sekunder yang diolah

## Lampiran 8

### Hasil Uji Hipotesis

#### Hasil Regresi Linear Sederhana Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Nilai Perusahaan

##### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1 <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.052 <sup>a</sup>	.003	-.028	.685908

a. Predictors: (Constant), X1

##### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.042	1	.042	.090	.766 <sup>a</sup>
	Residual	15.525	33	.470		
	Total	15.568	34			

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.825	.562		1.469	.151		
	X1	.007	.022	.052	.300	.766	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data sekunder yang diolah

**Hasil Regresi Linear Sederhana**  
**Latar Belakang Pendidikan Terhadap Nilai Perusahaan**

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2 <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.045 <sup>a</sup>	.002	-.028	.686146

a. Predictors: (Constant), X2

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.031	1	.031	.067	.798 <sup>a</sup>
	Residual	15.536	33	.471		
	Total	15.568	34			

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.194	.800		1.492	.145		
	X2	-.092	.354	-.045	-.258	.798	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data sekunder yang diolah

**Hasil Regresi Linear Sederhana  
Direksi Independen Terhadap Nilai Perusahaan**

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3 <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.036 <sup>a</sup>	.001	-.029	.686403

a. Predictors: (Constant), X3

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.020	1	.020	.042	.839 <sup>a</sup>
	Residual	15.548	33	.471		
	Total	15.568	34			

a. Predictors: (Constant), X3

b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.918	.369		2.488	.018		
	X3	.402	1.964	.036	.205	.839	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data sekunder yang diolah

**Hasil Regresi Linear Sederhana  
Kompensasi Terhadap Nilai Perusahaan**

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4 <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.403 <sup>a</sup>	.162	.137	.628602

a. Predictors: (Constant), X4

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.528	1	2.528	6.398	.016 <sup>a</sup>
	Residual	13.040	33	.395		
	Total	15.568	34			

a. Predictors: (Constant), X4

b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.815	.127		6.421	.000		
	X4	1.399E-10	.000	.403	2.529	.016	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data sekunder yang diolah

**Hasil Regresi Linear Berganda**  
**Pengalaman kerja, Latar Belakang Pendidikan, Direksi Independen, dan**  
**Kompensasi Terhadap Nilai Perusahaan**

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4, X3, X1, X2 <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.407 <sup>a</sup>	.166	.054	.657982

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.580	4	.645	1.490	.230 <sup>a</sup>
	Residual	12.988	30	.433		
	Total	15.568	34			

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.606	1.056		.574	.570		
X1	.007	.023	.054	.306	.762	.877	1.140
X2	-.028	.413	-.014	-.068	.947	.679	1.473
X3	.566	2.369	.050	.239	.813	.632	1.583
X4	1.383E-10	.000	.398	2.353	.025	.971	1.030

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data sekunder yang diolah

## Lampiran 9

### Hasil Korelasi Parsial

#### Correlations

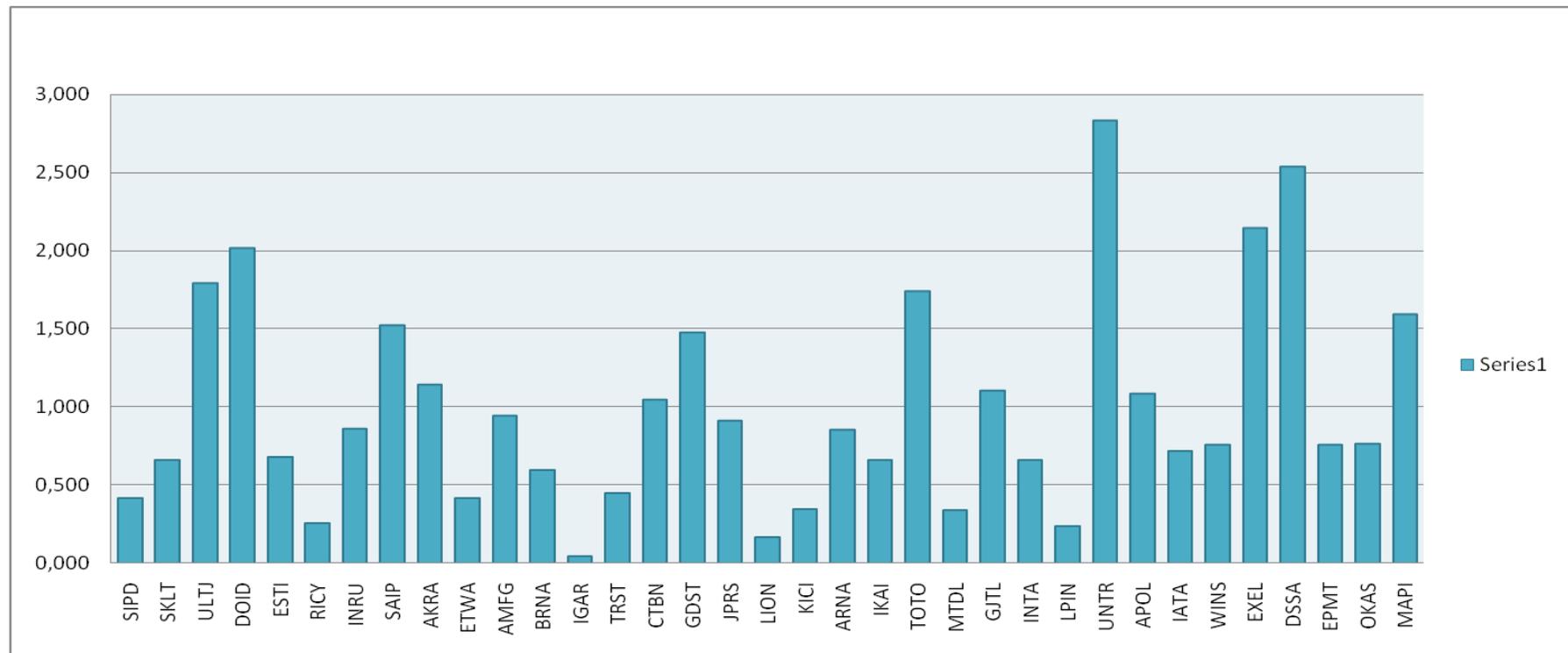
Control Variables			Y	X2
X1 & X3 & X4	Y	Correlation	1.000	-.012
		Significance (2-tailed)	.	.947
		df	0	30
	X2	Correlation	-.012	1.000
		Significance (2-tailed)	.947	.
		df	30	0

Sumber: data sekunder yang diolah

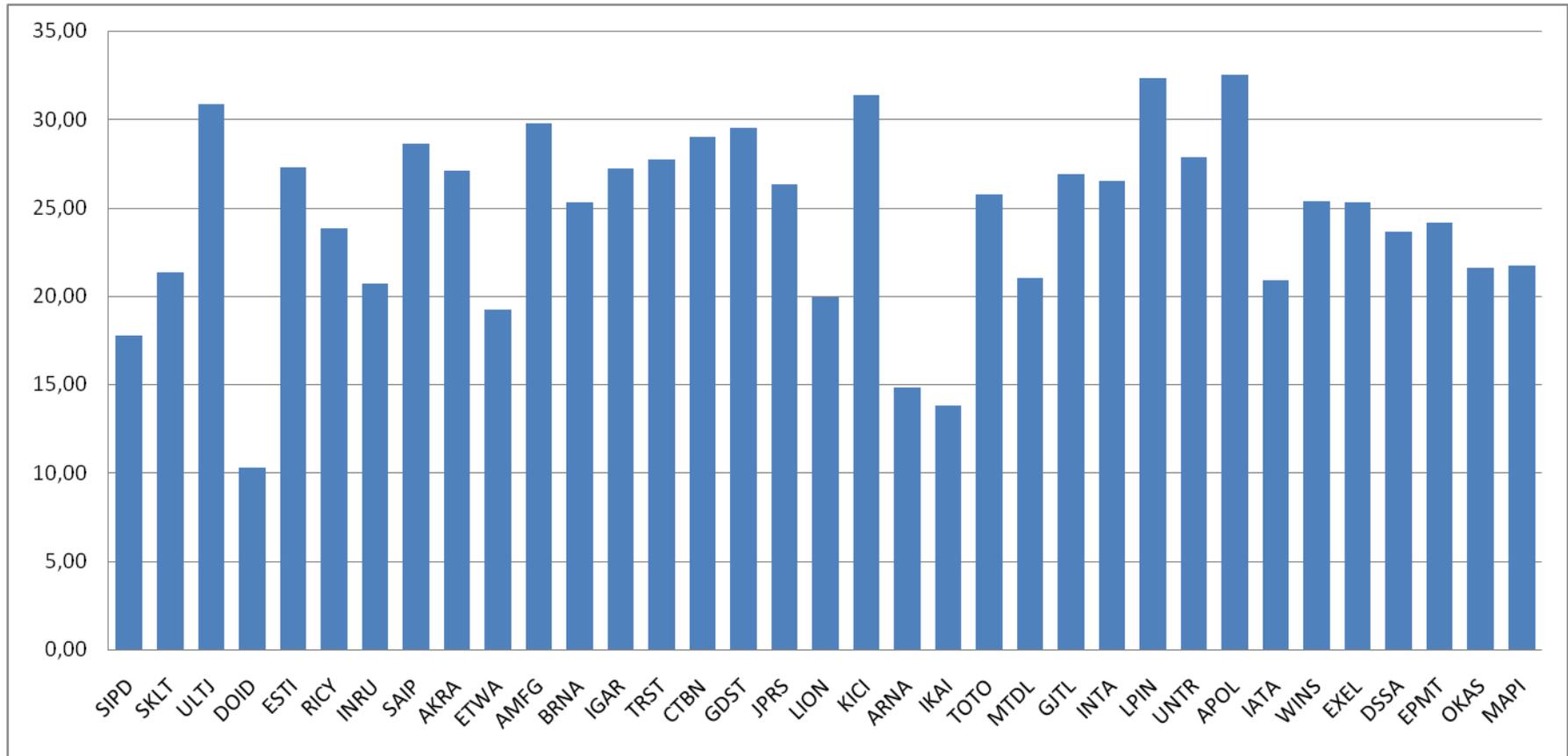
Lampiran 10

Chart Tobin's Q, Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Direksi independen, dan Kompensasi

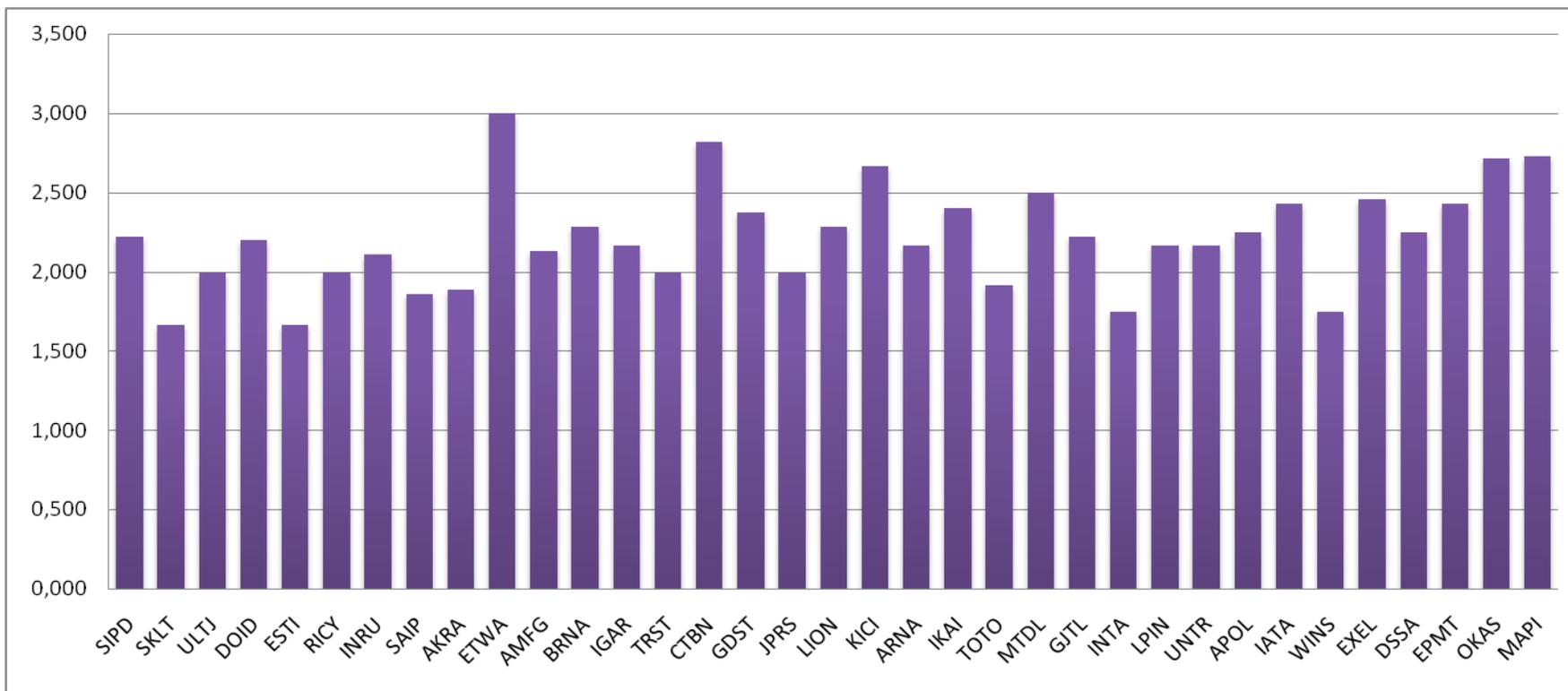
Chart Nilai Perusahaan ( Tobin's Q)



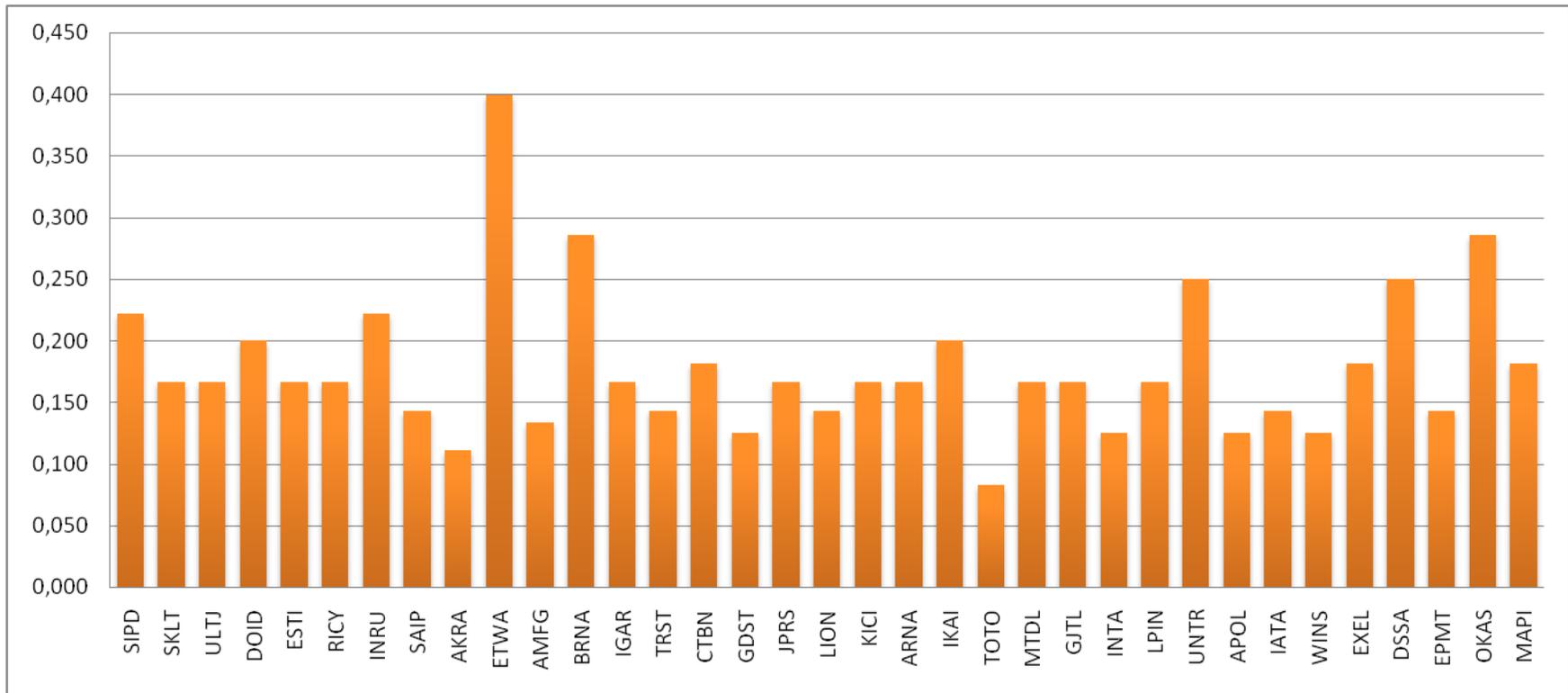
## Chart Pengalaman Kerja



## Chart Latar belakang Pendidikan



## Chart Direksi Independen



## Chart Kompensasi

