

## Diversitas Kebangsaan Board Of Director, Intellectual Capital Dan Nilai Perusahaan

**Eka Sariningsih, Noven Iriyadi Ibrahim**

Jurusan Akuntansi Program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Malahayati Bandar Lampung Indonesia

Email: ekasariningsih@yahoo.com

Jl. Pramuka No.27 Kemiling Bandar Lampung 35153

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Diversitas Kebangsaan, Intellectual Capital terhadap Nilai Perusahaan di moderasi Profitabilitas pada perusahaan yang terdaftar di LQ 45 di bursa efek indonesia periode 2014-2016. Variabel independen dalam penelitian ini Dewan direksi asing, Dewan Komisaris Asing, CEO atau CFO Asing, Value Added Capital Employed (VACA), Value Added Human Capital (VAHU), Structural Capital Value Added (STVA), variabel dependen dalam penelitian ini Nilai Perusahaan, Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan Dewan Komisaris Asing berpengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan, Dewan Direksi Asing berpengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan, CEO & CFO Asing berpengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan, VACA berpengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan, VAHU berpengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan, STVA berpengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan, Dewan Komisaris Asing, Dewan Direksi Asing, CEO & CFO Asing, VACA, VAHU, STVA secara simultan berpengaruh positif terhadap Terhadap Nilai Perusahaan

**Keywords:** Diversitas Kebangsaan Board Of Director, Intellectual Capital Dan Nilai Perusahaan

### 1. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang perkembangan perekonomiannya begitu pesat. Perekonomian merupakan hal yang penting dalam kemajuan suatu bangsa baik dan buruknya bangsa tersebut dapat dilihat dari perkembangan perekonomiannya. Meskipun perkembangan perekonomian negara indonesia berkembang dengan sangat baik hal ini tidak dapat dijadikan landasan bahwa indonesia sudah menjadi negara maju karna indonesia masih tergolong negara berkembang hal ini dibuktikan masih tingginya tingkat pertumbuhan penduduk, tingginya tingkat pengangguran dan rendahnya tingkat produktivitas sumber daya manusianya.

Dalam beberapa tahun terakhir ini pergerakan perekonomian khususnya di asia mengalami perbaikan khususnya sektor ekonomi yang bertujuan untuk meningkatkan profit di suatu negara dengan menciptakan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang baru saja diberlakukan pada tanggal 1 januari 2016. tujuan dari diciptakannya MEA ini berdasarkan piagam ASEAN adalah upaya meningkatkan perekonomian dengan meningkatkan daya saing di kancah regional dan internasional agar ekonomi tumbuh merata, juga meningkatkan taraf hidup masyarakat ASEAN.

Pada acara HSBC Economic Outlook 2016 yang bertema "ASEAN Economic Community Indonesia to Punch Above Its Weight", Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM), memaparkan situasi perekonomian kita pada saat ini beserta harapan dan tantangannya. Kondisi ekonomi Indonesia diprediksi akan membaik di tahun 2016 meski tingkat pertumbuhannya tetap moderat. Pertumbuhan ini ditandai oleh menurunnya tingkat kemiskinan sebesar 9-10%, penurunan tingkat pengangguran terbuka sebesar 5.2-5.5%, stabilnya inflasi di angka 4.7%, dan proyeksi pertumbuhan di tahun depan sebesar 5.3%. Sementara itu, realisasi investasi naik 17.8% sebesar 545 trilyun rupiah di tahun 2015, dan realisasi kuartal pertama 2016 yang naik 17.6% sebesar 146.5 trilyun rupiah. (<http://www.business.hsbc.co.id>, 2016).

Menurut Mayogi (2016), nilai perusahaan merupakan suatu bentuk pencapaian perusahaan yang berasal dari kepercayaan masyarakat terhadap kinerja perusahaan. Meningkatnya nilai perusahaan adalah sebuah prestasi yang sesuai dengan tujuan perusahaan go-publik, karena dengan meningkatnya nilai perusahaan, maka kesejahteraan para pemilik juga akan meningkat. Kekayaan pemegang saham dan perusahaan direpresentasikan oleh harga pasar dari saham yang merupakan cerminan dari keputusan investasi, pendanaan (financing), dan manajemen aset.

Salah satu faktor penyebab agar perusahaan dapat berkembang dengan baik yaitu dengan cara membuka peluang bagi tenaga kerja asing yang nantinya hal inilah sebagai pemicu terjadinya keberagaman dewan atau sering disebut Board Of Director. Hal ini dibuktikan banyaknya tenaga kerja asing (TKA) yang menduduki jabatan tinggi di perusahaan seperti pimpinan CEO atau CFO. Di Indonesia sendiri telah banyak warga negara asing (WNA) yang memanfaatkan hasil dari MEA baik di sektor pertambangan maupun manufaktur. Dalam perkembangan perusahaan MEA sangat berperan penting sehingga tenaga kerja asing dapat dengan mudah bergabung dengan perusahaan dalam negeri, yang nantinya dapat meningkatkan kualitas perusahaan.

Dewan komisaris dan direksi dengan kebangsaan asing menunjukkan bahwa perusahaan telah melakukan proses globalisasi dan pertukaran informasi dalam jejaring internasional. Struktur dewan dalam perusahaan di Indonesia menganut sistem two-tier, yakni terdiri dari dewan direksi sebagai pengelola dan dewan komisaris sebagai pihak yang melakukan pengawasan. Dalam melakukan pemilihan dewan pimpinan baik itu dewan direksi dan dewan komisaris sebaiknya tidak dilakukan dengan acak atau tidak beraturan seperti hanya melihat latar belakang pekerjaan, latar belakang pendidikan dan latar belakang riwayat kepemimpinan sebelumnya, diversitas gender, ras, umur dan kebangsaan juga harus dipertimbangkan dalam pemilihan dewan. (Wardhani, 2008).

Keberadaan anggota dewan komisaris dan direksi yang berkembang asing juga merupakan salah satu ukuran diversitas dewan yang sering digunakan dalam penelitian. Keberadaan dewan direksi asing atau etnis membawa opini, persepektif, bahasa, keyakinan, latar belakang keluarga, dan pengalaman profesional keluarga dan pengalaman profesional yang beragam, sehingga memperkaya pengetahuan bisnis dan alternatif penyelesaian masalah secara kompleks serta mampu meyakinkan investor asing bahwa perusahaan dikelola secara profesional. Penanaman modal yang tinggi dalam suatu perusahaan akan meningkatkan nilai perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Winoto dan supatmi (2015) yang berjudul tentang pengaruh diversitas kebangsaan board of director terhadap nilai perusahaan. diteliti untuk menemukan bukti empiris pengaruh diversitas kebangsaan anggota dewan terhadap nilai perusahaan. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi nilai perusahaan salah satunya yaitu intellectual capital. Secara konsep, intellectual capital merujuk pada modal non fisik atau modal tidak berwujud (intangible assets) atau tidak kasat mata (invisible) seperti pengetahuan dan pengalaman manusia serta teknologi yang digunakan.

Dalam intellectual capital ada beberapa yang perlu diperhatikan yaitu Value Added Capital Employed (VACA), Value Added Human Capital (VAHU), dan Structural Capital Value Added (STVA). Pada Value Added Capital Employed (VACA) perusahaan harus dapat mengelola aset atau sumber daya yang dimiliki dengan maksimal sehingga menciptakan value added bagi perusahaan. VACA dalam hal ini adalah capital asset yang dapat meningkatkan kinerja keuangan. Dalam teori stakeholder, value added akan berpengaruh terhadap peningkatan nilai perusahaan. Nilai dari Value added dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan melalui laporan keuangan. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam produksi perusahaan karena sumber ini merupakan kekayaan bagi perusahaan dalam melakukan kegiatan bisnis. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menciptakan nilai tambah bagi perusahaan. Structural capital value Added (STVA) merupakan pengetahuan dalam organisasi yang independen dari orang-orang atau dengan kata lain dapat diartikan sebagai pengetahuan yang tetap ada dalam organisasi meskipun karyawan meninggalkan organisasi tersebut serta menunjukkan kemampuan perusahaan dalam mengelola modal struktural seperti teknologi, sistem informasi, maupun intellectual property perusahaan. (Rismawati, 2013).

STVA menunjukkan perusahaan yang mampu memenuhi kebutuhan proses rutinitas dan struktur yang mendukung usaha karyawan untuk menghasilkan kinerja bisnis dan kinerja intelektual yang optimal juga akan meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan yang meningkat dapat dilihat dari kinerja keuangan. Dalam teori stakeholder, peningkatan kinerja keuangan dalam laporan keuangan akan menjadi salah satu daya tarik minat beli investor terhadap saham perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan bukti empiris pengaruh diversitas kebangsaan anggota dewan dan keberadaan CEO dan CFO asing terhadap nilai perusahaan. Penelitian ini mereplikasi penelitian yang dilakukan oleh Pauline Jayalaksmi Winoto dan supatmi tahun 2015. Dengan perbedaan yaitu menambahkan variable intellectual capital apakah berpengaruh terhadap nilai perusahaan yang meliputi Value Added Capital Employed (VACA), Value Added Human Capital (VAHU), dan Structural Capital Value Added (STVA). Adanya pengungkapan informasi mengenai

intellectual capital juga dapat mencerminkan kinerja keuangan perusahaan. Kinerja keuangan mengukur kemampuan perusahaan dalam memperoleh laba selama periode tertentu. Penelitian ini menggunakan sampel perusahaan yang aktif melakukan transaksi jual beli saham yang terdaftar di LQ 45 di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2014-2016. Manfaat penelitian bagi perusahaan yaitu diharapkan dapat memberi kontribusi dalam hal pemberdayaan dan pemilihan sumberdaya manusia secara efektif, khususnya dewan direksi, komisaris, dan CEO atau CFO, dan intellectual capital yang diharapkan mampu memperbaiki proses pembuatan keputusan pada tingkat CEO dan CFO serta mampu meningkatkan kinerja keuangan perusahaan sehingga memberikan daya tarik bagi investor untuk menanamkan modal.

## **2. Kajian Pustaka**

### **Nilai Perusahaan**

Nilai perusahaan merupakan persepsi investor terhadap perusahaan yang sering dikaitkan dengan harga saham. Harga saham yang tinggi membuat nilai perusahaan juga tinggi. Harga saham merupakan harga yang terjadi pada saat saham diperdagangkan di pasar. Dalam realitasnya tidak semua perusahaan menginginkan harga saham tinggi (mahal), karena takut tidak laku dijual atau tidak menarik investor untuk membelinya. (Jonathan dan Tandean, 2016).

### **Diversitas Kebangsaan**

Diversitas dewan didefinisikan sebagai distribusi perbedaan antara anggota dewan komisaris dan direksi yang berkaitan dengan karakteristik-karakteristik mengenai perbedaan dalam sikap dan opini. Karakteristik dewan dilihat dari kewarganegaraan atau kebangsaan selain negara dimana perusahaan itu berada itulah yang dimaksud dengan diversitas kebangsaan asing. (Ararat, 2010).

### **Dewan Komisaris**

Menurut Komite Nasional Kebijakan Corporate Governance (KNKCG) kutipan (Winoto dan Supatmi, 2014). dewan komisaris adalah organ perusahaan yang bertugas dan bertanggung jawab secara kolektif untuk melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada direksi serta memastikan bahwa perusahaan melaksanakan Good Corporate Governance. Berdasarkan UU PT Nomor 40 Tahun 2007, tujuan keberadaan dewan komisaris adalah melakukan pengawasan atas jalannya usaha dan memberikan nasihat kepada direksi. Secara tidak langsung tugas tersebut akan memberikan pengaruh terhadap kualitas laba yang dilaporkan oleh perusahaan karena dewan komisaris dapat mengarahkan kebijakan dan tindakan CEO dan CFO terkait dengan pelaporan keuangan.

### **Dewan Direksi**

Dewan direksi merupakan yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan, pencapaian tujuan perusahaan, pelaporan keuangan perusahaan, dan menerima nasihat yang diberikan oleh anggota dewan komisaris. Dengan perbedaan latar belakang dan wewenang yang dimiliki, dewan direksi asing bisa menambah pengalaman yang lebih beragam dan berharga, yang tidak dimiliki oleh dewan direksi domestik. Serta adanya pencitraan oleh pasar akan perusahaan dengan anggota dewan asing yang dikatakan bekerja secara profesional, akan mempengaruhi para investor dalam penanaman modal saham pada perusahaan. Tinggi tingkat harga saham perusahaan berarti semakin besar kerelaan investor untuk berkorban bagi perusahaan dan nilai perusahaan juga akan ikut meningkat. Dengan tugas dan wewenang yang dimiliki oleh seorang dewan direksi, serta kelebihan seorang anggota dewan asing maka dikatakan diversitas kebangsaan anggota dewan perusahaan memberikan pengaruh terhadap nilai perusahaan. Semakin banyak anggota dewan direksi yang berkebangsaan asing maka dikatakan bahwa nilai perusahaan juga akan semakin tinggi menurut Komite Nasional Kebijakan Corporate Governance (KNKCG) kutipan (Winoto dan Supatmi, 2014).

### **CEO dan CFO**

CEO dan CFO adalah pihak yang dibayar paling tinggi dalam perusahaan dan paling banyak diekspos dibandingkan dengan eksekutif lain, oleh karena itu pembahasan tentang kompensasi sering terpokus pada kompensasi yang diterima oleh CEO dan CFO. Ada dua topik utama dalam pembahasan

kompensasi CEO dan CFO, yang pertama umumnya membahas hubungan kompensasi yang diterima CEO dan CFO dengan kepentingan pemilik perusahaan atau pemegang saham. Dalam teori keuangan hal ini dikenal dengan istilah permasalahan keagenan atau agency problem, dimana seorang manajer atau CEO dan CFO lebih cenderung mengutamakan kepentingannya dibandingkan dengan kepentingan bisnis atau pemegang saham. (Muharam, 2004).

### **Intellectual Capital**

Menurut Hadiwijaya (2013), intellectual capital merupakan suatu konsep yang dapat memberikan sumber daya berbasis pengetahuan baru dan mendeskripsikan aset tak berwujud yang jika digunakan secara optimal memungkinkan perusahaan untuk menjalankan strateginya dengan efektif dan efisien. Dengan demikian intellectual capital merupakan pengetahuan yang memberikan informasi tentang nilai tak berwujud perusahaan yang dapat mempengaruhi daya tahan dan keunggulan bersaing. Menurut Pulic (1998), Ada beberapa komponen-komponen dalam penilaian Value Added Intellectual Coefficient (VAICTM) adalah :

**Value Added Capital Employed (VACA)** adalah indikator untuk Value Added (VA) yang diciptakan oleh satu unit dari physical capital. (Pulic, 1998), bahwa jika 1 unit dari Capital Employed (CA) menghasilkan return yang lebih besar dari pada perusahaan lain, maka perusahaan tersebut lebih baik dalam memanfaatkan CA. Pemanfaatan CA yang lebih baik ini merupakan bagian dari IC perusahaan. VACA dalam hal ini adalah capital asset yang dapat meningkatkan kinerja keuangan. (Rismawati, 2013).

**Value Added human capital (VAHU)** menunjukkan berapa banyak Value Added (VA) yang dihasilkan dengan dikeluarkannya dana untuk tenaga kerja. Hubungan antara VA dengan human capital (HC) mengindikasikan kemampuan HC untuk menciptakan nilai lebih di dalam perusahaan. (Pulic, 1998). Value Added Human Capital (VAHU) dapat dikatakan sebagai sumber daya manusia yang berbasis ilmu pengetahuan, sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam produksi perusahaan karena sumber ini merupakan kekayaan bagi perusahaan dalam melakukan kegiatan bisnis. perusahaan dapat mengolah dan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menciptakan nilai tambah bagi perusahaan. Teori stakeholder dijelaskan bahwa seluruh aktifitas perusahaan diharapkan dapat memberi nilai tambah terhadap perusahaan. Nilai tambah tersebut akan dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan melalui laporan keuangan (Rismawati, 2013).

**Structural Capital Value Added (STVA)** Menurut Pulic (1998), Structural Capital Value Added (STVA) menunjukkan kontribusi Structural Capital (SC) dalam penciptaan nilai. STVA mengukur jumlah SC yang dibutuhkan untuk menghasilkan Value Added. Structural capital value Added (STVA) merupakan pengetahuan dalam organisasi yang independen dari orang-orang atau dengan kata lain dapat diartikan sebagai pengetahuan yang tetap ada dalam organisasi meskipun karyawan meninggalkan organisasi tersebut (Rismawati, 2013).

## **3. Metode Penelitian**

### **Definisi Operasional Variabel**

Variabel yang digunakan dalam penelitian menggunakan satu variabel dependen yaitu nilai perusahaan, serta enam variabel independen meliputi Dewan direksi asing, Dewan Komisaris Asing, CEO atau CFO Asing, *Value Added Capital Employed (VACA)*, *Value Added Human Capital (VAHU)*, *Structural Capital Value Added (STVA)* Secara operasional variabel-variabel dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

### **Teknik Analisis Data dan Pengujian Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan data sekunder berupa laporan keuangan yang diperoleh pada perusahaan yang terdaftar di Iq 45 di bursa efek Indonesia periode 2014-2016, pengambilan data berdasarkan kebutuhan Analisa data yang digunakan pada penelitian ini yaitu :

### **Analisis Statistik Deskriptif**

Mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013).serta memberikan gambaran

suatu data dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi) Ghozali (2016).

### **Pengujian Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam analisis parametrik. Apabila data tidak berdistribusi normal, maka kita tidak dapat menggunakan analisis parametrik melainkan menggunakan analisis non-parametrik. (Lupiyoadi dan Ikhsan, 2015).

#### **Uji Multikolinieritas**

Menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. (Ghozali, 2016). Multikolinieritas dapat dideteksi dengan memperhatikan besarnya nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dan nilai uji t variabel independen Algifari (2014)

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Bertujuan menguji model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Pada dasarnya pengujian heteroskedastisitas sama dengan pengujian normalitas, yaitu menggunakan pengamatan pada gambar atau scatter plot, Salah satu alat analisis untuk pengujian heteroskedastisitas yaitu menggunakan uji glejser dengan menggunakan bantuan software SPSS (Lupiyoadi dan Ikhsan, 2015).

#### **Uji Autokolerasi**

Pengujian terhadap autokolerasi pada persamaan regresi estimasi dapat dilakukan menggunakan nilai statistik DW. Program SPSS menyediakan fasilitas untuk menentukan nilai statistik DW. Algifari (2014)

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Penelitian ini menggunakan teknik analisis SPSS dengan metode analisis regresi berganda dengan model persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + b_4 x_4 + b_5 x_5 + b_6 x_6 + e$$

Dimana :

Y	= Nilai Perusahaan
a	= Konstanta
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub> , b <sub>4</sub> , b <sub>5</sub> , b <sub>6</sub>	= Koefisien Regresi
x <sub>1</sub>	= dewan komisaris asing
x <sub>2</sub>	= dewan direksi asing
x <sub>3</sub>	= CEO atau CFO Asing
x <sub>4</sub>	= <i>Value Added Capital Employed</i> (VACA)
x <sub>5</sub>	= <i>Value Added Human Capital</i> (VAHU)
x <sub>6</sub>	= <i>Structural Capital Value Added</i> (STVA)
e	= eror

#### **Uji Hipotesis**

Langkah-langkah menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah

#### **Pengujian Parsial (uji t)**

hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel dewan komisaris asing mempunyai pengaruh terhadap nilai perusahaan.
2. Variabel dewan direksi asing mempunyai pengaruh terhadap nilai perusahaan.
3. Variabel CEO atau CFO asing mempunyai pengaruh terhadap nilai perusahaan.
4. Variabel *Value Added Capital Employed* (VACA) mempunyai pengaruh terhadap nilai perusahaan.
5. Variabel *Value Added Human Capital* (VAHU) mempunyai pengaruh terhadap nilai perusahaan.
6. Variabel *Structural Capital Value Added* (STVA) mempunyai pengaruh terhadap nilai perusahaan.

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis berdasarkan dasar signifikan, kriterianya adalah sebagai berikut : Jika signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterimad dan signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

#### **Pengujian Secara Bersama-Sama (uji F)**

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis berdasarkan dasar signifikan, kriterianya adalah sebagai berikut : Jika signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

#### **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa besar peranan variabel independen secara simultan mempengaruhi perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Nilai  $R^2$  mempunyai interval mulai dari 0 sampai 1 ( $0 \leq 1$ ).

### **4. Hasil dan Pembahasan**

#### **Statistik Deskriptif**

Hasil analisis statistik deskriptif: Rata-rata variabel Dewan Komisaris Asing adalah 0.6224 dengan standar deviasi 0.59033 data yang digunakan dalam penelitian ini bervariasi dan menyebar diantara nilai maksimum 2.50 dan minimum 0.12. Rata-rata variabel Dewan Direksi Asing adalah 0.4566 dengan standar deviasi 0.23522 serta data yang digunakan bervariasi dan menyebar diantara nilai maksimum 0.98 dan minimum 0.11. Rata-rata variabel CEO & CFO Asing adalah 0.7450 dengan standar deviasi 0.55046 dan data yang digunakan dalam penelitian ini bervariasi dan menyebar diantara nilai maksimum 2.00 dan minimum 0.14. Rata-rata variabel VACA adalah -1.7605 dengan standar deviasi 7.44333 Hal ini dapat diindikasikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini bervariasi dan menyebar diantara nilai maksimum 3.63 dan minimum -33.26. Rata-rata variabel VAHU adalah 67.7075 dengan standar deviasi 268.31906. Hal ini dapat diindikasikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini bervariasi dan menyebar diantara nilai maksimum 1209.94 dan minimum -255.42. Rata-rata variabel STVA adalah 6.3984 dengan standar deviasi 20.20477, data yang digunakan dalam penelitian ini bervariasi dan menyebar diantara nilai maksimum 100.54 dan minimum -13.23

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Normalitas Data**

Dalam pengujian terlihat bahwa kurva histogram membentuk seperti gunung atau lonceng sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

##### **Uji Multikolinieritas**

Berdasarkan pengujian output diketahui bahwa : Nilai *Tolerance* semua variabel independen lebih besar dari 0,10. Nilai VIF semua variabel independen lebih kecil dari 10,00 Dapat disimpulkan bahwa variabel – variabel penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas dalam model regresi, dengan demikian ketujuh variabel bebas dapat digunakan sebagai variabel independen sebagai predictor yang tidak biasa.

##### **Uji Autokorelasi**

Dari hasil uji autokorelasi terlihat bahwa nilai Durbin-Watson 1.663 atau berada diantara nilai  $d_u$  yaitu 1,6540 dan nilai  $4 - d_u$  yaitu 2,346 sehingga data dapat dinyatakan terbebas dari autokorelasi.

##### **Uji Heterokedastistas**

Berdasarkan data dapat diketahui bahwa titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka hal ini membuktikan bahwa tidak terjadi heterokedastistas.

#### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Hasil analisis regresi linier berganda antara variabel independen yaitu, Dewan Komisaris Asing, Dewan Direksi Asing, CEO & CFO Asing, VACA, VAHU, STVA, terhadap Nilai Perusahaan. dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + e$$

$$Y = 31.067 + 0.432X_1 + 0.131X_2 + 0.507X_3 + 0.432X_4 + 0.502X_5 + 0.416X_6 + e$$

Persamaan linier berganda diatas berarti :  $\alpha$  = Nilai *constant* sebesar 31.067 menyatakan bahwa Nilai Perusahaan (Variabel dependen) mengalami perubahan sebesar 31.067 dengan asumsi semua variabel independen (Dewan Komisaris Asing, Dewan Direksi Asing, CEO & CFO Asing, VACA, VAHU, STVA) dianggap konstan. Nilai koefisien regresi variabel Dewan Komisaris Asing ( $X_1$ ) bernilai positif yaitu 0.432 menyatakan bahwa, jika nilai perusahaan ditingkatkan 1% maka variabel Nilai Perusahaan akan meningkat sebesar 0,432. Nilai koefisien regresi variabel Dewan Direksi Asing ( $X_2$ ) bernilai positif yaitu 01318 menyatakan bahwa, nilai perusahaan ditingkatkan 1% maka variabel Nilai Perusahaan akan meningkat sebesar 0,131.

Nilai koefisien regresi variabel CEO & CFO Asing ( $X_3$ ) bernilai positif sebesar 0.507 menyatakan bahwa, jika nilai perusahaan ditingkatkan 1% maka variabel Nilai Perusahaan akan meningkat sebesar 0.507. Nilai koefisien regresi variabel VACA ( $X_4$ ) bernilai positif sebesar 0.432 menyatakan bahwa, jika nilai perusahaan ditingkatkan 1% maka variabel Nilai Perusahaan akan meningkat sebesar 0.432. Nilai koefisien regresi variabel VAHU ( $X_5$ ) bernilai positif sebesar 0.502 menyatakan bahwa, jika nilai perusahaan ditingkatkan 1% maka variabel Nilai Perusahaan akan meningkat sebesar 0.502. Nilai koefisien regresi variabel STVA ( $X_6$ ) bernilai positif sebesar 0.416 menyatakan bahwa, jika nilai perusahaan ditingkatkan 1% maka variabel Nilai Perusahaan akan meningkat sebesar 0.416.

#### **Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Pengujian ini dilakukan menggunakan SPSS 16.0 diperoleh hasil uji t yang disajikan pada tabel diperoleh sebagai berikut : Nilai t-test variabel Dewan Komisaris Asing adalah  $0.404 < t_{tabel}$  sebesar 1,734 dan *Asymp Sig.*  $0.015 < 0,05$  jadi, dapat disimpulkan bahwa Dewan Komisaris Asing berpengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan. Nilai t-test variabel Dewan Direksi Asing adalah  $.072 < t_{tabel}$  sebesar 1,734 dan *Asymp Sig.*  $.030 < 0,05$  jadi, dapat disimpulkan bahwa Dewan Direksi Asing berpengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan. Nilai t-test variabel CEO & CFO Asing adalah  $.426 < t_{tabel}$  sebesar 1,734 dan *Asymp Sig.*  $.027 < 0,05$  jadi, dapat disimpulkan bahwa CEO & CFO Asing berpengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan. Nilai t-test variabel VACA adalah  $.317 < t_{tabel}$  sebesar 1,734 dan *Asymp Sig.*  $.024 < 0,05$  jadi, dapat disimpulkan bahwa VACA berpengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan. Nilai t-test variabel VAHU adalah  $.204 < t_{tabel}$  sebesar 1,734 dan *Asymp Sig.*  $.009 > 0,05$  jadi, dapat disimpulkan bahwa VAHU berpengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan. Nilai t-test variabel STVA adalah  $.454 < t_{tabel}$  sebesar 1,734 dan *Asymp Sig.*  $.016 > 0,05$  jadi, dapat disimpulkan bahwa STVA berpengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan.

#### **Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Pengujian menggunakan alat uji statistik metode fisher (Uji F) pada tingkat kepercayaan signifikansi 0,05. Kriteria pengujian ini pengujian ini adalah membandingkan F-hitung dengan F tabel yang dapat diketahui dengan menghitung  $df_1 (k-1) = 8-1 = 7$ , dan  $df_2 (n-k) = 25-8 = 17$  (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen), sehingga F- tabel yang diperoleh dari tabel statistik adalah sebesar 2,61

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan yaitu  $.048 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 2.606 <$  dari  $F_{tabel} 2,61$  maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan Dewan Komisaris Asing, Dewan Direksi Asing, CEO & CFO Asing, VACA, VAHU, STVA berpengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan.

#### **Koefisien Determinasi $R^2$**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam memvariasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel dependen amat terbatas.

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.6 dapat diketahui nilai R Square .593 yang berarti bahwa variabel bebas mampu dijelaskan oleh variabel terikat sebesar 77.0% Nilai Perusahaan dipengaruhi oleh

Dewan Komisaris Asing, Dewan Direksi Asing, CEO & CFO Asing, VACA, VAHU, STVA, serta sisanya sebesar 23.0% dapat dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

### Pembahasan

Variabel Dewan Komisaris Asing menunjukkan angka signifikan untuk t-hitung sebesar  $0.404 < t_{tabel}$  sebesar 1,734 dan  $Asymp\ Sig .015 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{a1}$  diterima yang berarti terdapat pengaruh  $X_1$  (Dewan Komisaris Asing) terhadap  $Y$  (Nilai Perusahaan). Ini berarti dewan komisaris asing memiliki pengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan. Hal ini dapat di artikan bahwa semakin banyak dewan komisaris berkebangsaan asing maka semakin tinggi nilai perusahaan. Menurut Komite Nasional Kebijakan *Corporate Governance* (KNKCG) Effendi (2016), dewan komisaris adalah organ perusahaan yang bertugas dan bertanggung jawab secara kolektif untuk melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada direksi serta memastikan bahwa perusahaan melaksanakan *Good Corporate Governance*. Dengan tugas dan wewenang yang dimiliki oleh seorang dewan komisaris, serta kelebihan seorang anggota dewan asing maka diversitas kebangsaan anggota dewan perusahaan akan berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Nilai perusahaan juga akan semakin tinggi dengan Semakin banyak anggota dewan komisaris yang berkebangsaan asing.

Variabel Dewan Direksi Asing menunjukkan angka signifikan untuk t-hitung sebesar  $0.072 < t_{tabel}$  sebesar 1,734 dan  $Asymp\ Sig .030 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{a2}$  diterima yang berarti terdapat pengaruh  $X_2$  (Dewan Direksi Asing) terhadap  $Y$  (Nilai Perusahaan). Ini berarti dewan direksi asing memiliki pengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan. Berdasarkan tugas dan wewenang seorang dewan direksi terutama anggota dewan asing maka dikatakan bahwa diversitas kebangsaan anggota dewan perusahaan memberikan pengaruh terhadap nilai perusahaan. Semakin banyak anggota dewan direksi yang berkebangsaan asing maka nilai perusahaan juga akan semakin tinggi. Effendi (2016)

Variabel CEO & CFO Asing menunjukkan angka signifikan untuk t-hitung sebesar  $0.426 < t_{tabel}$  sebesar 1,734 dan  $Asymp\ Sig .027 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{a3}$  diterima yang berarti terdapat pengaruh  $X_3$  (CEO & CFO Asing) terhadap  $Y$  (Nilai Perusahaan). Ini berarti CEO & CFO Asing memiliki pengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan. CEO (*Chief Executive Officer*) bertanggung jawab penuh atas pengurusan dan jalannya perusahaan serta memiliki tanggung jawab untuk mengatur seluruh kegiatan perusahaan, serta merupakan eksekutif yang berada dipuncak perusahaan bertanggung jawab terhadap kelangsungan dan keberhasilan perusahaan (Dewi 2013). CFO (*Chief Financial Officer*) adalah jabatan di suatu perusahaan yang memiliki tanggung jawab utama untuk mengelola risiko keuangan perusahaan dan bertanggung jawab untuk perencanaan keuangan dan pencatatan, serta pelaporan keuangan untuk manajemen yang lebih tinggi. (Ge Weili *et al.* 2011). CEO & CFO Asing berpengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan. dapat di artikan bahwa semakin banyak CEO & CFO berkebangsaan asing maka semakin tinggi nilai perusahaan.

Variabel VACA menunjukkan angka signifikan untuk t-hitung sebesar  $0.317 < t_{tabel}$  sebesar 1,734 dan  $Asymp\ Sig .024 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{a4}$  diterima yang berarti terdapat pengaruh  $X_4$  (VACA) terhadap  $Y$  (Nilai Perusahaan). Ini berarti VACA memiliki pengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan. VACA dapat meningkatkan kinerja keuangan. Peningkatan kinerja keuangan perusahaan dapat ditingkatkan. jika sumber daya yang berupa capital asset dikelola dengan baik maka akan meningkatkan nilai perusahaan.

Variabel VAHU menunjukkan angka signifikan untuk t-hitung sebesar  $0.204 < t_{tabel}$  sebesar 1,734 dan  $Asymp\ Sig .009 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{a5}$  diterima yang berarti terdapat pengaruh  $X_5$  (VAHU) terhadap  $Y$  (Nilai Perusahaan). Ini berarti VAHU memiliki pengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan. *Value Added Human Capital* (VAHU) dapat dikatakan sebagai sumber daya manusia yang berbasis ilmu pengetahuan, dan merupakan faktor utama dalam memproduksi. Sumber daya ini merupakan kekayaan bagi perusahaan dalam rangka melakukan kegiatannya. Pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang baik akan menciptakan nilai tambah bagi perusahaan (Sayyidah dan Saifi, 2017)

Variabel STVA menunjukkan angka signifikan untuk  $t_{\text{hitung}}$  sebesar  $0.454 < t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,734 dan  $Asymp Sig .016 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{a6}$  diterima yang berarti terdapat pengaruh  $X_6$  (STVA) terhadap Y (Nilai Perusahaan). Ini berarti STVA memiliki pengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan. STVA menunjukkan kemampuan perusahaan dalam mengelola modal struktural seperti teknologi, sistem informasi, maupun *intellectual property* perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Dewan Komisaris Asing berpengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan, Dewan Direksi Asing berpengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan, CEO & CFO Asing berpengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan, VACA berpengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan, VAHU berpengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan, STVA berpengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan, Dewan Komisaris Asing, Dewan Direksi Asing, CEO & CFO Asing, VACA, VAHU, STVA secara simultan berpengaruh positif terhadap Terhadap Nilai Perusahaan

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Pada peneliti selanjutnya agar dapat menambah variabel lain sehingga secara keseluruhan dapat melihat pengaruhnya terhadap Nilai Perusahaan seperti latar belakang pendidikan, umur dan ras yang tujuannya untuk pengembangan penelitian. Peneliti lain juga dapat menambah tahun pengamatan penelitian atau periode pengamatan. serta menggunakan alat ukur yang berbeda dari penelitian ini sehingga memberikan hasil yang beragam terhadap penelitian selanjutnya.

## Daftar Pustaka

- Ararat, Melsa. Aksu, Mine. Cetin, Ayse Tansel. 2010. *Impact of Board Diversity on Boards Monitoring Intensity and Firm Performance Evidence from the Istanbul Stock Exchange. Istanbul.*
- Algifari. 2014. Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE.
- Brigham., Eugene F Dan Houston., Joel F. 2011. Dasar-Dasar Manajemn Keuangan Buku 2. Jaklarta : Salemba Empat.
- Costa, P. T., Jr., Terracciano, A., & McCrae, R. R. 2001. *Gender Differences in Personalitas Across Cultures: Robust and Surprising Results. Journal of Personality and Social Psychology, SI, 322-331.*
- Dewi, Karunia C. 2013. Pengaruh Pergantian CEO terhadap Kinerja Perusahaan dengan Manajemen Laba sebagai Variabel Intervening. [http://eprints.ums.ac.id/26975/24/02.\\_Jurnal\\_Publikasi.docx.pdf](http://eprints.ums.ac.id/26975/24/02._Jurnal_Publikasi.docx.pdf).
- Effendi, Muh. Arief. 2016. The power of good corporate governance : teori dan implementasi (Edisi 2). Salemba Empat. Jakarta
- Ember, R. Carol, dan Ember, Melvin. 2003. *Encyclopedia of Sex and Gender: Men and Women in the World's Cultures.* New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Ge, Weili, Dawn Matsumoto, and Jenny Li Zhang. 2011. *Do CFOs Have Style? An Empirical Investigation of the Effect of Individual CFOs on Accounting Practices. Contemporary Accounting Research.*
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IMB SPSS 23.* Edisi Kedelapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiwijaya, Rendy Cahyodan Abdul Rohma. "Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kinerja Keuangan Sebagai Variabel Intervening," *Diponegoro Journal of Accounting*, vol. 0, pp. 446-452, Sep. 2013.
- Helgeson, Vicki S. 2012. *The Psychology of Gender: Fourth Edition.* United States of American: Pearson Education, Inc.
- <http://www.databoks.katadata.co.id/datapublish/2016/12/29/produktivitas/tenaga/kerja/indonesia/masih/diatas/cina> diakses pada November 2017

- <http://www.business.hsbc.co.id/id/id/article/indonesias/economic/growth/in/asean> diakses pada November 2017
- Jonathan. Tandean, Vivi Adeyani. 2016. Pengaruh Tax Avoidance Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Profitabilitas Sebagai Variable Pemoderasi. Program Studi Akuntansi, Institut Bisnis Dan Informatika Kwik Kian Gie.
- Lupiyoadi dan Ikhsan. 2015. *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Jakarta: salemba empat.
- Mayogi, Dien Gusti. 2016. Pengaruh Profitabilitas, Kebijakan Deviden Dan Kebijakan Utang Terhadap Nilai Perusahaan. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- McKee, J. P., & Sheriffs, A. C. 1957. *The Differential Evaluation of Males and Females. Journal of Personality*, 25, 356–371.
- Muharam, Harjum. 2004. Kompensasi Chief Executive Officer (CEO) Dan Kinerja Perusahaan. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang.
- Pulic, Ante. 1998. *Measuring the Performance of Intellectual Potential in Knowledge Economy. McMaster World Congress on Measuring and Managing Intellectual Capital by the Austrian Team for Intellectual Potential. Austrian*.
- Rismawati. Cecilia Angie dan I putu Sugiarta Sanjaya 2013. Pengaruh intellectual capital Terhadap kinerja Keuangan Perusahaan perbankan Yang Terdaftar di Bursa efek Indonesia tahun 2009- 2011. Fakultas Ekonomi Akuntansi Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Rismawati. Yusuf, Muh. Asriani, A Rezeki. 2015. Pengaruh Internal Audit Terhadap Penerapan *Good Corporate Governance*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Palapo.
- Sayyidah, Ulfa dan Muhammad Saifi. 2017. Pengaruh Intellectual Capital terhadap Nilai Perusahaan dengan Profitabilitas sebagai variabel Moderasi (Studi Pada Perusahaan Sub Sektor Property Dan Real Estate Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 46 No.1 Mei 2017 Periode 2013-2015) 163-171
- Solikhah, Badingatus. Abdul, Rohman. Meiranto, Wahyu. 2010. Implikasi Intellectual Capital Terhadap Financial Perfomance Growth Dan Marketing Value. Universitas Negeri Semarang.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Dan Bisnis*. Bandung. Alfabeta Bandung.
- Winoto, Pauline Jayalaksmi. Supatmi. 2015. Pengaruh Diversitas Kebangsaan Board Of Director Terhadap Nilai Perusahaan. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UKSW. Salatiga.
- Wardhani, Ratna. 2008. Tingkat Konservatisme Akuntansi Di Indonesia Dan Hubungannya Dengan Karakteristik Dewan Sebagai Salah Satu Mekanisme Corporate Governance. Universitas Indonesia.
- [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id) diakses pada November 2017