

**PENGARUH DIVERSITAS DEWAN DIREKSI TERHADAP PENGUNGKAPAN
SUSTAINABILITY REPORT DAN NILAI PERUSAHAAN**

(Studi Pada Perusahaan Perbankan di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2018)

Natashya Br Bangun¹⁾*, Petrus Ridaryanto,^{*)}

^{1 2)} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Magister Manajemen
Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya
Kota Jakarta Selatan 12930
Email: nathasyabr@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk meneliti pengaruh Educational Background Board of Directors, Gender Diverse Board of Directors, Ethnically Diverse Board of Directors dan Age Diverse Board of Directors terhadap pengungkapan Sustainability Report dan Nilai Perusahaan pada beberapa perusahaan perbankan pada sub sector perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2016-2018. Pengolahan data dalam penulisan tesis ini menggunakan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Versi 25.0. Tujuan penelitian ini adalah untuk menunjukkan bahwa Educational Background Board of Directors, Gender Diverse Board of Directors, Ethnically Diverse Board of Directors dan Age Diverse Board of Directors tidak berpengaruh terhadap pengungkapan Sustainability Report dan Nilai Perusahaan sedangkan pengungkapan Sustainability Report berpengaruh pada Nilai Perusahaan.

Kata kunci : *Educational Background, Gender Diverse, Ethnically Diverse, Age Diverse Board of Directors, Sustainability Report dan Nilai Perusahaan.*

ABSTRACT

This research was conducted with the aim to examine the influence of Educational Background Board of Directors, Gender Diverse Board of Directors, Ethnically Diverse Board of Directors and Age Diverse Board of Directors on the disclosure of Sustainability Report and Company Value in several banking companies in the banking sub sector listed on the Exchange Indonesian Securities 2016-2018 period. Data processing in writing this thesis uses the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Version 25.0 program. In this study it was found that the Educational Background Board of Directors, the Gender Diverse Board of Directors, the Ethnically Diverse Board of Directors and the Age Diverse Board of Directors did not affect the disclosure of Sustainability Reports and Company Value. Sustainability Report disclosure has no effect on Company Value, therefore the Sustainability Report disclosure variable is not a mediating variable because the results of the indirect effect test are evident in this study.

Keywords: *Educational Background, Gender Diverse, Ethnically Diverse, Age Diverse Board of Directors, Sustainability Reported Firm Value.*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam dunia globalisasi, negara-negara akan bekerja sama untuk menciptakan komunitas ekonomi yang lebih besar yang kemudian menimbulkan pertanyaan mengenai karakteristik apa yang menentukan kesuksesan suatu perusahaan di pasar. Mengingat bahwa banyak negara memiliki latar belakang budaya dan kerangka kerja hukum yang berbeda, yang tidak selalu menjamin kesuksesan di suatu pasar akan menjadi kesuksesan di pasar lain yang berbeda.

Salah satu isi tata kelola perusahaan yang berkembang beberapa tahun terakhir adalah isu diversitas jenis kelamin (*gender diversity*). Pria mempunyai ciri sifat mandiri, pertimbangan penuh, rasional dan kompetitif, sementara wanita mempunyai ciri mengayomi, penuh perhatian, sensitif dan mengandalkan instuisi (Unger, 1979). Hal ini menyebabkan perbedaan pendekatan setiap keputusan yang diambil antara pria dan wanita, dan menjadi suatu kendala dalam pengambilan keputusan masing-masing anggota direksi tentang bagaimana memandang suatu masalah dan bagaimana cara menyelesaikannya. Selain diversitas *gender* dewan direksi, kehadiran dewan direksi dari berbagai etnik, latar belakang pendidikan, dan latar belakang usia akan digabungkan dalam penelitian ini. Selain itu, penelitian ini mengadopsi pendekatan multi teori untuk menjelaskan hubungan antara karakteristik dewan direksi dan *sustainability reporting* (Cormier et al., 2005). *Sustainability reporting* merupakan bagian dari dialog antara perusahaan dan para pemangku kepentingan yang mencerminkan rasa hormat dan komitmen perusahaan kepada masyarakat di satu sisi (Gray et al., 1995), dan menunjukkan pertukaran manfaat bersama di sisi lain (Bear et al., 2010).

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *gender diversity* dewan direksi berpengaruh terhadap *sustainability reporting*?
2. Apakah latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh terhadap *sustainability reporting*?
3. Apakah *ethnically diverse* dewan direksi berpengaruh terhadap *sustainability reporting*?
4. Apakah *diversity in age* dewan direksi berpengaruh terhadap *sustainability reporting*?
5. Apakah *sustainability reporting* berpengaruh terhadap nilai perusahaan?
6. Apakah *gender diversity* dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan?

7. Apakah latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan?
8. Apakah *ethnically diverse* dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan?
9. Apakah *diversity in age* dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan?

B. LANDASAN TEORITIS

Stakeholder Theory

Teori *stakeholder* diperkenalkan oleh *Stanford Research Institute* (RSI) ditahun 1963 (Freeman, 1984). SRI mendefinisikan *stakeholder* sebagai kelompok yang mampu memberikan dukungan terhadap keberadaan sebuah organisasi. Teori *stakeholder* berhubungan dengan konsep tanggung jawab sosial perusahaan dimana tanggung jawab perusahaan tidak hanya sebatas untuk memaksimalkan laba dan kepentingan pemegang saham, namun juga harus memperhatikan masyarakat, pelanggan dan pemasok sebagai bagian dari oprasi perusahaan itu sendiri.

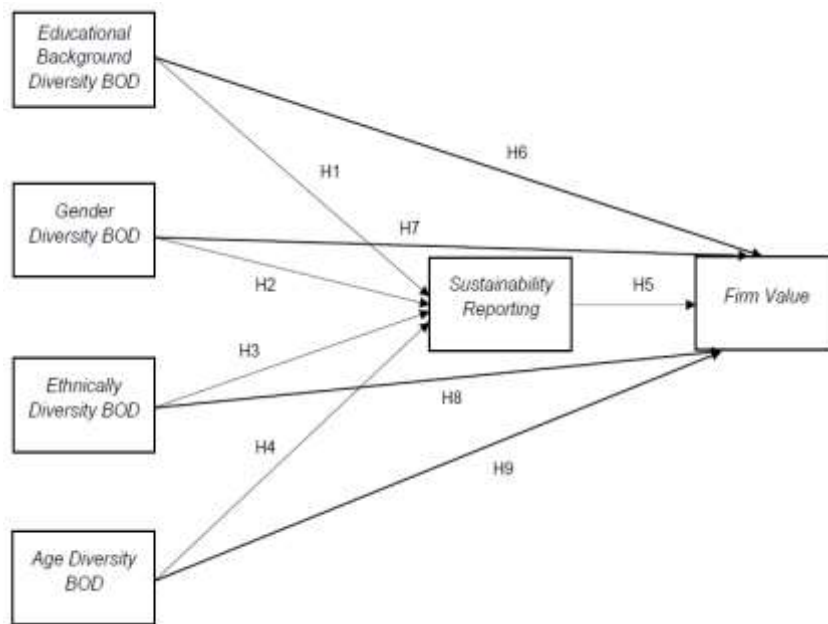
Agency Theory

Teori *agency* berkaitan dengan *owner* (pemilik) dengan *agent* (manajer) (Jensen dan Meckling, 1976). Konflik kepentingan antara pemilik dan manajer mengakibatkan *agency problem* dan *agency cost*. Untuk mengurangi permasalahan tersebut, dewan direksi dibentuk dan ditunjuk untuk memantau tindakan manajer. Tata kelola perusahaan juga merupakan salah satu unsur penting pendorong kinerja. Banyak penelitian yang telah membuktikan bahwa tata kelola perusahaan berpengaruh terhadap kinerja (Muslih dan Rianto R R, 2019) Untuk memperluas konsep diatas mengenai pengungkapan berkelanjutan, dapat dinyatakan bahwa manajer memberikan pengungkapan keberlanjutan untuk mengurangi *agency cost*, meminimalkan pemantauan internal yang ketat dan mendapat manfaat dari menyediakan pengungkapan keberlanjutan di pasar modal.

Legitimacy Theory

Teori ini menunjukkan bahwa perusahaan terlibat dalam *sustainability reporting* untuk mencari legitimasi yang penting bagi tujuan strategis perusahaan. Menurut Adams et al. (2010) dewan direksi terlibat dalam kegiatan strategis dan ini menunjukkan bahwa dewan direksi dapat berkontribusi pada klaim legitimasi perusahaan dengan mempromosikan pengungkapan sukarela yang lebih luas untuk *sustainability reporting*. Dengan demikian, manajer termotivasi untuk mengungkapkan lebih banyak informasi untuk mendukung klaim mereka tentang legitimasi.

C. MODEL PENELITIAN



Gambar 1. Model Penelitian

D. HIPOTESIS KONSEPTUAL

1. Pengaruh Keberagaman Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi terhadap *Sustainability Reporting*

Penelitian yang dilakukan oleh Ponnu (2008) yang menyelidiki pengaruh kualitas akademik anggota Direksi terhadap kinerja perusahaan menggunakan 30 perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Malaysia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara perusahaan dengan direksi yang memiliki kualifikasi tinggi dan perusahaan dengan direksi yang memiliki kualifikasi rendah. Dari uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis pertama penelitian sebagai berikut:

H1: Keberagaman latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh terhadap *sustainability reporting*.

2. Pengaruh Keberagaman *Gender* Dewan Direksi terhadap *Sustainability Reporting*

Bear et al. (2010) dan Zhang (2012) menemukan hubungan positif antara dewan dengan direktur perempuan dan pengungkapan CSR. Ntim dan Soobaroyen (2013) tidak menemukan hubungan antara keragaman gender dan pengungkapan CSR. (Post et al. 2011) menemukan memiliki tiga wanita atau lebih di anggota dewan, tidak berhubungan

dengan pengungkapan sosial dan lingkungan. Dari uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis kedua penelitian sebagai berikut:

H2: Keberagaman latar belakang gender dewan direksi berpengaruh terhadap *sustainability reporting*.

3. Pengaruh Keberagaman Etnis (Tionghoa) Dewan Direksi terhadap *Sustainability Reporting*

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Chuah (1995), pemikiran seorang komisaris utama dipengaruhi oleh latar belakang etnis dan budaya. Studi yang mengeksplorasi hubungan antara dewan etnis yang beragam dan *sustainability reporting* relatif sedikit. Penelitian yang dilakukan oleh Haniffa dan Cooke (2005), Ntim dan Soobaroyen (2013) dan Zhang (2012) melaporkan hubungan positif antara etnis dan pengungkapan CSR. Dari uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis ketiga penelitian sebagai berikut:

H3: Keberagaman latar belakang etnis (Tionghoa) dewan direksi berpengaruh terhadap *sustainability reporting*.

4. Pengaruh Keberagaman Usia Dewan Direksi terhadap *Sustainability Reporting*

Usia anggota dewan direksi berpengaruh terhadap keputusan yang diambilnya. Semakin bertambah usia, semakin dewasa seseorang. Jika dilihat dari tahapan kedewasaan seseorang yang berkaitan dengan kinerja, maka seseorang yang berada di kelompok usia menengah, adalah ketika seseorang mencapai puncak karirnya, yang membuat seseorang berfokus pada pekerjaan yang dimilikinya, bukannya mencari pekerjaan lain. Hal ini dapat menunjukkan bahwa usia dapat mempengaruhi kinerja seseorang pada perusahaan. Dari uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis keempat penelitian sebagai berikut:

H4: Keberagaman usia dewan direksi berpengaruh terhadap *sustainability reporting*.

5. Pengaruh *Sustainability Reporting* terhadap Nilai Perusahaan

Perusahaan yang memiliki keterlibatan sosial dan lingkungan yang tinggi cenderung mengurangi *systematic risk* (Salama, et.al, 2010). Dengan melakukan pengungkapan informasi sukarela (*sustainability report*) yang bertujuan untuk transparansi sehingga memfasilitasi keputusan tentang investasi (Meek et al., 1995). Dari uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis kelima penelitian sebagai berikut:

H5: *Sustainability reporting* berpengaruh terhadap nilai perusahaan

6. Pengaruh Keberagaman Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan

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

H6: Keberagaman latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

7. Pengaruh Keberagaman Gender Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan

Robinson dan Dechant (1997) berpendapat bahwa keanekaragaman dewan direksi akan mempengaruhi nilai keuangan perusahaan dalam jangka panjang dan pendek. Menurut Carter et al. (2003) ada hubungan positif antara kehadiran perempuan (minoritas di Dewan Direksi) dan nilai perusahaan. Sejalan dengan Carter et al. (2003), namun, penelitian oleh Pudjiastuti dan Mardiyah (2007) menunjukkan bahwa ada efek negatif dari jumlah direktur wanita pada kinerja perusahaan. Dari uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis ketujuh penelitian sebagai berikut:

H7: Keberagaman gender dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

8. Pengaruh Keberagaman Etnis (Tionghoa) Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan

Ada pendapat mengatakan, kesuksesan etnis Tionghoa didorong etos kerja tinggi, khas semangat kaum minoritas. Sikap hemat dan disiplin yang merupakan inti dari filosofi bisnis juga menjadi ciri khas kehidupan warga keturunan Tionghoa. Tionghoa sebagai etnis minoritas memiliki kebudayaan yang terus dijunjung tinggi, sehingga hal ini memungkinkan mereka dapat bertahan dan berhasil dalam menjalankan bisnis. Dengan karakteristik inilah dianggap etnis Tionghoa di Indonesia memiliki pengaruh terhadap dunia perekonomian. Dari uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis kedelapan penelitian sebagai berikut:

H8: Keberagaman etnis (Tionghoa) Dewan Direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

9. Pengaruh Keberagaman Usia Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan

Keberagaman usia juga dapat mempengaruhi nilai perusahaan. Adanya keberagaman usia akan memberikan latar belakang yang berbeda seperti keberagaman pada pengalaman, keterampilan, kecakapan, dan jaringan sosial. Dari uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis kesembilan penelitian sebagai berikut:

H9: Keberagaman usiadewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

E. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan sub sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2016 – 2018. Pengolahan data dalam penulisan skripsi ini menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* Versi 26.0. Data yang diolah adalah data sekunder yang berasal dari laporan keuangan dan laporan *sustainability report* yang diperoleh dari Bursa Efek Indonesia dan website resmi perusahaan. Teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling* dimana pengambilan sampel dalam hal ini terbatas subjek tertentu yang dapat memberikan informasi yang diinginkan.

Tabel 4.1 Populasi Sampel

No	Keterangan	Jumlah
1	Perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI	43
2	Perusahaan perbankan yang tidak memiliki laporan keuangan lengkap periode tahun 2016 – 2018	(4)
3	Perusahaan perbankan yang tidak memiliki atau tidak mengeluarkan laporan keberlanjutan (<i>sustainability report</i>)	(29)
Jumlah perusahaan perbankan yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian		10
Total unit observasi tahun 2016 - 2018 yang digunakan dalam penelitian		30

Berikut daftar sampel perusahaan yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 4.2 Sampel Penelitian

No	Kode Emiten	Nama Perusahaan
1	BBCA	Bank Central Asia Tbk
2	BBNI	Bank Negara Indonesia Tbk
3	BBRI	Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk
4	BBTN	Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk
5	BJTM	Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk
6	BMRI	Bank Mandiri (Persero) Tbk
7	BNGA	Bank CIMB Niaga Tbk
8	BNII	Bank Maybank Indonesia Tbk
9	BNLI	Bank Permata Tbk
10	NISP	Bank OCBC NISP Tbk

Uji Hipotesis Analisis Persamaan Regresi 1

Tabel 4.11 Persamaan Regresi 1 (Nilai Perusahaan)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	1,086	,082
Educational_Background_Diversity	-,026	,073
Gender_Diversity	-,052	,114
Ethnically_Diversity	-,033	,148
SR	-,267	,113

a. Dependent Variable: PBV

Sumber: Data olah SPSS versi 26

Berdasarkan nilai konstanta dan koefisien regresi pada tabel 4.11 maka persamaan regresinya adalah :

$$PBV = 1,086 - 0,026Educational - 0,052Gender - 0,33Ethnically - 0,267SR + e$$

Keterangan :

- PBV = Ukuran nilai perusahaan i pada tahun t
- *Educational* = Latar belakang pendidikan direksi pada perusahaan i pada tahun t
- *Gender* = Jenis kelamin para direksi pada perusahaan i pada tahun t
- *Ethnic* = Keturunan etnis Tionghoa para direksi pada perusahaan i pada tahun t
- SR = Laporan berkelanjutan perusahaan i pada tahun t
- e = error

Koefisien Regresi Persamaan 1 (Nilai Perusahaan)

Tabel 4.12 Koefisien Regresi Persamaan 1 (Nilai Perusahaan)

Model Summary

Mode	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,461 ^a	,213	,06742

a. Predictors: (Constant), SR, Educational_Background_Diversity, Ethnically_Diversity, Gender_Diversity
 Sumber: Data olah SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.12 nilai r^2 sebesar 0,213. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa 21,3% variansi Nilai Perusahaan dapat dijelaskan oleh variansi *Educational Background Board of Directors, Gender Diverse Board of Directors, Ethnically Diverse Board of Directors, Age Diverse Board of Directors* dan Pengungkapan *Sustainability Report*. Sisanya sebesar 78,7% dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

Uji Parsial / Uji T Persamaan 1 (Nilai Perusahaan)

Tabel 4.13 Uji Parsial Persamaan 1 (Nilai Perusahaan)

Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	13,321	,000
Educational_Background_Diversity	-,352	,728
Gender_Diversity	-,460	,650
Ethnically_Diversity	-,222	,827
SR	-2,362	,028

a. Dependent Variable: PBV

Sumber: Data olah SPSS versi 26

Uji signifikansi dapat dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel. Selain itu, uji signifikansi juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas signifikansi yang telah ditentukan sebelumnya, yaitu 0,05.

Berdasarkan tabel 4.13 nilai t-hitung untuk variabel *Educational Background Board of Directors* adalah sebesar -0,352 jika dibandingkan dengan t-tabel pada tingkat signifikansi 0,05, yaitu sebesar 2,0594, maka t-hitung lebih kecil daripada t-tabel (-0,352 < -2,0594), sehingga variabel *Educational Background Board of Directors* tidak berpengaruh terhadap Nilai Perusahaan.

Berdasarkan tabel 4.13 nilai t-hitung untuk variabel *Gender Diverse Board of Directors* adalah sebesar -0,460 jika dibandingkan dengan t-tabel pada tingkat signifikansi 0,05, yaitu sebesar 2,0594, maka t-hitung lebih kecil daripada t-tabel (-0,460 < -2,0594), sehingga variabel *Gender Diverse Board of Directors* tidak berpengaruh terhadap Nilai Perusahaan.

Berdasarkan tabel 4.13 nilai t-hitung untuk variabel *Ethnically Diverse Board of Directors* adalah sebesar -0,222 jika dibandingkan dengan t-tabel pada tingkat

signifikansi 0,05, yaitu sebesar 2,0594, maka t-hitung lebih kecil daripada t-tabel ($-0,222 < -2,0594$), sehingga variabel *Ethnically Diverse Board of Directors* tidak berpengaruh signifikan terhadap Nilai Perusahaan.

Berdasarkan tabel 4.13 nilai t-hitung adalah untuk variabel *Sustainability Report* adalah sebesar -2,362 jika dibandingkan dengan t-tabel pada tingkat signifikansi 0,05, yaitu sebesar 2,0594, maka t-hitung lebih kecil daripada t-tabel ($-2,362 > -2,0594$), sehingga variabel *Sustainability Report* berpengaruh signifikan terhadap Nilai Perusahaan.

Uji Simultan / Uji FPersamaan 1 (Nilai Perusahaan)

Tabel 4.14 Uji Simultan Persamaan 1 (Nilai Perusahaan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,026	4	,006	1,418	,263 ^b
	Residual	,095	21	,005		
	Total	,121	25			

a. Dependent Variable: PBV

b. Predictors: (Constant), SR, Educational_Background_Diversity, Ethnically_Diversity, Gender_Diversity

Sumber: Data olah SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.14 nilai signifikansi adalah 0,263, dimana angka tersebut lebih dari nilai signifikansi yang sudah ditentukan ($0,263 > 0,05$) maka bisa disimpulkan bahwa variabel *Sustainability Report*, *Educational Background*, *Gender Diverse*, dan *Ethnically Diverse Board of Directors* secara bersama sama atau simultan tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap nilai perusahaan.

Analisis Persamaan Regresi 2(Sustainability Report)

Tabel 4.15 Persamaan Regresi 2(Sustainability Report)

		Coefficients ^a	
		Unstandardized Coefficients	
Model		B	Std. Error
1	(Constant)	,365	,130
	Educational_Background_Diversity	-,067	,134
	Gender_Diversity	-,170	,205
	Ethnically_Diversity	-,021	,275

a. Dependent Variable: SR

Sumber: Data olah SPSS versi 26

Berdasarkan nilai konstanta dan koefisien regresi pada tabel 4.15 maka persamaan regresi kedua adalah :

$$SR = 0,365 - 0,067Educational - 0,170Gender - 0,021Ethnically + e$$

Keterangan :

- SR = Laporan berkelanjutan perusahaan i pada tahun t
- *Educational* = Latar Belakang pendidikan direksi pada perusahaan I pada tahun t
- *Gender* = Jenis kelamin para direksi pada perusahaan i pada tahun t
- *Etnic* = Keturunan etnis Tionghoa para direksi pada perusahaan i pada tahun t
- e = error

Koefisien Regresi Persamaan 2(Sustainability Report)

Tabel 4.16 Koefisien Regresi Persamaan 2 (*Sustainability Report*)

Model Summary				
Model	R	Adjusted	Std. Error of the	
1	R Square	R Square	Estimate	
1	,280 ^a	,079	-.028	,12528

a. Predictors: (Constant), *Ethnically_Diversity*,
Educational_Background_Diversity,
Gender_Diversity

Sumber: Data olah SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.16 nilai r^2 sebesar 0,079. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa 7,9% variansi *Sustainability Report* (SR) dapat dijelaskan oleh variansi *Educational Background Board of Directors*, *Gender Diverse Board of Directors*, dan *Ethnically Diverse Board of Directors*. Sisanya sebesar 92,1% dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

Uji Parsial / Uji T(Sustainability Report)

Tabel 4.17 Uji Parsial Persamaan 2 (*Sustainability Report*)

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	2,816	,009
<i>Educational_Background_Diversity</i>	-,500	,622
<i>Gender_Diversity</i>	-,833	,413
<i>Ethnically_Diversity</i>	-,075	,941

a. Dependent Variable: SR

Sumber: Data olah SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 4.17 nilai t-hitung untuk variabel *Educational Background Board of Directors* adalah sebesar -0,500 jika dibandingkan dengan t-tabel pada tingkat signifikansi 0,05, yaitu sebesar 2,07387, maka t-hitung lebih kecil daripada t-tabel ($-0,500 < 2,07387$), sehingga variabel *Educational Background Board of Directors* tidak berpengaruh terhadap *Sustainability Report*.

Berdasarkan tabel 4.17 nilai t-hitung untuk variabel *Gender Diverse Board of Directors* adalah sebesar -0,833 jika dibandingkan dengan t-tabel pada tingkat signifikansi 0,05, yaitu sebesar 2,0594, maka t-hitung lebih kecil daripada t-tabel ($0,833 < 2,07387$), sehingga variabel pengungkapan *Gender Diverse Board of Directors* tidak berpengaruh terhadap *Sustainability Report*.

Berdasarkan tabel 4.17 nilai t-hitung untuk variabel *Ethnically Diverse Board of Directors* adalah sebesar -0,075 jika dibandingkan dengan ttabel pada tingkat signifikansi 0,05, yaitu sebesar 2,07387, maka thitung lebih kecil daripada ttabel ($-0,075 < 2,0594$), sehingga variabel pengungkapan *Ethnically Diverse Board of Directors* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Sustainability Report*.

Uji simultan / Uji F Persamaan 2 (*Sustainability Report*)

Tabel 4.18 Uji Simultan Persamaan 2 (*Sustainability Report*)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,035	3	,012	,740	,538 ^b
	Residual	,408	26	,016		
	Total	,443	29			

a. Dependent Variable: SR

b. Predictors: (Constant), Etnically_Diversity, Educational_Background_Diversity, Gender_Diversity

Sumber: Data olah SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.18, uji simultan diperoleh nilai signifikansi adalah 0,538, dimana angka tersebut lebih dari nilai signifikansi yang sudah ditentukan ($0,538 > 0,05$) maka bisa disimpulkan bahwa variabel *Educational Background Board of Directors*, *Gender Diverse Board of Directors*, dan *Ethnically Diverse Board of Directors* secara

bersama sama atau simultan tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent yaitu *Sustainability Report*.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan hasil pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka simpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah *Educational Background, Gender Diverse, Ethnically Diverse, dan Age Diverse Board of Directors* tidak berpengaruh terhadap Nilai Perusahaan dan Pengungkapan *Sustainability Report*, sedangkan Pengungkapan *Sustainability Reporting* berpengaruh terhadap Nilai Perusahaan. Beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan berdasarkan hasil analisis yang telah dilaksanakan adalah:

1. Bagi Investor

Berdasarkan hasil penelitian ini, kualitas pengungkapan *Sustainability Report* (SR) masih rendah sehingga investor harus lebih selektif dalam memilih perusahaan yang akan ditanamkan modalnya. Selain itu, bagi investor dalam melakukan investasi seyogyanya tidak hanya mempertimbangkan laporan keuangan yang mencerminkan kondisi keuangan perusahaan. Akan tetapi juga mempertimbangkan tanggung jawab sosial perusahaan yang dituangkan pada *Sustainability Report*. Masyarakat akan mendukung dan percaya pada perusahaan penerbit *Sustainability Report*.

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan penerapan kegiatan tanggung jawab sosial. Selain itu, perusahaan juga diharapkan mengungkapkan kegiatan tersebut secara sukarela dalam *Sustainability Report* sesuai dengan standar yang telah ditetapkan *Global Reporting Index (GRI)*. Hal tersebut dilakukan demi kelangsungan usaha dalam jangka panjang dan eksistensi serta memberikan manfaat lebih luas untuk seluruh *stakeholder*.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menggunakan *Price to Book Value (PBV)* untuk memproksikan Nilai Perusahaan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan proksi lain, seperti *Price to Earning Ratio (PER)*. Penggunaan proksi lain diharapkan mampu menggambarkan variabel Nilai Perusahaan. Penelitian ini hanya terbatas hanya dalam sektor perbankan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti sektor-sektor lainnya guna mendapatkan penemuan-penemuan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

- Adams, R.B., Hermalin, B.E. and Weisbach, M.S. (2010). The role of boards of directors in corporate governance: a conceptual framework and survey. *Journal of Economic Literature*, 48(1), 58-107.
- Arayssi, Mahmoud., Mustafa Dah., and Mohammad Jizi. 2016. Women On Boards, Sustainability Reporting And Firm Performance. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*,7(3), 376-401.
- Bear, S., Rahman, N. and haniffa salama, C. (2010). The impact of board diversity and gender composition on corporate social responsibility and firm reputation. *Journal of Business Ethics*, 97(2), 207-221.
- Booth-Bell, Darlene. (2018). Social Capital As A New Board Diversity Rationale For Enhanced corporate Governance. *Corporate Governance*, 18(3), 425-439.
- Charles, Amélie., Rey Dang., and Etienne Redor. (2019). Board Gender Diversity And Firm Financial Performance: A Quantile Regression Analysis. *Advance in Financial Economic*, 20, 15-55.
- Cormier, D., Ledoux, M-J., Michel Magnan, M. and Aerts, W. (2010). Corporate governance and information asymmetry between managers and investors. *Corporate Governance*, 10, 574-589.
- Cardilla, Aprilia Louise., Mochamad Muslih., dan Dedi Rianto Rahadi. (2019). Pengaruh Arus Kas Operasi, Umur Perusahaan, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2011-2016. *FIRM Journal of Management Studies* Vol. 4, No.1, 66-78.
- Kusumastuti, Sari., Supatmi., dan Perdana Sastra. (2007). *Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance*. Universitas Kristen Petra, Salatiga.
- Laskar, Najul. (2018). Impact of corporate sustainability reporting on firm performance: an empirical examination in Asia, *Journal Of Asia Business Studies*, 12(4), 571-593.
- Mochamad Muslih dan Dedi Rianto Rahadi. (2019) Tata Kelola Berkelanjutan Bagi Bumn Bidang Keuangan Non Publik, *FIRM Journal Of Management Studies* Vol. 4, No.2, 200-217.
- Peter Agyemang, Mintah and Hannu Schadewitz. (2017). Gender diversity and firm value: evidence from UK financial institutions. *International Journal of Accounting & Information Management*, 29(1), 2-26.
- Shamil, Mohamed M. and Friend. (2014). The influence of board characteristics on sustainability reporting Empirical evidence from Sri Lankan firms. *Asian Review of Accounting*, 10(2), 78-97.

- Shittu, Isah., Ayoib Che Ahmad and Zuaini Ishak. (2016). Female directorship, director compensation, managerial shareholding, and price-earnings multiple of Nigerian firms. *Problems and Perspectives in Management*, 14(2), 56-66.
- Suhardjanto, Djoko dan Novita Dian Permatasari. (2010). Pengaruh Corporate Governance, Etnis, Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Environmental Disclosure: Studi Empiris Pada Perusahaan Listing Di Bursa Efek Indonesia. *Kinerja*, 14(2), 151-164.
- Swarnapali and Luo Le. (2018). Corporate Sustainability Reporting And Firm Value: Evidence From A Developing Country. *The International Journal of Organizational Innovation*, 10(4).
- Syamsudin, Syamsudin., Erna Setiany., and Sajidah Sajidah. (2017). Gender diversity and firm value: a study on boards of public manufacturing firms in Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, 15(3), 276-284.
- Toumi, Nadia., Ramzi Benkraiem., dan Amal Hamrouni. (2015). Board director disciplinary and cognitive influence on corporate value creation. *Corporate Governance*, 16(3), 564-578.
- Jokhu, Jean Richard. (2019). Critical Review: Efek dari Heterogenitas Board Capital Terhadap Strategic Change. *FIRM Journal of Management Studies* Vol. 4, No.1, 57-65.

Buku

- WCED. (1987). Our Common Future. Accessed June 10, 2014, http://conspect.nl/pdf/Our_Common_Future_Brundtland_Report_1987.pdf