

PERAN KUALITAS LAPORAN KEUANGAN DALAM MEMEDIASI PENGARUH BOARD DIVERSITY TERHADAP NILAI PERUSAHAAN

Aisyah Aura Vatur, Raudhatul Hidayah

Economics and Business, Andalas University, Indonesia

Email: aisyahaura20@gmail.com, raudhatulhidayah@eb.unand.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menguji keragaman dewan komisaris dan direksi dengan nilai perusahaan yang dimediasi oleh kualitas laporan keuangan. Sampel yang digunakan adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI periode 2017-2021. Pengujian dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS)-SEM dengan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa umur berpengaruh terhadap nilai perusahaan, gender dan latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan, usia tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan, gender berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan, latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan, kualitas laporan keuangan berpengaruh terhadap nilai perusahaan, umur dan latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan dimediasi oleh kualitas laporan keuangan dan gender berpengaruh terhadap nilai perusahaan dimediasi oleh kualitas laporan keuangan.

Kata kunci: Nilai Perusahaan, Usia Dewan, Gender Dewan, Latar Belakang Pendidikan Dewan, Kualitas Laporan Keuangan.

Abstract

The role of this study is diversity of board of commissioners and directors with firm value mediated by the quality of financial reports. Sample in this research is manufacturing companies on the stock exchange in 2017-2021 period. Using the Partial Least Square (PLS)-SEM method using SmartPLS 3.0 software. The results is The results showed that age had an effect on firm value, gender and educational background had no effect on firm value, age had no effect on the quality of financial reports, gender had had an effect on the quality of financial reports, educational background had not had an effect on firm value, the quality of financial reports had had an effect on firm value, age and educational background have no effect on firm value mediated by the quality of financial statements and gender have an effect on firm value mediated by the quality of financial reports.

Keywords: *Company Value, Board Age, Board Gender, Board Education Background, and Quality of Financial Statements.*

Pendahuluan

Investor dalam berinvestasi akan mempertimbangkan nilai perusahaan karena akan memberikan kesejahteraan kepada pemegang saham. Penggambaran nilai saham

How to cite:	Aisyah Aura Vatur, Raudhatul Hidayah (2022) Peran Kualitas Laporan Keuangan Dalam Memediasi Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan, (7) 12, http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i12.2943
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

dapat dilihat dari harga saham. Ketika harga saham tinggi maka nilai perusahaan akan tinggi dan keuntungan yang didapat investor akan tinggi juga (Arzak & Lestari, 2021). Investor dapat melihat pergerakan harga saham perusahaan dibursa efek, harga saham yang ada merupakan hasil keputusan keuangan yang diambil oleh perusahaan (Anisa, 2021). Harga saham didapat dari penawaran dan permintaan dari investor yang diperdagangkan di bursa efek (Suffah & Riduwan, 2016).

Menurut (Dewi & Dewi 2014), nilai perusahaan dapat dijadikan tolak ukur keberhasilan perusahaan dalam menjalankan perusahaan dan juga memaksimalkan kesejahteraan pemegang saham. Sehingga meningkatkan nilai perusahaan menjadi tujuan dari perusahaan dalam menarik investor (Aries & Irvan, 2021). Peningkatan nilai perusahaan dapat menggambarkan kinerja perusahaan yang baik walaupun terkadang perusahaan mengalami penurunan, permasalahan ini harus segera diatasi oleh perusahaan, untuk menjaga kepercayaan investor maupun calon investor agar tidak beralih ke perusahaan yang lebih baik dimasa depan (Anisa, 2021).

Keputusan yang akan diambil dalam menjalankan perusahaan juga akan mempengaruhi opini investor. Seperti yang dilakukan oleh PT Indofood Makmur Tbk (INDF), dimana keputusan yang diambil dewan direksi mempengaruhi penjualan perusahaan sehingga penjualan meningkat sebesar 14,3% dan direpos positif oleh investor (Putra & Damayanthi, 2019). Dengan respon positif yang diberikan oleh pasar akan mempengaruhi nilai perusahaan. Hal ini juga terjadi di PT Fast Food Indonesia Tbk (FAST), memiliki pertumbuhan laba bersih sebesar meningkat sebesar 55,79% dan meningkatkan pendapatan perseroan sebesar 11,05% dibandingkan tahun sebelumnya. Pasar merespon positif terhadap pertumbuhan yang dilakukan oleh PT Fast Food Indonesia Tbk sehingga terjadinya peningkatan nilai perusahaan.

Komposisi jajaran dewan didalam perusahaan akan memberikan pengaruh terhadap keputusan yang akan diambil yang akan mempengaruhi nilai perusahaan. keberagaman Board diversity berdampak positif terhadap perusahaan karena terkait penyamarataan derajat individu-individu yang ada didalam dewan. Perbedaan dapat digambarkan dalam beberapa faktor terukur seperti umur, jenis kelamin, etnis, sosial ekonomi atau latar belakang budaya, tempat tinggal, kualifikasi formal serta keterampilan teknis dan keahlian (Ikhyannuddin, 2021). Keberagaman dewan direksi diharapkan bisa meningkatkan kinerja dan juga transparansi di dalam perusahaan sehingga kepercayaan pemegang saham juga meningkat (Israini, 2020).

Di dalam penelitian ini ada 3 indikator keberagaman yang akan diteliti yaitu, usia, gender, dan latar belakang pendidikan. Usia adalah salah satu faktor utama dalam pembentukan kerja seseorang. Menurut (Gibson, 1996), tingkah laku manusia dapat dipengaruhi tidak langsung oleh usia melalui subvariabel demografik yang mempengaruhi keterampilan dan kemampuan seseorang. Usia karyawan mempengaruhi tingkat kepuasan dan kinerja dimana akan berdampak pada nilai perusahaan. ketika usia karyawan semakin bertambah karyawan cenderung memiliki tingkat kinerja dan kepuasan yang (Saputra, 2019). Karyawan lanjut usia cenderung lebih loyal ini dikarenakan sulitnya untuk beradaptasi ke perusahaan baru (Sari Kusumastuti, 2007).

Sikap dewasa dan juga matang mempengaruhi kebijakan seseorang dalam mengambil keputusan (Saputra, 2019).

Selanjutnya adalah jenis kelamin (gender), hal ini mengacu pada perbedaan porsi laki-laki dan perempuan yang ada dalam jajaran dewan direksi dan dewan komisaris. Porsi ini akan bagaimana berkomunikasi dan bagaimana bekerja dalam tempat kerja (Kartika, 2015). Putri & Fadilah (2021) menjelaskan dengan adanya keberagaman gender akan meningkatkan kualitas berdiskusi disebabkan perbedaan cara pandang dan dengan adanya wanita memberikan sinyal bahwa perusahaan tidak melakukan tindak diskriminasi dan memberikan kesempatan kepada wanita dalam berkarir.

Keberadaan direksi dan komisaris wanita di Indonesia mengalami peningkatan yang cukup baik. Riset yang dilakukan oleh Grant Thornton di tahun 2017 menemukan bahwa adanya peningkatan dari tahun sebelumnya, ada 46% wanita Indonesia yang menduduki kursi kepemimpinan. (Ferdiya Devika & Indah Yuliana, 2020). Negara-negara ASEAN memiliki porsi perempuan yang tinggi sebesar 94% dibandingkan Amerika Utara 92% dan Uni Eropa hanya 84% (Israini, 2020). Ketika wanita ada di dalam jajaran dewan maka akan mempengaruhi nilai perusahaan.

Faktor selanjutnya adalah Latar belakang pendidikan. Karakteristik kognitif seseorang dilihat dari latar belakang pendidikan akan mempengaruhi pengambilan keputusan (Sari Kusumastuti, 2007). Sari Kusumastuti (2007) menyatakan bahwa seseorang yang menjalankan pendidikan di universitas akan mempengaruhi jenjang karir, latar belakang pendidikan memberikan gambaran seberapa jauh pengetahuan. Dewan komisaris dan dewan direksi yang latar belakang pendidikan adalah ekonomi juga akan lebih mengetahui bagaimana mencapai tujuan perusahaan dan dapat menghindari adanya kecurangan di dalam perusahaan (Saputra, 2019).

Latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis tentu akan membantu anggota dewan komisaris dan dewan direksi dalam mengelola bisnis dan lebih efektif dalam melakukan pengawasan yang akan memberikan kompetensi dalam pengambilan keputusan yang tepat (Sari Kusumastuti, 2007). Pemilihan anggota dewan direksi dan komisaris haruslah memiliki integritas, kompetensi dan reputasi (Kristina & Wiratmaja, 2018). Saputra, (2019) menyebutkan bahwa jajaran direksi dan komisaris haruslah yang memiliki kredibilitas, skill dan pengalaman memberikan judgment independen dalam menjalankan perusahaan. Ikhyanuddin (2021) menyatakan bahwa latar belakang pendidikan dewan direksi mempengaruhi terhadap nilai perusahaan. Dan penelitian yang dilakukan oleh (John, 2020) menemukan hasil analisis bahwa pendidikan bisa meningkatkan nilai perusahaan.

Dalam penelitian ini Kualitas laporan keuangan sebagai variabel mediasi secara teori akan mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang terletak di antara kedua variabel menghasilkan pengaruh tidak langsung. Dengan berkualitas keragaman dewan komisaris dan dewan direksi (board diversity) maka perusahaan maka akan menghasilkan kualitas laporan keuangan yang bagus dan akan mempengaruhi nilai perusahaan.

Perusahaan harus menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas, Menurut IAI (2018) kualitas laporan keuangan harus memenuhi kriteria kerangka koseptual yaitu, karakteristik kualitatif fundamental dan karakteristik kualitatif peningkat. Karakteristik kualitatif fundamental, yaitu Relevan (relevance) dan Representasi Tepat (faithful representation). Karakteristik kualitatif fundamental adalah menyajikan keadaan sesungguhnya.

Laporan keuangan yang berkualitas akan dipengaruhi oleh kinerja yang bagus pula dan apabila kinerja buruk akan meberikan laporan keuangan yang buruk juga yang akan mempengaruhi harga saham perusahaan. Contohnya, PT Garuda Indonesia pada tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 44% dikarenakan kinerja dewan yang buruk (N. A. Putri & Fadilah, 2021). Kualitas laporan keuangan yang menurun mengidentifikasi bahwa kinerja manajemen perusahaan buruk.

Literature Review And Hypothesis Development Teori Keagenan (Agency Theory)

Agency relationship didefinisikan sebagai bentuk perjanjian antara dua orang dan seterusnya. Hubungan antara pemegang saham (owner) dan pengurus (manajemen) dalam melakukan kinerja perusahaan. Dimana termasuk didalamnya pengambilan keputusan. Diharapkan manajemen dapat memaksimalkan sumberdaya yang. Kedua belah pihak akan memaksimalkan perannya (utility maximizers), ini penyebab manajemen bekerja didasarkan oleh kepentingan pemelik (Jensen & Meckling, 1976). Untuk mengurangi kemungkinan kecurangan maka diberlakukan insentif yang sesuai di dalam bentuk gaji. Dengan begitu manajemen akan memaksimalkan kinerja yang akan mempengaruhi kesejahteraan pemilik.

Teori Signaling

Teori sinyal (signaling theory) menjabarkan pemilik informasi memberikan sinyal berbentuk informasi yang menggambarkan kondisi sesungguhnya kepada penerima (investor) (Spence, 1973). Sinyal adalah hasil dari keputusan dimaksud untuk menggambarkan bagaimana manajemen menjalankan perusahaan dengan cara merealisasikan keinginan investor. Informasi yang ditampilkan adalah informasi penting yang akan mempengaruhi investasi, dimana ini berisikan penjelasan dan gambaran di masa lalu ataupun yang akan datang yang mempengaruhi keberlasungan perusahaan dan efeknya bagi perusahaan (Brigham & Houston, 2015).

Pengaruh keragaman Usia dewan terhadap Nilai Perusahaan

Wahyu Elsa Putri (2020) dengan umur menggambarkan pengalaman seseorang dalam pengambilan resiko. Ditinjau di dalam teori sinyal, dewan muda cenderung memberikan sinyal positif kepada investor dikarenakan dewan muda lebih berani dalam pengambilan resiko dan memberikan pemikiran baru untuk perusahaan hal ini berbanding terbalik dengan dewan tuma mereka cenderung bersikap hati-hati. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: keragaman usia dewan berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Pengaruh Keragaman Gender Dewan Terhadap Nilai Perusahaan

Penelitian oleh (Suzan & Septiane, 2021) dengan dewan direksi memiliki tugas dan tanggung jawab dalam pengolahan perusahaan. ketika adanya wanita dalam jajaran dewan maka akan memperlihatkan bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang sama tanpa ada diskriminasi. Dimana wanita memiliki sikap hati-hati serta ketelitian yang tinggi sehingga cenderung bersifat risk adverse. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2: keragaman gender dewan berpengaruh terhadap nilai perusahaan

Pengaruh Keragaman Latar Belakang Pendidikan Dewan terhadap Nilai Perusahaan

Penelitian oleh (Dimarcia & Krisnadewi, 2016) hubungan antara keberagaman latar belakang dengan nilai perusahaan memiliki hubungan positif, beragamnya latar pendidikan akan memberikan penilai yang bagus. Ketika proporsi dewan mempunyai keberagaman latar belakang pendidikan maka akan menghasilkan beragam keahlian, dan kredibilitas, yang akan mempengaruhi kinerja dan tugas dewan didalam perusahaan.

H3 : keragaman latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap nilai perusahaan

Pengaruh Keragaman Usia terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Menurut Mudrack (1989) usia adalah penggambaran seseorang dalam berperilaku etis, semakin bertambahnya usia seseorang akan lebih menghindari berperilaku menyimpang maka akan menghindari melakukan kecurangan-kecurangan akuntansi. Penelitian yang dilakukan oleh (Maulia, 2014) menemukan bahwa keragaman usia berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan.

H4: keragaman usia terhadap kualitas laporan keuangan

Pengaruh Keragaman Gender terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Penelitian (Israini, 2020) dan penelitian (N. A. Putri & Fadilah, 2021) menemukan pengaruh Kualitas Laporan Keuangan bahwa dengan adanya wanita didalam jajaran.

H5: keragaman gender terhadap kualitas laporan keuangan

Pengaruh Keragaman Latar Belakang Pendidikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Penelitian yang dilakukan oleh (Muzahid, 2014) menemukan bahwa tingkat pendidikan akan mempengaruhi kualitas laporan keuangan. tetapi berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anissa et al., 2020) tidak menemukan pengaruh tingkat pendidikan terhadap kualitas laporan keuangan.

H6: keragaman latar belakang pendidikan terhadap kualitas laporan keuangan

Pengaruh Keragaman Usia berpengaruh terhadap Nilai Perusahaan dimediasi oleh Kualitas Laporan Keuangan

Dewan direksi tua akan lebih berpengalaman dan bijaksana dalam menjalankan perusahaan dan juga lebih memiliki koneksi dan berpengaruh kuat didalam perusahaan. sedangkan anggota junior memiliki keberanian dalam mengambil resiko dan ide-ide baru yang akan berpengaruh kepada perusahaan. dewan senior lebih memperhatikan keamanan secara finansial dan karir sementara dewan junior lebih mudah mencerna ide-ide baru (Singh & Mishra, 2013).

H7 : keragaman umur berpengaruh terhadap nilai perusahaan dimediasi oleh kualitas laporan keuangan.

Pengaruh Kualitas Laporan Keuangan terhadap Nilai perusahaan

Haiming Liu (2020) menemukan kepercayaan investor dipengaruhi oleh nilai perusahaan memengaruhi kinerja dan jaminan dimasa depan. Digambarkan didalam laporan keuangan yang akan menjadi bahan pertimbangan investor (Hairston, 2018). Tujuan dari tingkat kualitas laporan keuangan adalah menggambarkan akuntabilitas pengelolaan dari sumberdaya yang dipercayakan kepada manajemen entitas perusahaan dan menyediakan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan (Wynne, 2003).

H8: kualitas laporan keuangan terhadap nilai perusahaan

Pengalaman Keragaman Gender berpengaruh terhadap Nilai Perusahaan dimediasi oleh Kualitas Laporan Keuangan

Penelitian yang dilakukan oleh (Israini, 2020) keberadaan wanita akan mempengaruhi kualitas laporan keuangan. Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Al-Shaer & Zaman, 2016) dimana dewan direksi yang memiliki keragaman gender akan menghasilkan kualitas laporan keuangan yang tinggi.

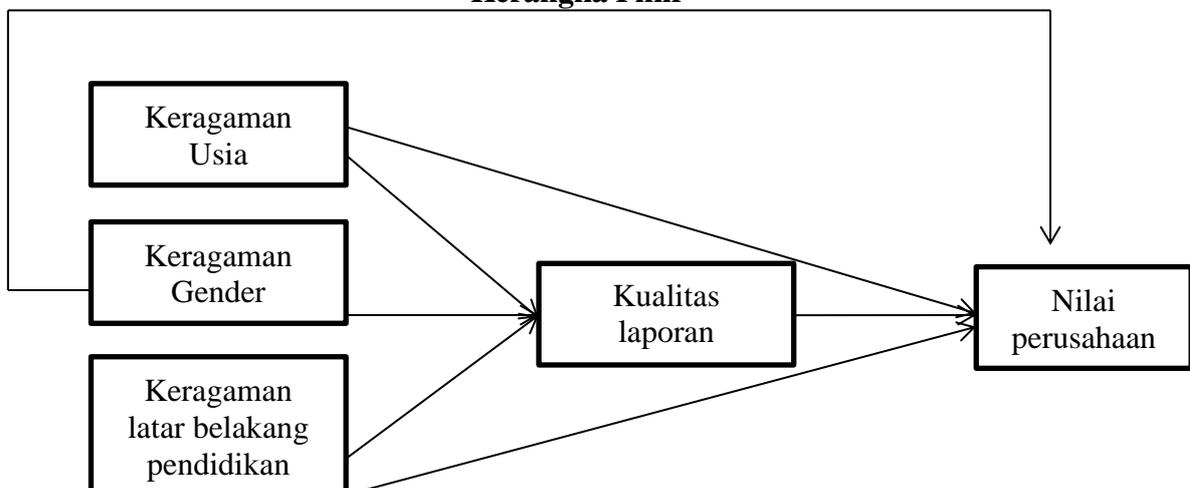
H9 : keragaman gender berpengaruh terhadap nilai perusahaan dimediasi oleh kualitas laporan keuangan.

Pengalaman Keragaman Latar Belakang Pendidikan Berpengaruh terhadap Nilai Perusahaan dimediasi oleh Kualitas Laporan Keuangan

Pendidikan ekonomi akan lebih memudahkan pekerjaan yang akan dilakukan ketika pendidikan formal semakin tinggi di bagian staf bagian keuangan/akuntansi dan dengan latar belakang akuntansi akan mempermudah pembuatan laporan keuangan (Muzahid, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh (Kendrila et al., 2022) menemukan bahwa adanya pengaruh keragaman latar belakang pendidikan terhadap peningkatan kualitas laporan keuangan.

H10 : keragaman latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap nilai perusahaan dimediasi oleh kualitas laporan keuangan.

Gambar 1
Kerangka Pikir



Metode Penelitian

Tabel 1
Populasi Penelitian

No.	Keterangan	Tahun	2017-2021
1	Perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia	193	
2	Perusahaan yang tidak menyajikan perusahaan dalam mata uang rupiah	6	
3.	Perusahaan yang tidak memiliki keberagaman dewan	80	
4.	Perusahaan yang IPO dalam tahun penelitian	36	
5.	Perusahaan tidak mengungkapkan data-data yang berkaitan dengan variabel penelitian dan tersedia secara lengkap pada publikasi selama periode 2017-2020	28	
	Total perusahaan yang dijadikan sampel	43	
	Total sampel penelitian (43 perusahaan x 5 tahun)	215	
	Total sampel yang digunakan	215	

Peneliti menggunakan data sekunder dengan teknik pengambilan sampel menggunakan laporan keuangan perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI. Metode analisis menggunakan PLS-SEM dengan menggunakan software SmartPLS 3.0. populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI dengan sampel berjumlah 43 perusahaan dengan jumlah pengamatan sebanyak 215 pengamatan.

Equations

Nilai perusahaan diukur menggunakan Price to Book Value (PBV). Price to Book Value menggambarkan berapa nilai harga saham yang ada dipasar, ketika nilai PBV besar maka nilai harga saham akan besar di pasar. Penelitian ini menggunakan PBV yang diadopsi dari (Fauziah, 2018).

PBV: Harga saham/Bv

Book Value diperoleh dengan membagi total asset bersih (Aset – Hutang) dengan total saham yang beredar.

BV: Total Ekuitas/Jumlah Saham

Variabel bebas atau variabel independen dalam penelitian ini ada tiga, yaitu: Pertama, Keberagaman usia dikategorikan menjadi dua, yaitu direksi muda berusia kurang atau sama dengan 40 tahun sampai 45 tahun ($\leq 40-45$ tahun), dan direksi tua yang berusia lebih dari 45 tahun (>45 tahun). Keragaman usia diukur dengan mengukur dengan rasio dengan membandingkan anggota direktur muda dengan jumlah seluruh direktur

Kedua, gender diversity. Setelah itu, gender juga diukur dengan menggunakan persentase anggota direktur perempuan dibandingkan dengan jumlah seluruh direktur.

Ketiga, Menurut Yogiswari & Badera (2019) latar pendidikan adalah hal penting bagi seseorang terkhusus dalam memimpin perusahaan. dengan anggota dewan memiliki latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis maka akan menghasikan kinerja yang baik dalam mengelolah bisnis. Pengukuran latar belakang pendidikan anggota dewan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel mediasi adalah kualitas laporan keuangan menjadi variabel penengah antara variabel board diversity sebagai variabel independen dengan variabel nilai perusahaan sebagai variabel dependen. Dalam penelitian pengukuran kualitas laporan keuangan menggunakan rasio Tobin's Q. Nilai Tobin's Q atau Q ratio pada umumnya dapat dihitung dengan membagi nilai pasar suatu perusahaan (yang diukur dengan nilai pasar dari saham yang beredar dan utang) dengan biaya penggantian aktiva (Nomleni, 2021). Rasio Tobin's Q yang digunakan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (I. R. Dewi et al., 2014), dihitung dengan rumus Tobin:

$$(MVE + DEBT)/TA$$

$$MVE = P \times Qshares$$

$$DEBT = (CL - CA) + INV + LTL$$

Dimana :

MVE : Nilai pasar dari jumlah lembar saham beredar

DEBT : Nilai total kewajiban perusahaan

TA : Nilai buku dari 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

LTL : Kewajiban jangka panjang

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil uji deskriptif

Tabel 2
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Diversitas Umur	215	.100	1.000	.37913	.200747
Diversitas Gender	215	.048	.615	.22305	.120121
Diversitas Latar Belakang Pendidikan	215	.100	1.167	.56967	.194214
Kualitas Laporan Keuangan	215	.435	4161.000	8.67071E1	428.405030
Nilai Perusahaan	215	-5.000	7347.000	8.39285E1	605.568843
Valid N (listwise)	215				

Berdasarkan hasil dari analisis statistik deskriptif diatas dapat dilihat bahwa terdapat 200 data pada setiap variabel penelitian yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Hasil analisis setiap variabel diatas dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel dependen yaitu diversitas umur, yang diukur menggunakan persamaan jumlah dewan <50 dibagi dengan jumlah dewan seluruhnya menghasilkan nilai minimum sebesar 0.100 dan nilai maximum sebesar 1.000. berdasarkan tabel diatas manunjukkan bahwa hasil analiasi deskriptif untuk diversitas umur memiliki nilai rata-rata 0,37913. Sedangkan pada nilai standar deviasi yang menggambarkan tingkat variasi data pada variabel diversitas umur sebesar 0,200747.
2. Variabel dependen yaitu diversitas gender, yang diukur menggunakan persamaan jumlah dewan wanita dibagi dengan jumlah dewan seluruhnya menunjukkan nilai minimum 0.048 dan nilai maximum sebesar 0,615. berdasarkan tabel diatas manunjukkan bahwa hasil analiasi deskriptif untuk diversitas gender memiliki nilai rata-rata 0,22305. Sedangkan pada nilai standar deviasi yang menggambarkan tingkat variasi data pada variabel diversitas gender sebesar 0,120121.
3. Variabel dependen yaitu diversitas latar belakang pendidikan, yang diukur menggunakan persamaan jumlah dewan dengan latar belakang pendidikan ekonomi dibagi dengan jumlah dewan seluruhnya menunjukkan nilai minimum 0,100 dan nilai maximum sebesar 1,167. berdasarkan tabel diatas manunjukkan bahwa hasil analiasi deskriptif untuk diversitas latar belakang pendidikan memiliki nilai rata-rata 0,013245. Sedangkan pada nilai standar deviasi yang menggambarkan tingkat variasi data pada variabel diversitas latar belakang pendidikan sebesar 0,194214.
4. Variabel mediasi yaitu kualitas laporan keuangan, menggunakan rasio tobin's q yang dimodifikasi menunjukkan 0,435 sebagai nilai minimum dan nilai maximum 4161,000. berdasarkan tabel diatas manunjukkan bahwa hasil analiasi deskriptif untuk kualitas laporan keuangan memiliki nilai rata-rata 8,6707. Sedangkan pada nilai standar deviasi yang menggambarkan tingkat variasi data pada variabel kualitas laporan keuangan sebesar 428.405030.
5. Variabel independen yaitu nilai perusahaan, yang diukur menggunakan PBV menunjukkan nilai minimum -5.000 dan nilai maximum sebesar 7347.000. berdasarkan tabel diatas manunjukkan bahwa hasil analiasi deskriptif untuk nilai perusahaan memiliki nilai rata-rata 8.39285. Sedangkan pada nilai standar deviasi yang menggambarkan tingkat variasi data pada variabel nilai perusahaan sebesar 605.568843.

B. Hasil Analisis Data

Dalam pengolahan data menggunakan SmartPLS untuk mengetahui pengaruh substantif antara variabel penilaian model dimulai dengan melihat nilai *R-square*. Menurut Ghazali dan Latan (2015) nilai *R-Square* sebesar 0,75 dikategorikan model kuat, nilai *R-Square* 0,50 dikategorikan model moderat, dan nilai *R-square* 0,25 dikategorikan model lemah. Penelitian ini menggunakan dua variebal yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Variabel tersebut adalah kualitas laporan keuangan dan nilai perusahaan.

Tabel 3
Uji R-Square

Variabel	R Square	Adjusted Square	R
KLK	0,012	-0,002	
NP	0,647	0,640	

Dalam penelitian ini menunjukkan nilai *R-Square* untuk variabel kualitas laporan keuangan adalah 0,012. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kualitas laporan keuangan mampu menjelaskan variabel sebesar 12% sedangkan 88% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dihipotesiskan dalam penelitian ini. Disimpulkan bahwa kualitas laporan keuangan termasuk kategori lemah. Hal ini disebabkan karena variabel kualitas laporan keuangan disebabkan oleh banyak faktor, baik eksternal maupun internal.

Berikutnya nilai *R-Square* untuk variabel nilai perusahaan adalah 0,647. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kualitas laporan keuangan mampu menjelaskan variabel hanya 64% sebesar sedangkan 32% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dihipotesiskan dalam penelitian ini. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa nilai perusahaan termasuk kategori lemah. Hal ini disebabkan karena variabel nilai perusahaan disebabkan oleh banyak faktor, baik eksternal maupun internal.

C. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh suatu konstruk terhadap konstruk lainnya melalui metode *boothstrapping* dengan melihat koefisien parameter dan nilai t-statistik (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 3
Uji Hipotesis

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
DU -> NP	0,076	0,056	0,036	2,140	0,033
DG -> NP	0,045	0,035	0,031	1,452	0,147
D_LBP -> NP	-0,009	-0,022	0,032	0,285	0,776
DU -> KLK	0,038	0,043	0,076	0,507	0,612
DG -> KLK	-0,116	-0,122	0,049	2,372	0,018
D_LBP -> KLK	-0,006	0,000	0,049	0,128	0,898

Tabel diatas menunjukkan bahwa pengaruh DU (Diversitas Umur) terhadap NP (Nilai Perusahaan) sebesar 0,076 dan signifikan pada 0,05 ($2,140 > 1,98$). Pengaruh DG (Diversitas Gender) terhadap NP (Nilai Perusahaan) sebesar 0,045 dan signifikan pada 0,05 ($0,147 < 1,98$). Pengaruh D_LBP (Diversitas Latar Belakang Pendidikan) terhadap NP (Nilai Perusahaan) sebesar -0,009 dan signifikan pada 0,05 ($0,285 < 1,98$). Pengaruh DU (Diversitas Umur) terhadap KLK (Kualitas Laporan Keuangan) sebesar 0,038 dan

signifikan pada 0,05 ($0,507 > 1,98$). Pengaruh DG (Diversitas Gender) terhadap KLK (Kualitas Laporan Keuangan) sebesar -0,116 dan signifikan pada 0,05 ($2,372 > 1,98$). Pengaruh D_LBP (Diversitas Latar Belakang Pendidikan) terhadap KLK (Kualitas Laporan Keuangan) sebesar -0,006 dan signifikan pada 0,05 ($0,128 < 1,98$).

D. Hasil Uji Efek Mediasi

Pengujian efek MEDIASI dilakukan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung suatu konstruk terhadap konstruk lainnya. Pengujian dilakukan melalui metode bootstrapping dengan melihat koefisien parameter dan nilai t-statistik. Nilai yang terdapat pada output specific indirect effect digunakan sebagai dasar dalam pengujian efek intervening.

Tabel 4
Uji Mediasi

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
DG -> KLK -> NP	-0,093	-0,102	0,043	2,158	0,031
DU -> KLK -> NP	0,031	0,038	0,066	0,468	0,640
D_LBP -> KLK -> NP	-0,005	0,000	0,041	0,125	0,900

Tabel diatas menunjukkan bahwa pengaruh DU (Diversitas Umur) terhadap NP (Nilai Perusahaan) melalui KLK (Kualitas Laporan Keuangan) sebesar -0,093 dan signifikan pada 0,05 ($2,158 > 1,98$). Pengaruh DG (Diversitas Gender) terhadap NP (Nilai Perusahaan) melalui KLK (Kualitas Laporan Keuangan) sebesar 0,031 dan signifikan pada 0,05 ($0,468 < 1,98$). Pengaruh D_LBP (Diversitas Latar Belakang Pendidikan) terhadap NP (Nilai Perusahaan) melalui KLK (Kualitas Laporan Keuangan) sebesar -0,005 dan signifikan pada 0,05 ($0,900 < 1,98$).

Pembahasan

A. Pengaruh Keragaman Usia terhadap Nilai Perusahaan

Pengujian hipotesis pengaruh keberagaman usia terhadap nilai perusahaan dilakukan melalui metode bootstrapping memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,076 dengan nilai t-statistik 1,987 dengan signifikansi 0,024. Nilai tersebut lebih besar dari 1,98 dan lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa keberagaman usia tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan, sehingga hipotesis pertama (H_{a1}) diterima. Hasil ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putri, 2020) umur dapat dijadikan ukuran pengalaman dewan dalam mengambil resiko. Dewan muda lebih berani dalam mengambil resiko tetapi memiliki ide-ide baru Dan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyu, 2020) juga menemukan bahwa diversitas usia memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan karena dewan muda lebih tertarik dengan ide-ide baru dibandingkan dengan kestabilan karir.

B. Pengaruh Keragaman Gender Terhadap Nilai Perusahaan

Pengujian hipotesis pengaruh keberagaman gender terhadap nilai perusahaan dilakukan melalui metode bootstrapping memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,045 dengan nilai t-statistik 1,472 dengan signifikansi 0,071. Nilai tersebut lebih kecil dari 1,98 dan lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa keberagaman gender tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan, sehingga hipotesis kedua (Ha2) ditolak. Hasil ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kristina & Wiratmaja, 2018) dengan. Dimana keragaman *gender* tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Yogiswari & Badera, 2019) menunjukkan bahwa kehadiran wanita serta independent commissioner dalam anggota dewan tidak dianggap sebagai suatu mekanisme yang mampu membuat nilai perusahaan semakin baik di mata para investor sehingga keberadaan wanita dalam perusahaan tidak direspon oleh pasar. Hasil ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setyasari et al., 2022) hal ini disebabkan oleh *Gender* wanita akan cenderung menolak resiko jika dibandingkan dengan pria, sehingga wanita memiliki persentase yang rendah dalam beberapa jabatan dibandingkan pria. Selain itu, karena wanita aktif pada ruang publik mempunyai peran ganda yaitu sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga, sehingga dapat mempengaruhi nilai perusahaan. dan penelitian yang dilakukan oleh (Fauzan, 2019) penelitian ini board diversity yang diprosikan dengan gender wanita tidak memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan hal ini diduga karena wanita kurang menyukai risiko daripada pria, sehingga wanita memiliki persentase yang rendah dalam beberapa jabatan daripada pria. Selain itu mungkin karena wanita yang aktif pada ruang publik, mempunyai peran ganda yaitu sebagai ibu rumah tangga dan wanita karier sehingga peran tersebut diduga dapat mempengaruhi kinerjanya.

C. Pengaruh Keragaman Latar Belakang Pendidikan terhadap Nilai Perusahaan

Pengujian hipotesis pengaruh keberagaman gender terhadap nilai perusahaan dilakukan melalui metode bootstrapping memiliki nilai koefisien jalur sebesar -0,009 dengan nilai t-statistik 0,256 dengan signifikansi 0,399. Nilai tersebut lebih kecil dari 1,98 dan lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa keberagaman usia tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan, sehingga hipotesis ketiga (Ha3) ditolak. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sri Rahayu, 2014) dengan pengaruh komposisi pendidikan dewan perusahaan terhadap nilai perusahaan. dan penelitian yang dilakukan oleh (Astuti, 2017) menunjukkan hasil bahwa usia anggota dewan tidak memiliki pengaruh dalam meningkatkan nilai perusahaan. Penelitian (Nugroho, 2021) Minimnya diversitas latar belakang pendidikan dewan direksi tersebut menjadi penyebab tidak berpengaruhnya pada nilai perusahaan. Sehingga diperlukan keberadaan dewan direksi berlatar belakang pendidikan diluar ekonomi dan bisnis karena dewan direksi tersebut membawa ilmu lain dalam melihat permasalahan yang terjadi dengan memperkaya ide dan gagasan dalam membuat keputusan. Penelitian (Kristina & Wiratmaja, 2018) juga menemukan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan dikarenakan Perusahaan manufaktur yang menjadi sampel dalam penelitian identik dengan pengaplikasian mesin dan peralatan

tentunya lebih memerlukan pihak yang paham dalam hal tersebut, sehingga latar belakang pendidikan dalam jajaran dewan lebih banyak terisi oleh dewan berlatar belakang pendidikan teknik. Selain itu, dalam menjalankan perusahaan tentunya diperlukan soft skill yang sesuai dengan bidang perusahaan diluar hard skill yang diperoleh pada bangku pendidikan.

D. Pengaruh Keragaman Usia terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Pengujian hipotesis pengaruh keberagaman usia terhadap kualitas laporan keuangan dilakukan melalui metode bootstrapping memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,038 dengan nilai t-statistik 0,520 dengan signifikansi 0,302. Nilai tersebut lebih kecil dari 1,98 dan lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa keberagaman usia berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan, sehingga hipotesis keempat (Ha4) ditolak. Hasil ini sama dengan yang ditemukan oleh (Amin & Sunarjanto, 2016) ini dikarenakan Tidak berpengaruhnya usia pada kualitas laporan keuangan sangat dimungkinkan disebabkan banyak hal. Direksi berusia muda yang dianggap lebih dinamis dalam berfikir, terbuka dengan sesuatu yang baru dan lebih berani dalam mengambil risiko, belum tentu memberikan efek yang positif pada kinerja perusahaan. Keunggulan yang dimiliki anggota komisaris dan direksi muda tersebut tidak mutlak dapat mendorong kualitas laporan keuangan yang lebih baik, bisa jadi malah menjadi bumerang terhadap perusahaan apabila hal tersebut tidak dibarengi dengan perhitungan yang matang dan kontrol emosi atau keegoisan dalam berfikir yang stabil.

E. Pengaruh Keragaman Gender terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Pengujian hipotesis pengaruh keberagaman usia terhadap kualitas laporan keuangan dilakukan melalui metode bootstrapping memiliki nilai koefisien jalur sebesar -0,116 dengan nilai t-statistik 2,595 dengan signifikansi 0,005. Nilai tersebut lebih besar dari 1,97 dan lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa keberagaman gender berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan, sehingga hipotesis kelima (Ha5) diterima. Hasil Penelitian ini sama yang dilakukan oleh (Israini, 2020) dengan judul pengaruh menemukan bahwa keberadaan wanita dapat meningkatkan kualitas laporan keuangan. pengaruh juga ditemukan dalam penelitian (Putri & Fadilah, 2021) dengan judul Pengaruh Board Diversity terhadap Kualitas Laporan Keuangan bahwa dengan adanya wanita akan mempengaruhi kualitas laporan keuangan dan keberagaman gender dalam direksi juga dapat meningkatkan kualitas dalam berdiskusi serta direksi berkemampuan untuk memperoleh cara pandang yang lebih baik dalam hal pengungkapan dan pelaporan perusahaan. Dengan adanya keberadaan wanita dalam direksi telah membuktikan bahwa perusahaan tidak melakukan diskriminasi dan menunjukkan bahwa pria dan wanita mempunyai kesempatan yang sama dalam berkarir. Dan penelitian yang dilakukan oleh andina nur fatonah 2018 manamakan bahwa perempuan dianggap memiliki kemampuan untuk memfasilitasi penyebaran. Mereka juga dianggap “*tough*” karena mereka harus menghadapi berbagai tantangan sebelum memperoleh kursi dewan, sehingga mereka

juga akan memperoleh penghargaan yang besar juga dari lingkungan sekitar apabila berhasil memperoleh jabatan tersebut.

F. Pengaruh Keragaman Latar Belakang Pendidikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Pengujian hipotesis pengaruh keberagaman usia terhadap kualitas laporan keuangan dilakukan melalui metode bootstrapping memiliki nilai koefisien jalur sebesar -0,006 dengan nilai t-statistik 0,123 dengan signifikansi 0,451. Nilai tersebut lebih kecil dari 1,97 dan lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa keberagaman gender berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan, sehingga hipotesis keenam (H_{a6}) ditolak. Hasil ini sama dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Prasetyo & Dewayanto, 2019) menemukan bahwa tidak menemukan adanya pengaruh signifikan positif antara kualifikasi pendidikan dewan komisaris dengan kualitas laporan keuangan. Kualifikasi pendidikan dewan komisaris tidak selamanya berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini dikarenakan pengetahuan keuangan tidak hanya didapat dari pendidikan formal. Pengalaman di berbagai posisi manajerial, terlepas dari latar belakang pendidikan, yang akan memberikan keahlian tentang keuangan sehingga dapat membantu dalam menjalankan operasi perusahaan sehari-hari.

G. Kualitas Laporan Keuangan berpengaruh terhadap Nilai Perusahaan

Pengujian hipotesis pengaruh keberagaman usia terhadap kualitas laporan keuangan dilakukan melalui metode bootstrapping memiliki nilai koefisien jalur 0,803 dengan nilai t-statistik 7,261 dengan signifikansi 0,825. Nilai tersebut lebih besar dari 1,97 dan lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas laporan keuangan berpengaruh terhadap nilai perusahaan, sehingga hipotesis ketujuh (H_{a7}) diterima.

H. Keragaman Usia berpengaruh terhadap Nilai Perusahaan dimediasi oleh Kualitas Laporan Keuangan

Pengujian hipotesis pengaruh keberagaman usia terhadap kualitas laporan keuangan dilakukan melalui metode bootstrapping memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,031 dengan nilai t-statistik 0,488 dengan signifikansi 0,313. Nilai tersebut lebih kecil dari 1,97 dan lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa keberagaman gender berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan, sehingga hipotesis kedelapan (H_{a8}) ditolak. Penelitian yang dilakukan oleh (Diepen, 2015) dengan judul *The effect of gender, age and nationality diversity on company performance Evidence from the Netherlands* tidak menemukan hubungan antara usia dengan peningkatan kualitas laporan keuangan. dan penelitian (Fathonah, 2018) yang dilakukan oleh tidak menemukan adanya pengaruh usia terhadap nilai perusahaan di mediasi oleh kualitas laporan keuangan karena Setiap perusahaan pasti memiliki usia yang berbeda-beda baik dewan komisaris maupun dewan direksi. Perbedaan ini diharapkan dapat menjadi warna tersendiri bagi perjalanan perusahaan. Usia seseorang berkaitan dengan keterbukaan untuk ide-ide baru,

perspektif alternatif pada berbagai isu, dan akses yang lebih besar ke informasi yang dapat memberikan keuntungan untuk perusahaan yang melayani demografis multi-generasi supaya dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Kemungkinan terdapat ketidakmampuan untuk bekerja sama dalam tim dengan usia yang berbeda dengan pandangan yang berbeda, sikap dan pandangan yang menimbulkan konflik, dan kesulitan dalam melakukan koordinasi.

I. keberagaman gender berpengaruh terhadap nilai perusahaan dimediasi oleh kualitas laporan keuangan

Pengujian hipotesis pengaruh keberagaman usia terhadap kualitas laporan keuangan dilakukan melalui metode bootstrapping memiliki nilai koefisien jalur sebesar -0,093 dengan nilai t-statistik 2,323 dengan signifikansi 0,010. Nilai tersebut lebih besar dari 1,97 dan lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa keberagaman gender berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan, sehingga hipotesis kesembilan (Ha9) diterima. Hasil ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Chasanah, 2019) dikarenakan pemrosesan informasi dan pembuatan keputusan berdasarkan atas pendekatan yang berbeda yaitu laki-laki dan perempuan berbeda-beda dalam menggunakan pemrosesan informasi memecahkan masalah dan membuat keputusan. Pada umumnya laki-laki dalam menyelesaikan masalah kurang memanfaatkan informasi yang tersedia dan tidak memproses informasi secara menyeluruh, dapat dikatakan laki-laki cenderung melakukan pemrosesan informasi secara terbatas. Untuk perempuan lebih detail dan teliti dalam melakukan pemrosesan.

J. keragaman latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap nilai perusahaan dimediasi oleh kualitas laporan keuangan

Pengujian hipotesis pengaruh keberagaman usia terhadap kualitas laporan keuangan dilakukan melalui metode bootstrapping memiliki nilai koefisien jalur sebesar -0,005 dengan nilai t-statistik 0,122 dengan signifikansi 0,451. Nilai tersebut lebih kecil dari 1,97 dan lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa keberagaman gender berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan, sehingga hipotesis kesepuluh (Ha10) ditolak. Hasil ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (A. S. Dewi et al., 2018). Dan penelitian yang dilakukan oleh menunjukkan (Emy Puji Puspitasari, Nur Diana, 2019) latar belakang pendidikan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Latar belakang pendidikan ini mempunyai korelasi negatif yang menunjukkan bahwa semakin tersebar latar pendidikan dewan semakin rendah nilai perusahaan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, analisis dan pembahasan pada pembahasan sebelumnya dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) Diversitas usia dewan berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. (2) Diversitas gender dewan tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. (3) Diversitas latar belakang pendidikan dewan tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. (4) Diversitas usia dewan tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.

(5) Diversitas gender dewan berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. (6) Diversitas latar belakang pendidikan dewan tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. (7) Kualitas laporan keuangan berpengaruh terhadap nilai perusahaan. (8) Diversitas umur dewan dimediasi kualitas laporan keuangan terhadap nilai perusahaan tidak berpengaruh. (9) Diversitas gender dewan dimediasi kualitas laporan keuangan terhadap nilai perusahaan berpengaruh. (10) Diversitas latar belakang pendidikan dewan dimediasi kualitas laporan keuangan terhadap nilai perusahaan tidak berpengaruh

BIBLIOGRAFI

- Amaliyah, R. (2021). Pengaruh Profitabilitas, Struktur Modal Dan Kualitas Laporan Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan (Studi : Perusahaan Sektor Perkebunan Di BEI). *Jurnal Ilmu Manajemen Retail Universitas Muhammadiyah Sukabumi (JIMAT UMMI)*, 7–15.
- Anisa, N., Hermuningsih, S., & Maulida, A. (2021). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Leverage, Kebijakan Dividen dan Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(2), 321–335. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i2.707>
- Aries, & Irvan, J. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Nilai Perusahaan. *Jurnal Bina Akuntansi*, 8(2), 109–121. <https://doi.org/10.52859/jba.v8i2.148>
- Arzak, P., & Lestari, D. (2021). Pengaruh Profitabilitas, Leverage, dan Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Farmasi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2014-2019) *The Influence Of Profitability , Leverage , and BOA*. 8(5), 5367– 5374.
- Astuti, E. P. (2017). Pengaruh diversitas dewan direksi terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2008-2011. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 159–179.
- Brigham, E. F., & Houston, J. F. (2015). *Fundamentals of Financial Management: Concise, Ninth Edition*. In *Pure and Applied Mathematics (Vol. 80, Issue C)*. [https://doi.org/10.1016/S0079-8169\(08\)60229-9](https://doi.org/10.1016/S0079-8169(08)60229-9)
- Bushra, M. (2016). Impact of Gender Diversity on Financial Performance of Indian Companies. *International Journal of Management and Social Sciences ResearchExplore International Research Journal Consortium*, 5(3), 2319–4421.
- Campbell, K., & Mínguez-Vera, A. (2008). Gender diversity in the boardroom and firm financial performance. *Journal of Business Ethics*, 83(3), 435–451. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9630-y>
- Dewi, I. R., Handayani, S. R., & Nuzula, N. F. (2014). Pengaruh struktur modal terhadap nilai perusahaan. 17(1).
- Diepen, N. van. (2015). *The Effect of Gender, Age and Nationality Diversity on Company Performance – Evidence from the Netherlands Supervisors : 5th IBA Bachelor Thesis Conference*, 1–12.
- Ferdiya Devika, & Indah Yuliana. (2020). Peranan Kepemimpinan Perempuan dalam Memoderasi Pengaruh Corporate Social Responsibility Disclosure dan Scoring Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan. *IJEEM -*

How to cite:	Aisyah Aura Vatur, Raudhatul Hidayah (2022) Peran Kualitas Laporan Keuangan Dalam Memediasi Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan, (7) 12, http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i12.2943
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

Indonesian Journal of Environmental Education and Management, 5(1), 70–99.
<https://doi.org/10.21009/ijeem.051.06>

Galant, A., & Cadez, S. (2017). Corporate social responsibility and financial performance relationship: A review of measurement approaches. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 30(1), 676–693.
<https://doi.org/10.1080/1331677X.2017.1313122>

Gibson, J. L., Ivancevich, J. ., & Dannelly, J. H. (1996). *Perilaku Organisasi, Struktur dan Proses* (8th ed.). Erlangga:

Ikhyanuddin. (2021). Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2017-2018) the Influence of Board Diversity on Company Value (Study on Manufacturing Companies Listed on Indonesia Stock Exch. *Indonesia Journal of Intellectual Publication*, 1(3), 219– 227. www.sahamok.com,

Israini, N. J. (2020). Pengaruh Female Ceo Terhadap Kualitas Laporan Keuangan: Preferensi Risiko Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 22(2), 271–288. <https://doi.org/10.34208/jba.v22i2.724>

Izlah, M. N. A., & Mashudi. (2020). PENGARUH UMUR, PENDIDIKAN, DAN GENDER KARYAWAN TERHADAP NILAI PERUSAHAAN PT UNILEVER INDONESIA. 7(2), 9–19.

Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Corporate Governance: Values, Ethics and Leadership*, 77–132. <https://doi.org/10.4159/9780674274051-006>

Kartika, I. Y., Subroto, B., & Prihatiningtyas, Y. W. (2015). Analisa Kepemilikan Terkonsentrasi dan Asimetri Informasi Terhadap Konservatisme Akuntans. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 6(3), 504–511.
<https://doi.org/10.18202/jamal.2015.12.6040>

Kristina, I. G. A. R., & Wiratmaja, I. D. N. (2018). Pengaruh Board Diversity dan Intellectual

Capital pada Nilai Perusahaan. *E-Jurnal Akuntansi*, 22, 2313.
<https://doi.org/10.24843/eja.2018.v22.i03.p25>

Lakhal, F., Aguir, A., Lakhal, N., & Malek, A. (2015). Do women on boards and in top management reduce earnings management? Evidence in France. *Journal of Applied Business Research*, 31(3), 1107–1118. <https://doi.org/10.19030/jabr.v31i3.9236>

Nomleni, A. grace I. (2021). Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan. *Indonesian*

Peran Kualitas Laporan Keuangan Dalam Memediasi Pengaruh Board Diversity
Terhadap Nilai Perusahaan

Journal of Intellectual Publication, 1(3), 219–227.
<https://doi.org/10.51577/ijipublication.v1i3.130>

Putra, G. D., & Damayanthi, I. G. A. E. (2019). Pengaruh Kualitas Laporan Keuangan Terhadap

Efisiensi Investasi. E-Jurnal Akuntansi, 28(2), 828.
<https://doi.org/10.24843/eja.2019.v28.i02.p02>

Putri, N. A., & Fadilah, S. (2021). Pengaruh Board Diversity terhadap Kualitas Laporan Keuangan. 40, 272–276.

Saputra, W. S. (2019). PENGARUH DIVERSITAS DEWAN DIREKSI TERHADAP NILAI PERUSAHAAN. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Fakultas Ekonomi UNIAT, 4(3), 503–510.

Sari Kusumastuti, Supatmi Supatmi, & Perdana Sastra. (2007). Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan Dalam Perspektif Corporate Governance. Jurnal Akuntansi Dan Keuangan, 9(2), 88–98.
<http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/aku/article/view/16819>

Spence, M. (1973). Job Market Signaling. The Quarterly Journal of Economics, 87(3), 355–374. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/1882010>

Copyright holder:

Aisyah Aura Vatur, Raudhatul Hidayah (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

