

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2017-2020 yang meliputi sektor industri dasar kimia, sektor aneka industri dan sektor industri barang konsumsi. Perusahaan manufaktur merupakan perusahaan yang mengolah bahan mentah menjadi barang setengah jadi maupun barang jadi yang memiliki nilai jual. Perusahaan manufaktur memiliki pencatatan perhitungan biaya yang tidak dimiliki oleh perusahaan lain. Hal tersebut sering dimanfaatkan untuk melakukan praktek manajemen laba.

Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dengan beberapa kriteria. Perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2017-2020 sebanyak 196 perusahaan dan berdasarkan kriteria sampel terdapat 30 perusahaan yang memenuhi kriteria penelitian. Hasil penentuan sampel berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Daftar Sampel Perusahaan

NO	KODE	Nama Perusahaan
1	ADES	Akasha Wira International Tbk
2	CAMP	Campina Ice Cream Industry Tbk
3	CEKA	Cahaya Kalbar Tbk
4	CLEO	Sariguna Primatirta Tbk
5	DLTA	Delta Djakarta Tbk
6	HOKI	Buyung Poetra Sembada Tbk

7	ICBP	Indofood CBP Sukses Makmur Tbk
8	INDF	Indofood Sukses Makmur Tbk
9	MLBI	Multi Bintang Indonesia Tbk
10	MYOR	Mayora Indah Tbk
11	ROTI	Nippon Indosari Corpindo Tbk
12	SKBM	Sekar Bumi Tbk
13	SKLT	Sekar Laut Tbk
14	INTP	Indocement Tunggul Prakasa Tbk
15	SMBR	Semen Baturaja Tbk
16	SMCB	Solusi Bangun Indonesia Tbk
17	SMGR	Semen Indonesia (Persero) Tbk
18	WSBP	Waskita Beton Precast Tbk
19	AMFG	Asahimas Flat Glass Tbk
20	ARNA	Arwana Citramulia Tbk
21	SIDO	Industri Jamu dan Farmasi Sido Tbk
22	KIAS	Keramika Indonesia Assosiasi Tbk
23	MARK	Mark Dynamics Indonesia Tbk
24	KINO	Kino Indonesia Tbk
25	ALMI	Alumindo Light Metal Industry Tbk
26	BAJA	Saranacentral Bajatama Tbk
27	BTON	Betonjaya Manunggal Tbk
28	CTBN	Citra Tubindo Tbk
29	GDST	Gunawan Dianjaya Steel Tbk
30	LMPI	Langgeng Makmur Industri Tbk

Sumber: Data dari www.idx.co.id

2. Deskripsi Data

Deskripsi data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang

dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), maksimum, minimum, dan standar deviasi merupakan ukuran untuk melihat apakah variabel terdistribusi secara normal atau tidak. Analisis statistik deskriptif dilakukan pada sampel yang digunakan penelitian ini yaitu perusahaan manufaktur selama periode 2017-2020. Adapun variabel yang digunakan yaitu sebagai berikut:

Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu nilai perusahaan merupakan harga yang dapat dijual dengan kesepakatan harga yang akan dibayar oleh pembeli. Tingginya harga saham akan meningkatkan juga nilai perusahaannya dan kemakmuran investor akan semakin tinggi.

Variabel independennya yaitu masa jabatan dewan direksi merupakan rentang waktu atau kesempatan yang dimiliki oleh seseorang untuk memegang suatu jabatan atau tugas-tugas tertentu.

Variabel latar belakang pendidikan dewan direksi merupakan dewan direksi yang memiliki pendidikan sesuai dengan bidang pendidikan yang sudah ditempuh selama hidupnya. Adanya latar belakang pendidikan yang dimiliki dewan direksi dapat membantu kegiatan operasional perusahaan menjadi lebih baik sehingga dapat menjadikan tatakelola perusahaan menjadi baik.

Variabel usia anggota dewan direksi merupakan rentang kehidupan yang diukur dengan tahun, masa awal dewasa adalah usia 18 tahun sampai 40 tahun, dewasa madya merupakan 41 tahun sampai 60 tahun, dewasa lanjut > 60 tahun, umur merupakan lamanya hidup dalam tahunan yang dihitung sejak dilahirkan,

Variabel moderasi yaitu manajemen laba merupakan suatu Tindakan atau upaya manjer untuk menurunkan, meratakan, dan menaikkan laporan laba perusahaan sesuai dengan yang dikehendaki oleh manajemen.

Berikut hasil analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.2

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	Observasi	Mean	Median	Maximum	Minimum	Std.Dev
PBV	120	0,400000	0,440000	0,500000	0,090000	0,111882
Tenuer_Direksi	120	0,283000	0,250000	1,000000	0,110000	0,167375
Edu_Direksi	120	2,262500	2,210000	2,860000	2,000000	0,259182
Age_Direksi	120	0,898667	1,000000	1,000000	0,200000	0,237129
Tenuer_Direksi*Manajemen Laba	120	0,013614	0,011378	0,090671	-0,009049	0,015561
Edu_Direksi*Manajemen Laba	120	0,113206	0,096301	0,725367	-0,114474	0,110442
Age_Direksi*Manajemen Laba	120	0,044645	0,036594	0,362683	-0,050877	0,049033

Sumber: hasil output *E-Views* 9, data diolah

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa statistik deskriptif dengan jumlah sampel 120 perusahaan, variabel nilai perusahaan yang diprosikan *price book value* (pbv). Rata-rata harga saham yang dimiliki 120 perusahaan menunjukkan hasil yang positif sebesar 0,400000 atau 40% artinya hal ini menunjukkan bahwa untuk mendapatkan satu lembar saham dibutuhkan pengorbanan sebesar Rp. 0,400000 secara umum harga saham yang diterima positif (mengalami kenaikan harga saham). Nilai Standar deviasi harga saham adalah sebesar 0,111882 (dibawah rata-rata), artinya harga saham memiliki tingkat variasi data yang rendah.

Variabel masa jabatan diproyeksikan (Tenuer_Direksi) adalah rata-rata masa jabatan yang dimiliki oleh dewan direksi. Variabel masa jabatan dewan direksi memiliki nilai sebesar 0,283000 atau 28,30%. hal ini menunjukkan bahwa rata-rata masa jabatan dewan direksi adalah 28 tahun.

Dilihat dari variabel latar belakang pendidikan dewan direksi (Edu_Direksi) memiliki rata-rata nilai 2,262500 atau 226,25% yang berarti lebih banyak anggota dewan memiliki latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis menjadi hak yang sangat penting dalam perusahaan.

Variabel usia anggota dewan direksi (*Age_Direksi*) memiliki nilai rata-rata sebesar 0,898667 atau 89,86% yang berarti lebih dari setengah anggota dewan direksi berusia lebih dari 40 tahun. Dimana berdasarkan sampel yang diteliti terdapat 30 perusahaan pada masing-masing tahun terdapat dewan direksi yang tidak memiliki anggota dewan direksi dengan usia dibawah 40 tahun.

4.1.2. Analisis Data

1. Pemilihan Teknik Estimasi Regresi Data Panel

Pemilihan teknik estimasi regresi data panel dikenal tiga macam pendekatan estimasi yaitu *Common Effect Model*, *Fixed Effect Model*, dan *Random Effect Model*. Untuk menentukan teknik terbaik yang akan digunakan untuk regresi data panel maka dilakukan pengujian yaitu uji *chow*, dan uji *hausman*.

a. *Common Effect Model* (CEM)

Langkah pertama dilakukan pengolahan data menggunakan pendekatan *Common Effect Model* (CEM) secara sederhana menggabungkan seluruh *data times series* dan *cross section*, kemudian mengestimasi model dengan menggunakan metode *Ordinary Least Square* (OLS). Hasil pengolahan menggunakan *Common Effect Model* yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.3

Hasil Regresi Data Panel Common Effect Model

Variabel	Koefisien	t-Statistik	Signifikansi
C	0,3521	49,3915	0,0000
Tenur_Direksi	0,0070	1,6109	0,1099
Edu_Direksi	-0,1661	-57,8118	0,0000
Age_Direksi	0,5682	157,9029	0,0000

Manajemen_Laba	0,0418	2,9560	0,0038
R-squared	0,9956		
F-Statistik	0,9954		
Signifikansi (F-statistik)	0,0075		

Sumber: Hasil *output E-views 9*, data diolah

b. Fixed Effect Model (FEM)

Langkah kedua dilakukan pengolahan data menggunakan pendekatan *Fixed Effect Model* (FEM) untuk membandingkan dengan metode *Common Effect Model* (CEM). Hasil pengolahan menggunakan *Fixed Effect Model* yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.4

Hasil Regresi Data Panel Fixed Effect Model

Variabel	Koefisien	t-Statistik	Signifikansi
C	0,5365	27,8825	0,0000
Tenur_Direksi	-0,3016	-10,8057	0,0000
Edu_Direksi	-0,2045	-41,67366	0,0000
Age_Direksi	0,4578	132,397	0,0000
Manajemen_Laba	0,0011	0,39004	0,6975
R-squared	0,999994		
F-Statistik	30315,54		
Signifikansi (F-statistik)	0,000000		

Sumber: Hasil *output E-views 9*, data diolah

c. Uji Chow

Uji Chow digunakan untuk mengetahui model mana yang lebih baik antara *Common Effect* dan *Fixed Effect*. Hipotesis pada uji chow adalah sebagai berikut:

Ho = *Common Effect Model*

$H_a = \text{Fixed Effect Model}$

Kriteria:

Jika nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima

Jika nilai sig < 0,05 maka H_a diterima

Tabel 4.5
Hasil Uji Chow

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	148.529973	(29,86)	0.0000
Cross-section Chi-square	472.020527	29	0.0000

Berdasarkan uji chow yang ditunjukkan pada tabel 4.5 diatas diperoleh nilai signifikansi dari *cross-section chi-square* dan *cross-section F* sebesar 0,0000 (kurang dari 0,05), sehingga secara statistic H_0 ditolak dan menerima H_a , maka model estimasi yang tepat digunakan pada regresi data panel adalah *Fixed Effect Mode*. Karenahasil uji chow menunjukkan hasil model yang lebih tepat digunakan adalah *fixed effect model*, maka diperlukan uji Hausman untuk menguji model yang lebih tepat digunakan antara *Fixed Effect Model* dan *Random Effect Model*. Sebelum dilakukan uji Hausman, dilakukan terlebih dahulu regresi *Random effect Model*.

d. *Random Effect Model (REM)*

Setelah melakukan uji chow, dilakukan pengolahan data dengan metode pendekatan *Random Effect Model (REM)* untuk dibandingkan dengan *Fixed Effect Model (FEM)*. Hasil pengolahan menggunakan *Random Effect Model* yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Regresi Data Panel Random Effect Model

Variabel	Koefisien	t-Statistik	Signifikansi
C	0,3751	-2,4646	0,0000
Tenur_Direksi	-0,0174	-55,0198	0,0152
Edu_Direksi	-0,1741	183,2624	0,0000
Age_Direksi	0,4722	0,6189	0,0000
Manajemen_Laba	0,0017	38,9307	0,5372
R-squared	0,9962		
F-Statistik	7643,548		
Signifikansi (F-statistik)	0,0000		

Sumber: Hasil *output E-views 9*, data diolah

e. Uji Hausman

Uji Hausman digunakan untuk mengetahui model mana yang lebih baik antara *random effect* dan *fixed effect*. Hipotesis pada uji hausman adalah sebagai berikut:

Ho: *Random Effect Model*

Ha: *Fixed Effect Model*

Kriteria:

Jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima

Jika nilai Sig < 0,05 maka Ha diterima

Tabel 4.7

Hasil Uji Hausman

Cross-section random	119.274481	4	0.0000
----------------------	------------	---	--------

Sumber: Hasil *output E-views 9*, data diolah

Berdasarkan uji hausman yang ditunjukkan pada tabel 4.7 diatas, diperoleh nilai signifikansi dari cross-section random sebesar 0,0000 (lebih kecil dari 0,05) sehingga secara statistic Ho ditolak dan

menerima H_a , maka model estimasi yang tepat digunakan pada regresi data panel adalah *Fixed Effect Model*.

2. Hasil Estimasi Regresi *Fixed Effect Model* (FEM)

Berdasarkan uji Chow dan uji Hausman, model regresi data panel yang tepat untuk digunakan dalam penelitian ini adalah *fixed effect model*. Hasil regresi menggunakan *fixed effect model* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Regresi *Fixed Effect Model* (FEM)

Variabel	Koefisien	t-Statistik	Sig	Keterangan
C	0,5365	27,8825	0,0000	
Tenur_Direksi	-0,3016	-10,8057	0,0000	Diterima
Edu_Direksi	-0,2045	-41,67366	0,0000	Diterima
Age_Direksi	0,4578	132,397	0,0000	Diterima
Manajemen_Laba	0,0011	0,39004	0,6975	Ditolak
R-squared	0,999994			
F-Statistik	30315,54			
Signifikansi (F-statistik)	0,000000			

Sumber: Hasil *output E-views* 9, data diolah

Berdasarkan hasil regresi *Fixed Effect Model* yang ditunjukkan pada tabel 4.8 diatas, maka diperoleh hasil persamaan model regresi antara variabel dependen (Nilai Perusahaan) dan variabel independen (Masa jabatan dewan (*Tenuer*), Latar belakang pendidikan (*Edu*), Usia anggota dewan direksi (*Age*), sebagai berikut:

$$\text{Nilai Perusahaan} = 0,5365 - 0,3016\text{Tenur_Direksi}_{it} - 0,2045\text{Edu_Direksi}_{it} + 0,4578\text{Age_Direksi}_{it} + e$$

3. Analisis Regresi Data Panel

Berdasarkan pendekatan model regresi data panel dengan Eviews. 9 antara *Hausman Test (Fixed Effect vs Random Effect)*. Uji tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang lebih tepat untuk digunakan dalam penelitian ini adalah *Fixed Effect*. Hasil regresi data panel dan uji t disajikan pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.9
Regresi Data Panel dan Uji t

Dependent Variable: PBV

Method: Panel Least Squares

Date: 01/26/23 Time: 23:02

Sample: 2017 2020

Periods included: 4

Cross-sections included: 30

Total panel (balanced) observations: 120

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.537663	0.019510	27.55775	0.0000
TENUER_DIREKSI	-0.299657	0.028336	-10.57522	0.0000
EDU_DIREKSI	-0.205124	0.005036	-40.72854	0.0000
AGE_DIREKSI	0.457550	0.003801	120.3789	0.0000
M1*TENUER_DIREKSI	-0.030924	0.045667	-0.677176	0.5002
M2* EDU_DIREKSI	0.004289	0.008334	0.514662	0.6081
M3* AGE_DIREKSI	-0.000379	0.014575	-0.026026	0.9793

Effects Specification

Cross-section fixed (dummy variables)

R-squared	0.999915	Mean dependent var	0.400000
Adjusted R-squared	0.999879	S.D. dependent var	0.111882

S.E. of regression	0.001231	Akaike info criterion	-10.31855
Sum squared resid	0.000127	Schwarz criterion	-9.482303
Log likelihood	655.1130	Hannan-Quinn criter.	-9.978946
F-statistic	28080.38	Durbin-Watson stat	1.345742
Prob(F-statistic)	0.000000		

Berdasarkan hasil regresi tersebut, maka dapat diperoleh suatu persamaan regresi data panel sebagai berikut:

$$\text{Nilai Perusahaan} = 0,53766 - 0,29966\text{Tenuer_Direksi}_{it} - 0,20512 \text{ Edu_Direksi}_{it} + 0,45755 \text{ Age_Direksi}_{it} - 0,03092 \text{ M1} * \text{Tenuer_Direksi}_{it} + 0,00429 \text{ M2} * \text{Edu_Direksi}_{it} - 0,00038 \text{ M3} * \text{Age_Direksi}_{it} - e_{it}$$

Persamaan tersebut diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta α sebesar 0,53766, menyatakan bahwa jika variabel x konstanta maka variabel Y adalah 0,53766
2. Jika nilai TENUER_DIREKSI (Masa Jabatan Dewan Direksi) sebesar - 0,29966, menyatakan bahwa setiap ada turunnya Masa Jabatan Dewan Direksi di perusahaan manufaktur sebesar 1th akan menurunkan nilai perusahaan sebesar -29,966% dengan asumsi variabel bebas lain besarnya konstan.
3. Jika nilai EDU_DIREKSI (Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi) sebesar - 0,20512 menyatakan bahwa setiap ada penurunan latar belakang pendidikan dewan direksi di perusahaan manufaktur sebesar 1 akan menurunkan nilai perusahaan sebesar -20,512% dengan asumsi variabel bebas lain besarnya konstan.
4. Jika nilai AGE_DIREKSI (Usia Anggota Dewan Direksi) sebesar 0,45755 menyatakan bahwa setiap ada penambahan Usia Anggota Dewan Direksi di perusahaan manufaktur sebesar 1 tahun akan meningkatkan nilai

perusahaan sebesar 45,755% dengan asumsi variabel bebas lain besarnya konstan.

5. Jika nilai $M1 * TENUER_DIREKSI$ sebesar - 0,03092, menyatakan bahwa turunnya keterkaitan hubungan moderasi antara manajemen laba dan masa jabatan dewan direksi sebesar 1 akan menurunkan nilai perusahaan di perusahaan manufaktur sebesar - 3,092% dengan asumsi variabel bebas lain besarnya konstan.
6. Jika nilai $M2 * EDU_DIREKSI$ sebesar 0,00429, menyatakan bahwa naiknya keterkaitan hubungan moderasi antara manajemen laba dan latar belakang pendidikan dewan direksi sebesar 1 akan meningkatkan nilai perusahaan di perusahaan manufaktur sebesar 0,429% dengan asumsi variabel bebas lain besarnya konstan.
7. Jika nilai $M3 * AGE_DIREKSI$ sebesar -0,00038, menyatakan bahwa turunnya keterkaitan hubungan moderasi antara manajemen laba dan masa jabatan dewan direksi sebesar 1 akan menurunkan nilai perusahaan di perusahaan manufaktur sebesar - 0,038% dengan asumsi variabel bebas lain besarnya konstan.

4.1.3. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Pengujian ini digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berdasarkan tabel 4.10 menguji hipotesis pertama dan hipotesis kedua didapatkan hasil penelitian sebagai berikut:

- a. Hipotesis pertama (H1) pengaruh masa jabatan dewan direksi terhadap nilai perusahaan menghasilkan signifikansi $0,0000 > 0,05$ dengan nilai t sebesar - 10,5752. Hal ini berarti masa jabatan dewan direksi berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan, sehingga hipotesis (H1) yang diajukan penelitian diterima.

- b. Hipotesis kedua (H2) pengaruh latar belakang pendidikan dewan direksi terhadap nilai perusahaan dengan signifikansi $0,000 > 0,05$ dengan nilai t sebesar $-40,7285$. Hal ini berarti latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan, sehingga hipotesis (H2) yang diajukan penelitian diterima.
- c. Hipotesis kedua (H3) pengaruh usia anggota dewan direksi terhadap nilai perusahaan dengan signifikansi $0,000 > 0,05$ dengan nilai t sebesar $120,3789$. Hal ini berarti latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan, sehingga hipotesis (H2) yang diajukan penelitian diterima.
- d. Hipotesis keempat (H4) hubungan moderasi manajemen laba pengaruh masa jabatan dewan direksi terhadap nilai perusahaan, dengan nilai signifikan $0,5002 > 0,05$ dan nilai t sebesar $-0,677176$. Artinya manajemen laba tidak memoderasi secara negatif hubungan masa jabatan dewan direksi terhadap nilai perusahaan. sehingga hipotesis ke empat yang diajukan peneliti di tolak.
- e. Hipotesis keempat (H5) hubungan moderasi manajemen laba pengaruh latar belakang pendidikan dewan direksi terhadap nilai perusahaan, dengan nilai signifikan $0,6081 > 0,05$ dan nilai t sebesar $0,513662$ Artinya manajemen laba tidak memoderasi secara positif hubungan latar belakang pendidikan dewan direksi terhadap nilai perusahaan. sehingga hipotesis ke lima yang diajukan peneliti di tolak.
- f. Hipotesis keempat (H5) hubungan moderasi manajemen laba pengaruh usia anggota dewan direksi terhadap nilai perusahaan, dengan nilai signifikan $0,9793 > 0,05$ dan nilai t sebesar $-0,026026$. Artinya manajemen laba tidak memoderasi secara negatif hubungan usia anggota dewan direksi terhadap nilai perusahaan. sehingga hipotesis ke enam yang diajukan peneliti di tolak.

4.1.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat kemampuan variabel bebas dalam fungsi yang bersangkutan. Besarnya nilai R^2 diantara nol dan satu ($0 < R < 1$). Jika nilainya mendekati angka satu, maka model tersebut baik. Berikut tabel 4.11 hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 4.10
Hasil Uji Koefisien Determinasi

R-squared	0.999915	Mean dependent var	0.400000
Adjusted R-squared	0.999879	S.D. dependent var	0.111882
S.E. of regression	0.001231	Akaike info criterion	-10.31855
Sum squared resid	0.000127	Schwarz criterion	-9.482303
Log likelihood	655.1130	Hannan-Quinn criter.	-9.978946
F-statistic	28080.38	Durbin-Watson stat	1.345742
Prob(F-statistic)	0.000000		

Sumber: Output Eviews 9

Berdasarkan hasil penelitian diatas yang disajikan pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa *adjusted R-square* sebesar 0,999879. Hal ini berarti 99,987% variasi nilai perusahaan dapat dijelaskan oleh masa jabatan dewan direksi, latar belakang Pendidikan dewan direksi dan usia anggota dewan direksi. Sedangkan sisanya 0,0121% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Nilai standar error model regresi 0,001231 ditunjukkan dengan label *S.E of Regression*. Nilai standar error ini lebih kecil dari pada nilai standar deviasi variabel respon yang ditujukan

dengan label *S.D. Dependent var* yaitu sebesar 0,111882 yang dapat diartikan bahwa model regresi valid sebagai model predictor.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Masa Jabatan Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan

Diversitas masa jabatan berpengaruh terhadap nilai perusahaan. lama masa jabatan seseorang merupakan wujud loyalitas kepada perusahaan yang pada akhirnya berpengaruh terhadap nilai perusahaan. lamanya masa jabatan dewan direksi juga memberikan dampak penentu kebijakan perusahaan. Hasil penelitian ini membuktikan dukungan padateori keagenan yang menjelaskan hubungan kontraktual antara manajer (agent) dengan pemilik (principal). Pemilik perusahaan memberikan kewenangan pengambilan keputusan kepada manajer sesuai dengan kontrak kerja. Pemilik yang tidak mampu mengelola perusahaannya sendiri menyerahkan tanggung jawab operasional perusahaannya kepada manajer sesuai dengan kontrak kerja. Manajer sebagai agent bertanggung jawab menjalankan perusahaan sebaik mungkin untuk menjalankan kegiatan operasi dan meningkatkan laba perusahaan. Sementara pihak principal melakukan kontrol terhadap kinerja manajer untuk memastikan operasional perusahaan dikelola dengan baik.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ikhyanuddin (2021). Dan hasil penelitian Nurul (2017) yang menyatakan bahwa masa jabatan dewan direksi memiliki pengaruh positif terhadap nilai perusahaan dalam penelitian tersebut mengindikasikan bahwa direksi yang mempunyai masa jabatan lama dapat memberikan pengalaman, kompetensi dan komitmen yang lebih besar pada seorang direksi, karena dengan masa jabatan yang lama

direksi memiliki pengetahuan lebih banyak mengenai perusahaan dan lingkungan bisnis.

4.2.2 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan di atas dapat diperoleh hasil bahwa latar belakang pendidikan dewan direksi (EDU) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap nilai perusahaan (PBV), ini dibuktikan dengan nilai thitung yang lebih besar dari ttabel pada tingkat signifikansi nilai probabilitas sebesar 0.000 menunjukkan nilai yang lebih kecil dari nilai pada tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu sebesar 0.05. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa latar belakang tingkat pendidikan dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan diterima. Dewan direksi yang memiliki latar belakang ekonomi dan bisnis lebih efektif dalam menerapkan mekanisme sistem pengawasan internal untuk mengendalikan kinerja perusahaan yang dapat meningkatkan nilai perusahaan. Dewan Direksi yang memiliki latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis, semakin efektif dewan direksi melaksanakan fungsi pengawasannya sehingga meningkatkan nilai perusahaan. Teori keagenan memandang bahwa manajemen sebagai pihak agen tidak dapat dipercaya untuk bertindak sebaik-baiknya bagi kepentingan publik pada umumnya maupun shareholders sebagai pihak prinsipal pada khususnya. Hal ini disebabkan karena adanya agency problem. Dewan Direksi berperan dalam mengontrol suatu perusahaan agar bisa berjalan dengan baik dan bisa mewakili semua mekanisme internal sehingga secara luas mempunyai peran dalam Perusahaan.

Hasil temuan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Burrest (2011) tentang pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja perusahaan, Dimana mereka menemukan hasil pengaruh yang positif antara latar belakang pendidikan dengan nilai

perusahaan, dalam penelitiannya tersebut mereka menyimpulkan bahwa direksi adalah seseorang yang penting dalam suatu organisasi karena mereka dibebankan dengan mandat untuk pengambilan keputusan yang sangat penting yang tentunya akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Hal ini mempertimbangkan tingkat pendidikan direksi yang sangat penting. Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian Kusumastuti (2007) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi seseorang dalam kesuksesan karirnya, dimana tingkat pendidikan tinggi seseorang akan memiliki jenjang karir yang lebih tinggi pula. Hasil negatif yang diperoleh pada penelitian ini diduga karena dalam penelitian ini pengukuran terkait variabel latar belakang pendidikan diteliti hanya dengan melihat tingkat pendidikan dewan direksi dan tidak meneliti secara lebih spesifik pada bidang ilmu yang dimiliki oleh dewan direksi. Ada kemungkinan latar belakang pendidikan anggota dewan apabila diteliti lebih spesifik berdasarkan bidang ilmu ekonomi dan bisnis dapat diperoleh hasil positif signifikan terhadap nilai perusahaan. Selain itu adanya kebutuhan akan soft skill dalam menjalankan bisnis, sedangkan pendidikan yang diperoleh di bangku sekolah merupakan pendidikan hard skill. Penelitian dari Harvard University di Amerika Serikat mengungkapkan, kesuksesan hanya ditentukan sekitar 20% dengan hard skill dan sisanya 80% dengan soft skill (Kusumastuti, 2007).

4.2.3 Pengaruh Usia Anggota Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan di atas dapat diperoleh hasil bahwa usia dewan direksi (AGE) berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan (PBV), nilai probabilitas sebesar 0.0000 menunjukkan nilai yang lebih kecil dari nilai pada tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu sebesar 0.05. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan usia dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan pada penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Menurut Hermann dan Datta

(2005), yang menyatakan umur dapat dianggap sebagai proksi dari tingkat pengalaman seorang dewan dan cara pengambilan risiko. Ditinjau dari teori sinyal, umur dewan yang muda membawa sinyal positif kepada investor karena umur yang muda menandakan keberanian dalam mengambil risiko dan gagasan baru untuk kelangsungan hidup perusahaan. Anggota dewan yang memiliki umur lebih muda cenderung lebih berani dalam mengambil risiko dan selalu memiliki gagasan barusehingga perusahaan dapat mengalami pertumbuhan yang lebih tinggi dibandingkan dengan anggota dewan yang memiliki umur lebih tua. Ini dikarenakan anggota dewan yang lebih tua lebih mementingkan keamanan dari finansial dan karir perusahaan. Cheng, *et al.*, (2010) juga menyatakan bahwa sementara dewan yang lebih muda cenderung memiliki kemampuan yang lebih tinggi untuk memproses gagasan baru, hal tersebut akan menurunkan keinginan untuk menerima status dan kurang tertarik pada stabilitas karir.

4.2.4 Manajemen Laba memoderasi masa jabatan dewan direksi terhadap nilai perusahaan

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Park & Shin (2004) yang menemukan bahwa tidak ada pengaruh masa jabatan anggota dewan direksi/komisaris dengan penurunan perilaku manajemen laba. Hal ini dapat terjadi ketika dewan direksi berada dalam masa jabatan yang lama akan berani untuk melakukan manajemen laba, tetapi ketika dewan direksi baru menduduki jabatannya kurang dari 5 tahun, belum berani untuk melakukan manajemen laba. Sehingga, keputusan perusahaan untuk melakukan manajemen laba tidak bergantung pada pimpinan perusahaan (direksi) perempuan maupun laki-laki. Hal ini juga dapat dipengaruhi karena sedikitnya jumlah wanita pada jajaran direksi perusahaan. Di dalam teori keagenan pada dasarnya membahas suatu bentuk kesepakatan antara pemilik modal dengan manajer untuk mengolah suatu perusahaan, di sini manajer

mengemban tanggung jawab yang besar atas keberhasilan operasional perusahaan yang dikelolanya, jika dalam menjalankan amanah tersebut manajer gagal maka jabatan dan segala fasilitas yang diperolehnya menjadi taruhannya, alasan itulah yang sering kali mendasari mengapa manajer mau melakukan manajemen laba (yang bersifat negatif) yang semata-mata hanya ingin melindungi dirinya dan merugikan banyak pihak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa top management team yang memiliki masa jabatan lama tidak dapat memoderasi hubungan antara manajemen impresi dengan manajemen riil. Hal ini berarti masa jabatan yang dimiliki oleh dewan direksi tidak memberikan pengaruh terhadap keputusan manajemen dalam melakukan manajemen laba. Dewan direksi dengan masa jabatan panjang akan lebih berani untuk melakukan manajemen laba karena mereka sudah mengetahui lebih banyak tentang perusahaan.

4.2.5 Manajemen Laba Memoderasi Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan

Kemampuan melaksanakan tanggung jawab sulit untuk diukur dan diidentifikasi pada saat rekrutment, hal ini menjadi salah satu pertimbangan adalah kualifikasi pendidikan, meskipun keterampilan manajerial tidak selalu diperoleh dari tingginya tingkat kualifikasi pendidikan. Menurut Jensen dan Meckling (1976) dalam agency theory menjelaskan bahwa hubungan agensi muncul ketika satu orang atau lebih principal mempekerjakan orang lain (agent) untuk memberikan suatu jasa dan kemudian memberikan wewenang pengambilan keputusan kepada agent tersebut. Sehubungan dengan agency theory, pemilik (shareholders) merupakan pihak yang paling berkepentingan terhadap kinerja manajemen. Atas dasar kepentingan tersebut, maka pemilik membentuk dewan komisaris dan dewan direksi untuk memastikan bahwa perusahaan sudah dikelola dengan baik oleh pihak manajemen sesuai dengan mekanisme

perusahaan. Menurut Darmadi (2013) menyatakan bahwa karakteristik yang tidak teramati, seperti kepemimpinan dan keterampilan kewirausahaan juga memainkan peran penting, karena sering ditemukan banyak perusahaan yang tumbuh cepat dan berkinerja tinggi didirikan dan dikelola oleh orang yang tidak berpendidikan tinggi. Darmadi (2013) menemukan bahwa latar belakang pendidikan anggota dewan komisaris dan direksi sampai batas tertentu berarti bagi kinerja perusahaan. Dia menemukan bahwa pengaruh gelar pascasarjana yang dimiliki oleh anggota Dewan Komisaris dan Dewan Direksi adalah positif dan signifikan. Di sisi lain, gelar akademik dalam bidang ilmu keuangan berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan. Akhirnya, perusahaan yang dipimpin oleh Direktur Utama dengan gelar universitas bergengsi menunjukkan profitabilitas secara signifikan lebih tinggi daripada rekan-rekan mereka. Penelitian Gull et al., (2018) menemukan bahwa pendidikan yang dimiliki dewan direksi berpengaruh negatif terhadap praktek manajemen laba pada sebuah perusahaan. Keberagaman bidang pendidikan yang dimiliki antara masing-masing anggota dewan direksi akan menciptakan sinergi yang melengkapi kelemahan pengetahuan masing-masing anggota, sehingga mereka menjadi sangat teliti dan penuh pertimbangan dalam melakukan pengawasan terhadap aktifitas manajer, akibatnya praktek manajemen laba di dalam perusahaan menjadi menurun.

4.2.6 Manajen Laba Memoderasi Usia Anggota Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian ini nilai probability interaksi usia anggota dewan sebesar $0,9793 > 0,05$ dan nilai t sebesar $-0,026026$. Artinya manajemen laba tidak mampu memoderasi hubungan antara usia anggota dewan terhadap nilai perusahaan, maka dapat disimpulkan bahwa hasil pada hipotesis keenam yang menyatakan manajemen laba tidak mampu memoderasi hubungan anggota dewan terhadap nilai perusahaan. Manajemen

laba tidak memperkuat hubungan usia anggota dewan direksi terhadap nilai perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa dengan besarnya hasil manajemen laba ketika dewan direksi memiliki usia anggota dewan tidak membuat nilai perusahaan meningkat. Hubungan antara para pemegang saham dan manajemen disebut sebagai hubungan keagenan (agency relationship). Hubungan seperti ini terjadi ketika seseorang (pemilik) mempekerjakan orang lain (agen) untuk mewakili kepentingannya. Dalam semua hubungan seperti ini, terdapat kemungkinan adanya konflik kepentingan diantara prinsipal dan agen. Konflik seperti ini disebut masalah keagenan (agency problem). (Ross, 2009). Teori keagenan menurut Anthony dan Govindarajan (2011) adalah hubungan atau kontak antara principal dan agent. Principal mempekerjakan agen untuk melakukan tugas untuk kepentingan principal, termasuk pendelegasian otoritas pengambilan keputusan dari principal kepada agent. Pada perusahaan yang modalnya terdiri atas saham, pemegang saham bertindak sebagai principal, dan dewan direksi sebagai agent mereka. Pemegang saham mempekerjakan dewan direksi untuk bertindak sesuai dengan kepentingan principal. Sebuah kontrak antara principal (pemilik atau pemegang saham) dan agent (manajer/pengelola) yang mana baik pemilik dan pengelola merupakan pemaksimalan kesejahteraan. Pemisahan ini dapat menimbulkan masalah keagenan (agency problems) antara pemilik dan manajer yang mungkin saja pengelola tidak bertindak yang baik untuk kepentingan pemilik karena adanya perbedaan kepentingan (conflict of Interest). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Siregar dan Utama (2008) dimana manajemen laba untuk tujuan efisien, sebagai indikator keberhasilan perusahaan dimasa depan, semakin tinggi kemungkinan arus kas yang diterima dimasa depan akan meningkatkan kepercayaan investor akan operasional perusahaan. penelitian Kang dan Kim (2011) menyatakan bahwa manajemen laba dapat memperlemah hubungan antara tata Kelola perusahaan dan nilai perusahaan.