

## Analisis Perbedaan Kebijakan Pembayaran Dividen Pada Perusahaan Yang Menerapkan Board Diversity Dengan Proyeksi Woman On Board (Studi Pada Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia 2017-2021)

Megia Wulandari

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Bangka Belitung  
Gang IV No.1, Balun Ijuk, Kec. Merawang, Kabupaten Bangka, Kepulauan Bangka Belitung, Indonesia  
[Megiawulandari5@gmail.com](mailto:Megiawulandari5@gmail.com)

Anggraeni Yunita

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Bangka Belitung  
Gang IV No.1, Balun Ijuk, Kec. Merawang, Kabupaten Bangka, Kepulauan Bangka Belitung, Indonesia  
[Anggi21.ay@gmail.com](mailto:Anggi21.ay@gmail.com)

Julia

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Bangka Belitung  
Gang IV No.1, Balun Ijuk, Kec. Merawang, Kabupaten Bangka, Kepulauan Bangka Belitung, Indonesia  
[Saputrajulia07@gmail.com](mailto:Saputrajulia07@gmail.com)

### Article's History:

Received 28 Februari 2023; Received in revised form 11 Maret 2023; Accepted 14 Maret 2023; Published 1 April 2023. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

### Suggested Citation:

Wulandari, M., Yunita, A., & Julia (2023). Analisis Perbedaan Kebijakan Pembayaran Dividen Pada Perusahaan Yang Menerapkan Board Diversity Dengan Proyeksi Woman On Board (Studi Pada Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia 2017-2021). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9 (2), 344-355.  
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i2.1076>

### Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk dapat menganalisis bagaimana perbedaan rata-rata kebijakan pembayaran dividen pada perusahaan yang menerapkan *board diversity* dengan proyeksi *woman on board* dan pada perusahaan yang tidak menerapkan *board diversity* dengan proyeksi *woman on board* pada perusahaan pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia 2017-2021. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 11 perusahaan yang didapatkan melalui teknik purposive sampling. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder. Metode yang digunakan adalah analisis uji beda rata-rata melalui uji anova dan pengujian hipotesis melalui uji t-statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan rata-rata kebijakan pembayaran dividen secara signifikan antara perusahaan yang menerapkan dan tidak menerapkan *woman on board*. Meskipun terdapat nilai rata-rata (mean) kebijakan pembayaran dividen yang diprosikan dengan *Dividend Payout Ratio (DPR)* lebih besar perusahaan yang tidak menerapkan *woman on board* dibandingkan dengan perusahaan yang menerapkan *woman on board*, namun hal tersebut tidak cukup kuat untuk membuat adanya perbedaan secara statistik atas kebijakan pembayaran dividen perusahaan yang menerapkan dan tidak menerapkan *woman on board*.

**Kata Kunci:** Board Diversity, Woman On Board, Kebijakan Dividen

**JEL Classification:** G35

## PENDAHULUAN

Perusahaan dapat menarik minat investor salah satunya adalah dengan cara menawarkan *return* dengan angka yang tinggi (Hermuningsih et al, 2018). Tujuan dari investor dalam menanamkan modal pada suatu perusahaan adalah untuk mendapatkan *return* berupa dividen, dengan adanya pembayaran dividen pemegang saham akan merasa bahwa terdapat timbal balik keuntungan. Adanya pembagian dividen yang stabil akan meningkatkan minat dan kepercayaan dari calon pemegang saham untuk menginvestasikan modalnya di perusahaan (Davin, 2021).

Kebijakan dividen dalam perusahaan kerap menyebabkan adanya konflik kepentingan di antara pemegang saham dan manajemen perusahaan. Kebijakan dividen merupakan keputusan yang tidak mudah bagi pihak manajemen perusahaan, dikarenakan harapan investor akan adanya *return* dalam hal keuntungan dari investasinya akan dipenuhi melalui kebijakan pembagian dividen, namun bagi pihak manajemen perusahaan, dengan adanya kebijakan pembagian dividen ini, tidak akan menghambat jalannya aktivitas perusahaan.

Indonesia sebagai salah satu negara berkembang cenderung memiliki perusahaan yang menghadapi konflik keagenan dibandingkan dengan negara maju, dikarenakan tingkat perlindungan hukum kepada pemegang saham masih rendah yang mengakibatkan manajer kerap berlaku kurang memahami kepentingan dari para pemegang saham (Maftucho, 2018). Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk dapat menurunkan konflik keagenan adalah dengan pembayaran dividen (Nur, 2015). Perusahaan yang membayarkan dividen dapat membuat para investor akan merasa bahwa manajer telah melakukan aksi yang sudah selaras dengan harapan mereka dan akan mengurangi konflik keagenan (Ratnawati, 2008).

Adanya penekanan dari sisi pemegang kepentingan bahwa efektivitas dari kebijakan dividen dipengaruhi oleh karakteristik dewan yakni dengan terdapatnya keberagaman *gender* antara laki-laki dan perempuan di perusahaan (Utomo dan Ulum, 2022). Hingga saat ini, isu mengenai keberagaman *gender* yang terdapat di manajemen puncak perusahaan menjadi isu yang menarik untuk ditelaah, hal ini bersangkutan dengan penerapan *corporate governance* dalam perusahaan di Indonesia karena masih adanya pandangan bahwa laki-laki lebih memadai untuk menempati kedudukan kepemimpinan di perusahaan (Amalia, 2018). Adanya budaya yang terjadi di masyarakat mengenai laki-laki lebih cakap dalam melaksanakan aktivitas yang lebih berat menjadikan wanita dianggap lebih lemah dibandingkan laki-laki Winas (2020).

Penelitian ini menggunakan perusahaan pertambangan sebagai objek penelitian karena perusahaan pertambangan dikenal sebagai perusahaan yang rajin membagikan dividen kepada investornya. Perusahaan pertambangan juga merupakan salah satu sektor yang banyak diminati oleh investor karena potensinya yang cukup tinggi, namun sektor pertambangan ini memiliki kekurangan karena membutuhkan dana investasi yang tergolong besar, dan adanya angka ketidakpastian yang besar. Hal tersebut mengakibatkan perusahaan pertambangan mengalami permasalahan utama mengenai pengembangan karena isu pendanaan. Maka penting untuk dilakukan penelitian mengenai apakah terdapat perbedaan kebijakan dividen antara perusahaan pertambangan yang menerapkan dan perusahaan yang tidak menerapkan *board diversity* dengan proyeksi *woman on board*.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Teori Agensi (Agency Theory)

Teori agensi merupakan salah satu teori yang digunakan dalam kebijakan dividen. Jensen and Mackling (1976) memberikan definisi bahwa hubungan keagenan di mana adanya kontrak antara satu atau lebih dari satu prinsipal dengan orang-orang lain atau agen untuk melaksanakan kegiatan atas nama prinsipal yang melibatkan pendelegasian beberapa kewenangan untuk pengambilan keputusan agen. Berdasarkan teori tersebut, manajer memiliki keleluasaan untuk dapat memanfaatkan sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk dirinya sendiri, namun pemilik tetap mempunyai kekuasaan untuk dapat memberikan batas terhadap kepentingan dari manajer agar pemegang saham tetap terjamin haknya (Ummah, 2022).

Konflik keagenan tipe I merupakan konflik yang biasanya terjadi pada kebijakan pembagian dividen dalam perusahaan, adanya indikasi perbedaan kepentingan antara pemegang saham sebagai prinsipal dan manajer sebagai agen, sebagian besar pihak dari pemegang saham condong menginginkan adanya pembagian dividen dalam jumlah atau tingkatan yang lebih besar untuk dapat menghindari adanya kemungkinan manajer mengusungkan dana perusahaan ke dalam hal-hal yang tidak memiliki hubungan dengan aktivitas utama dari perusahaan. Berbeda dengan hal tersebut, pihak dari manajer akan lebih mengarahkan dana perusahaan untuk

kegiatan ekspansi atau memperluas lingkup usaha dan juga untuk aktivitas operasional perusahaan dengan cara membagikan dividen dengan jumlah ataupun tingkatan yang lebih kecil. Masalah keagenan yang dialami oleh perusahaan dapat diminimalisir dengan adanya mekanisme *bonding* yakni dengan adanya kebijakan dividen, dalam mekanisme ini dana yang dapat digunakan manajer secara berlebihan akan berkurang karena dialihkan kepada pembagian dividen, akibatnya manajer tidak bisa melakukan aktivitas yang hanya akan menguntungkan satu pihak saja (Jensen dan Meckling, 1976).

Thoomaszen dan Hidayat (2020) menyatakan bahwa masalah keagenan dapat diminimalisasi dengan adanya keberagaman *gender* dalam perusahaan, adanya dewan dengan keberagaman *gender* dapat berperan menjadi kontrol yang kian efektif karena adanya gapaian pemikiran dan gagasan yang lebih luas dan dapat menambah tingkat independensi dari dewan. Adamu, *et al* (2017) dalam kajiannya juga menyebutkan bahwa dalam beberapa studi sebelumnya mengaitkan antara keberagaman *gender* dengan teori agensi. Para ahli teori menunjukkan bahwa direktur wanita mempunyai dampak yang lebih besar dalam biaya agensi, proporsi keberadaan dewan direksi wanita yang lebih tinggi dalam komposisi dewan dapat mengurangi biaya agensi.

### Kebijakan Dividen

Dividen merupakan pembagian berupa laba residual kepada pemegang saham sesuai dengan proporsi modal yang ada di dalam perusahaan. Dividen diartikan juga sebagai pembagian laba kepada pemegang saham oleh perusahaan tertentu dengan keuntungan yang berasal dari kegiatan operasional yang dilakukan oleh perusahaan dalam periode satu tahun (Sholihah, 2018). Berdasarkan Undang-Undang No.40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas ("UUPT"), pembagian dividen kepada pemegang saham dapat dilakukan dengan mengurangi seluruh laba bersih dengan penyisihan untuk cadangan, pembagian dividen diputuskan melalui Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPSLB). Dividen hanya boleh dibagikan ketika perseroan memiliki saldo laba yang positif (Undang-Undang No.40 Tahun 2007).

Salah satu hal penting yang memberikan pengaruh terhadap kebijakan pembayaran dividen adalah bagaimana faktor-faktor yang terdapat di dalam jajaran direksi dan komisaris perusahaan. Peraturan mengenai penentuan pembayaran dividen yang akan dibagikan kepada para pemegang saham akan dilakukan dengan adanya pertimbangan dari dewan direksi yang tentunya dipengaruhi oleh atribut ataupun karakteristik dari dewan direksi tersebut (Sahputra dan Rahmawati, 2022).

Rasio yang dapat digunakan dalam menentukan kebijakan dividen adalah rasio *dividend yield* dan *dividend payout ratio*. *Dividend yield* memberikan proyeksi antara dividen perlembar dengan harga pasar saham, sedangkan *dividend payout ratio* digunakan untuk dapat menghitung laba yang didapatkan dari per lembar sahamnya dalam bentuk dividen yang akan dibagikan (Baharianti, 2018). Variabel kebijakan dividen yang ada dalam penelitian ini akan menggunakan *dividend payout ratio* sebagai alat ukurnya, yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dewi (2020) dan Murni (2019). *Dividend payout ratio* merupakan indikator dari kebijakan dividen perusahaan yang memperlihatkan persentase dari keuntungan perusahaan yang diberikan kepada investornya dalam bentuk dividen tunai Deitiana, *et al* (2021).

### Board Diversity dengan Proyeksi Woman On Board

*Board diversity* menjadi isu yang menarik untuk diteliti karena mempunyai kaitan dengan penerapan *corporate governance* di Indonesia, hal ini terjadi karena masih adanya pandangan bahwa laki-laki lebih layak menduduki kursi jabatan yang penting dalam perusahaan (Hiola dan Kusumawati, 2020). *Board diversity* atau adanya keberagaman dalam komposisi dewan direksi dewasa ini semakin menarik perhatian dikarenakan komposisi dewan direksi memiliki peran yang besar dalam proses pengambilan keputusan oleh pihak perusahaan yang akan memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Komposisi dalam dewan direksi sebuah perusahaan memiliki variasi dalam hal *gender* atau jenis kelamin, umur, ras, etnis, pendidikan dan pengalaman kerja (Handayani & Panjaitan, 2019).

Pada umumnya konsep dari "*diversity*" dapat diartikan sebagai adanya derajat kesamaan maupun perbedaan di antara pribadi masing-masing manusia (Kadir, 2018). Adanya keberagaman di dalam komposisi dewan di perusahaan yakni dewan komisaris dan dewan direksi dapat digolongkan ke dalam beberapa aspek, misalnya usia, etnis, dan jenis kelamin. Keberagaman di dalam komposisi dewan juga diikuti dengan adanya

keberagaman dalam aspek kepemilikan, pengalaman, latar belakang pendidikan, dan juga bagaimana status sosial dan ekonomi individu tersebut.

Keberagaman *gender* akan dapat membantu meningkatkan penerapan *corporate governance* dalam sebuah perusahaan. Perempuan lebih tinggi tingkat partisipasinya dalam penentuan keputusan atau *decision making* dibandingkan dengan laki-laki karena perempuan memiliki tingkat kehadiran yang lebih tinggi. Kehadiran merupakan hal yang penting dalam pandangan *corporate governance* karena melalui rapat, dewan akan mendapatkan informasi yang penting mengenai perusahaan (Irwansyah et al., 2020). Komposisi *gender* merupakan komposisi wanita maupun pria dalam dewan direksi yang akan memberikan pengaruh terhadap terwujudnya *good corporate governance*. Adanya keberadaan pria dan wanita dinilai memiliki perbedaan dalam pelaksanaan tata kelola. Adanya sudut pandang yang berbeda antara satu dengan lainnya dalam pengambilan keputusan dikarenakan cara berpikir manusia dalam mengembangkan idenya, pengetahuan yang dimiliki, pengalaman yang dialami maupun cara untuk menyelesaikan masalah.

Dewan direksi dengan proporsi yang beragam mempunyai ide lebih beragam yang kreatif dan inovatif dibandingkan dengan dewan komisaris (Nugroho, 2021). Adanya keberadaan wanita dalam komposisi dewan, yakni keberadaan wanita dalam jajaran dewan direksi yang mempunyai sifat *risk-averse* akan memberikan dorongan untuk menghasilkan keputusan yang diambil mempunyai standar kepatuhan yang tinggi (Mala dan Ardiyanto, 2021). Direksi wanita dapat lebih mewakili kepentingan dari para pemegang saham, terutama bagi pemegang saham minoritas, dan juga dapat menyeimbangkan kepentingan dari seluruh pemangku kepentingan. Dengan demikian, kehadiran dari anggota dewan perempuan akan berfungsi sebagai mekanisme tata kelola yang dapat mengurangi masalah keagenan yang terjadi (Risfandy et al., 2021).

*Woman on board* menjadi proyeksi untuk melihat adanya keberagaman *gender* dalam komposisi dewan direksi di perusahaan. Adanya desakan dari para investor untuk mensyaratkan perusahaan meningkatkan keberagaman *gender* dalam jajaran dewan di perusahaan sebagai upaya untuk dapat mengurangi terjadinya masalah agensi (Ummah, 2022). Handayani dan Panjaitan (2019) dalam (Davin, 2021). Keberagaman dalam dewan direksi juga diharapkan dapat meminimalisir adanya masalah keagenan dan meningkatkan tata kelola perusahaan. Adanya indikasi bahwa komposisi dewan dengan keberagaman *gender* mempunyai kemungkinan yang lebih tinggi dalam membuat keputusan yang rasional dan meminimalisir adanya masalah keagenan melalui adanya perlindungan kepentingan dari pemegang saham dan pada akhirnya menetapkan angka *DPR (Dividend Payout Ratio)* yang lebih tinggi (Mulchandani et al, 2021). Kebijakan dividen perusahaan di Indonesia akan ditetapkan oleh dewan direksi perusahaan di bawah pengawasan dari dewan komisaris yang nantinya akan disetujui melalui Rapat Umum Pemegang Saham (Padil dan Adawiyah, 2019) dalam Dewi (2020).

### Hipotesis Penelitian

Pembayaran dividen merupakan salah satu mekanisme yang dianggap efektif untuk dapat mengendalikan masalah keagenan yang terjadi di perusahaan (Ain et al, 2021) dalam Vivian, et al (2022). Masalah keagenan ini juga dapat diminimalisir oleh perusahaan dengan menerapkan keberagaman dalam dewan direksi (Davin, 2021). Bertambahnya angka yang semakin tinggi dalam tingkat *board gender diversity* yang dimiliki perusahaan akan memaksimalkan kebijakan dari pembagian dividen yang dilakukan perusahaan untuk investornya (Tahir et al, 2020) dalam Lestari (2021). Dewan yang mempunyai keragaman *gender* akan lebih memungkinkan untuk membuat keputusan yang rasional dan akan meminimalkan masalah keagenan melalui perlindungan kepentingan para pemegang sahamnya dan akan memutuskan untuk menetapkan rasio pembayaran dividen yang lebih tinggi (Mulchandani et al, 2021).

Ha<sub>1</sub> : Diduga terdapat perbedaan rata-rata kebijakan pembayaran dividen perusahaan perusahaan yang menerapkan dan tidak menerapkan *board diversity* dengan proyeksi *woman on board*.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dalam periode waktu Tahun 2017-2021.

### Sampel

Dalam penelitian ini, pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yakni *purposive sampling* dengan menggunakan pertimbangan tertentu melalui kriteria yang sudah ditetapkan. Penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode waktu Tahun 2017-2021 yang memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan. Dalam penelitian ini, sampai yang dipilih berdasarkan beberapa kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti yakni sebagai berikut :

1. Perusahaan pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode waktu Tahun 2017-2021.
2. Perusahaan pertambangan yang rutin membagikan dividen (minimal 1 kali dalam setahun).

Prosedur pengambilan sampel dalam penelitian ini disajikan dalam tabel :

**Tabel 1.1. Kriteria Pengambilan Sampel Penelitian**

No.	Kriteria Pengambilan Sampel	Jumlah
1.	Perusahaan pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode waktu 2017-2021.	41
2.	Perusahaan pertambangan yang tidak rutin membagikan dividen dalam periode penelitian (2017-2021)	(30)
	Jumlah Sampel	11
	Total Observasi	55

### Variabel Dependen

Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah variabel Kebijakan Pembayaran Dividen yang dilakukan oleh perusahaan pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Variabel Kebijakan Pembayaran Dividen menggunakan rasio *Dividend Payout Ratio* untuk mengukurnya. Persentase dari *dividend payout ratio* merupakan persentase dari pendapatan yang akan dibagikan kepada investor atau pemilik saham dengan perhitungan perbandingan antara *Dividend Per Share* atau DPS dengan *Earning Per Share* (EPS) (Anggraeini dan Krisnando, 2020).

Rumus yang digunakan untuk dapat mengukur rasio *Dividend Payout Ratio* (DPR) adalah :

$$\text{Dividend Payout Ratio} = \frac{\text{Dividend per Share (DPS)}}{\text{Earning per Share (EPS)}}$$

Keterangan :

*Dividend per Share* : Dividen per lembar saham

*Earning per Share* : Laba per lembar saham

### Variabel Independen

Variabel *independent* yang terdapat dalam penelitian ini adalah *Woman On Board*. Dalam penelitian ini variabel *Woman On Board* dihitung melalui variabel dummy atau *dummy variable*. Variabel *woman on board*

dilihat dari keberadaan direksi wanita dalam dewan. Nilai (1) satu dalam variabel menyatakan bahwa terdapat direksi wanita dalam anggota dewan, sedangkan nilai (0) menyatakan bahwa tidak terdapat wanita dalam anggota dewan (Nomleni, 2016).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Statistik Deskriptif

Ghozali (2018) menerangkan bahwa statistik deksriptif memberikan gambaran atas suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness. Berdasarkan analisis ini dapat diketahui karakteristik dari masing masing variabel yang terdapat dalam penelitian ini.

**Tabel 1.2** Hasil Uji Statistik Deskriptif

WOB	Mean	Median	Max	Min.	Std. Dev.	Obs.
0	0.645226	0.610000	1.496800	0.150000	0.334599	43
1	0.450775	0.384000	1.002200	0.138900	0.320381	12
All	0.602800	0.535700	1.496800	0.138900	0.338460	55

Berdasarkan Tabel IV.2 dapat dilihat bahwa jumlah observasi yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebanyak 1.753 unit pengamatan. Jumlah unit pengamatan merupakan total keseluruhan sampel dari perusahaan pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia 2017-2021 yang membagikan dividen. Berdasarkan Tabel IV.2 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata atau mean dari variabel *Dividend Payout Ratio (DPR)* sebesar 0.602800 atau 60.28%. Nilai tersebut memiliki arti bahwa rata-rata kebijakan dividen pada perusahaan sampel sebesar 60.28% dari laba per saham yang diperoleh oleh perusahaan. Nilai standar deviasi dari *Dividend Payout Ratio (DPR)* yakni 0.338460. Nilai tersebut menunjukkan hasil yang lebih rendah dari nilai rata-ratanya yakni  $0.338460 < 0.602800$ , hal ini menunjukkan bahwa data variabel memiliki sebaran yang kecil atau tidak adanya kesenjangan yang terlalu besar antara nilai *Dividend Payout Ratio (DPR)* terendah dan tertinggi. Variabel untuk perusahaan yang tidak menerapkan *woman on board* dilambangkan dengan variabel *dummy* yakni (0), memiliki nilai minimum 0.150000, sedangkan, nilai maksimumnya adalah 1.496800. Standar deviasinya adalah sebesar 0.334599, yang berarti bahwa ukuran penyebaran dari variabel ini sebesar 0.334599 dari 43 data observasi dalam penelitian. Nilai rata-rata (mean) menunjukkan hasil sebesar 0.645226 yang berarti bahwa nilai rata-rata kebijakan dividen pada perusahaan yang tidak menerapkan *woman on board* adalah sebesar 64%. Nilai rata-rata kebijakan dividen pada perusahaan yang tidak menerapkan *woman on board* menunjukkan hasil yang lebih tinggi dari nilai standar deviasinya yakni  $0.645226 > 0.334599$ , hal ini berarti bahwa nilai rata-rata (mean) dapat mempresentasikan keseluruhan data dan tidak terjadi penyimpangan yang dapat menimbulkan bias dalam hasil penelitian. Variabel untuk perusahaan yang menerapkan *woman on board* dilambangkan menggunakan variabel *dummy* yakni (1), variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 0.138900,

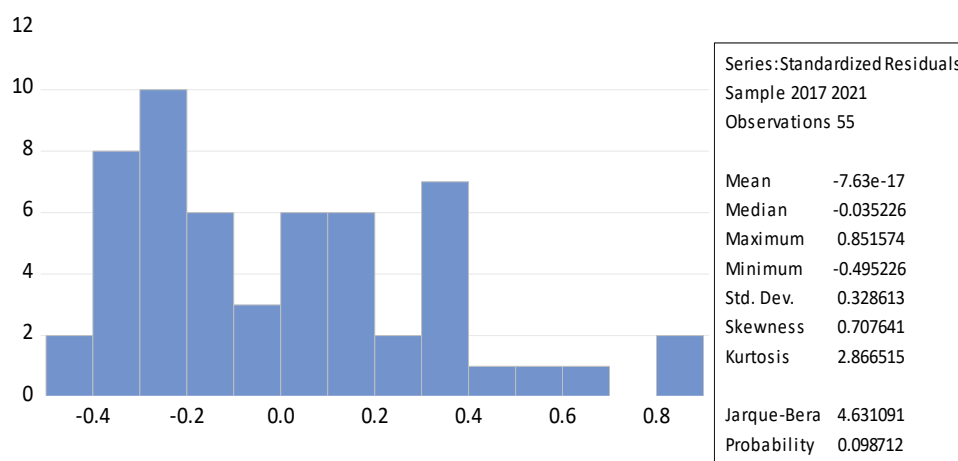
sedangkan, untuk nilai maksimum dari variabel ini yakni sebesar 1.002200. Nilai standar deviasi dari variabel ini adalah 0.320381 yang berarti bahwa ukuran penyebaran dari variabel ini sebesar 0.320381 dari 12 data observasi dalam penelitian. Nilai rata-rata (mean) menunjukkan hasil sebesar 0.450775 atau sebesar 47.07%, hal ini menunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) dari *Dividend Payout Ratio (DPR)* perusahaan yang menerapkan *woman on board* adalah sebesar 47.07%. Nilai rata-rata kebijakan dividen pada perusahaan yang menerapkan *woman on board* menunjukkan hasil yang lebih tinggi dari nilai standar deviasinya yakni  $0.450775 > 0.320381$ , hal ini berarti bahwa nilai rata-rata (mean) dapat mempresentasikan keseluruhan data dan tidak terjadi penyimpangan yang dapat menimbulkan bias dalam hasil penelitian.

## Uji Asumsi

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independent dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Hasil normalitas data dapat diketahui dengan cara membandingkan nilai *Jarque Bera (JB)* dan nilai *Chi Square Table*. Apabila nilai *probability*  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal, sedangkan apabila nilai *probability*  $< 0,05$  maka dapat diketahui bahwa data tidak berdistribusi normal.

**Tabel 1.3 Hasil Uji Normalitas**



Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, dapat diketahui bahwa dari hasil uji normalitas, menunjukkan hasil nilai dari *probability* sebesar 0.098712 diatas nilai signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### Uji Homogenitas Varians

Uji homogenitas varians merupakan uji statistik yang bertujuan untuk menunjukkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel yang telah digunakan berasal dari populasi yang memiliki varians yang sama. Dalam pengujian homogenitas varians, terdapat kriteria yakni jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat diketahui bahwa varians dari dua atau lebih kelompok data adalah sama. Dalam penelitian ini , uji homogenitas varians akan dilakukan dengan uji Barlett Test, yang hasilnya terdapat dalam Tabel 1.4 di bawah ini :

**Tabel 1.4. Hasil Uji Homogenitas Varians**

Method	df	Value	Probability
F-test	(42, 11)	1.090728	0.9333

Siegel-Tukey		1.538881	0.1238
Bartlett	1	0.031315	0.8595
Levene	(1, 53)	0.007964	0.9292
Brown-Forsythe	(1, 53)	0.002781	0.9581

Berdasarkan hasil uji homogenitas varians, didapatkan nilai probability dalam uji Barlett sebesar 0.8595, dengan nilai signifikansi sebesar 0,05. Dapat dilihat bahwa nilai probability lebih besar daripada nilai signifikansi yakni  $0.8561 > 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa tiap kelompok data berasal dari populasi dengan varians yang sama atau homogen.

### Analisis Anova

*Analysis of Variance* atau analisis anova merupakan analisis yang digunakan untuk melihat perbandingan rata-rata dari dua kelompok atau lebih. Analisis anova dilakukan untuk melihat apakah terdapat perbedaan rata-rata antara lebih dari dua kelompok data. Hasil dari analisis anova dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.5.** Hasil Uji Anova

Method	df	Value	Probability
t-test	53	1.795600	0.0783
Satterthwaite-Welch t-test*	18.27234	1.840898	0.0819
Anova F-test	(1, 53)	3.224178	0.0783
Welch F-test*	(1, 18.2723)	3.388904	0.0819
*Test allows for unequal cell variances			
Analysis of Variance			
Source of Variation	df	Sum of Sq.	Mean Sq.
Between	1	0.354736	0.354736
Within	53	5.831260	0.110024
Total	54	6.185996	0.114555
Category Statistics			

				Std. Err.
WOB	Count	Mean	Std. Dev.	of Mean
0	43	0.645226	0.334599	0.051026
1	12	0.450775	0.320381	0.092486
All	55	0.602800	0.338460	0.045638

Berdasarkan hasil pengujian anova yang terdapat pada Tabel 1.5, menunjukkan bahwa nilai F test sebesar 3.224178 dengan nilai probabilitas sebesar 0.0783, nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi yakni 0,05.  $0.0783 > 0,05$ . Dengan demikian, sampel dua kelompok *woman on board* memiliki kebijakan pembayaran dividen yang sama. Maka dari itu, *woman on board* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kebijakan pembayaran dividen.

### Uji Goodness of Fit

Uji goodness of fit digunakan untuk dapat menilai seberapa baik model statistik memenuhi serangkaian pengamatan. Ukuran dari *goodness of fit* yang digunakan dalam model regresi adalah proporsi varians (sampel) yang dapat dijelaskan oleh model. Ukuran ini disebut dengan  $R^2$  (*R-Squared*).

$R^2$  merupakan koefisien determinasi yang merupakan ukuran proporsi variasi dari variabel terikat yang mampu dijelaskan oleh variabel bebasnya. Hasil dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1.6 yang terdapat di bawah ini :

**Tabel 1.6.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Root MSE	0.325612	R-squared	0.057345
Mean dependent var	0.602800	Adjusted R-squared	0.039559
S.D. dependent var	0.338460	S.E. of regression	0.331698
Akaike info criterion	0.666504	Sum squared resid	5.831260
Schwarz criterion	0.739498	Log likelihood	-16.32887
Hannan-Quinn criter.	0.694732	F-statistic	3.224178
Durbin-Watson stat	1.565895	Prob(F-statistic)	0.078260

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang terdapat di Tabel 1.6, nilai R-Squared yakni 0.057345. Nilai tersebut menunjukkan hasil bahwa sebesar 5.7% variabel dependen yakni *Dividend Payout Ratio (DPR)* mampu dijelaskan oleh variabel independennya yakni *woman on board*. Sedangkan, 94.3% lainnya dijelaskan oleh faktor lainnya selain variabel independen yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini yang juga akan mempengaruhi kebijakan pembayaran dividen pada perusahaan pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia

### Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini uji hipotesis akan dilakukan melalui uji beda t statistik yakni *independent t test* untuk dapat menentukan apakah dua sampel yang tidak berhubungan memiliki nilai rata-rata yang berbeda. Hasil uji beda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.7.** Hasil Uji T-Statistik

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.645226	0.050584	12.75565	0.0000
WOB	-0.194451	0.108293	-1.795600	0.0783

Berdasarkan hipotesis yang telah dijabarkan dalam penelitian ini, yakni :

Ha<sub>1</sub> : Diduga terdapat perbedaan rata-rata kebijakan pembayaran dividen perusahaan perusahaan yang menerapkan dan tidak menerapkan *board diversity* dengan proyeksi *woman on board*.

Hasil uji hipotesis di atas, menunjukkan hasil nilai koefisien atas variabel *woman on. board* sebesar - 0.194451, dengan nilai probabilitas sebesar 0.0783. Dilihat dari nilai probabilitasnya yakni 0.0783 > 0,05, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat perbedaan rata-rata kebijakan pembayaran dividen secara signifikan dan Ha<sub>1</sub> ditolak.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan, maka didapatkan kesimpulan bahwa tidak terdapat perbedaan rata-rata kebijakan pembayaran dividen secara signifikan antara perusahaan yang menerapkan dan tidak menerapkan *woman on board*. Meskipun terdapat nilai rata-rata (mean) kebijakan pembayaran dividen yang diprosikan dengan *Dividend Payout Ratio (DPR)* lebih besar perusahaan yang tidak menerapkan *woman on board* dibandingkan dengan perusahaan yang menerapkan *woman on board*, namun hal tersebut tidak cukup kuat untuk membuat adanya perbedaan secara statistik atas kebijakan pembayaran dividen perusahaan yang menerapkan dan tidak menerapkan *woman on board*.

## REFERENSI

- Adamu, A. I., Ishak, R., & Hassan, N. L. (2017). *Akademia Baru Is There Relationship Between Board Structures And Dividend Policy : Evidence From Nigeria Akademia Baru*. 1(1), 10–20.
- Amalia, D. A. (2018). *Peran Gender Ceo Pada Keputusan Pendanaan, Kebijakan Dividen Dan Risiko Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia*.
- Anggraeini, S., & Krisnando. (2020). *Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Deviden Payout Ratio (Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Deviden Payout Ratio*.
- Baharianti, S. (2018). *Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Ukuran Perusahaan, Dan Likuiditasterhadap Kebijakan Dividen Tunai Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bei*.

- Davin, N. B. (2021). Pengaruh Leverage, Gender Diversity, And Free Cash Flow Terhadap Kebijakan Dividen. *Jurnal Ekonomi*, November 2021, 518–540. [Http://Www.Ecojoin.Org/Index.Php/Eje/Article/View/790%0ahttp://Www.Ecojoin.Org/Index.Php/Eje/Article/Download/790/771](http://www.ecojoin.org/index.php/eje/article/view/790%0ahttp://www.ecojoin.org/index.php/eje/article/download/790/771)
- Deitiana, T., Yap, S., & Ersania. (2021). Dividend Payout Ratio Dan Faktor Yang Mempengaruhinya Pada Perusahaan Makanan Dan Minuman Di Bursa Efek Indonesia. *Media Bisnis*, 12(2), 119–126. [Https://Doi.Org/10.34208/Mb.V12i2.916](https://doi.org/10.34208/Mb.V12i2.916)
- Dewi, H. F. (2020). *Pengaruh Gender Diversity Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kebijakan Dividen*.
- H. S. Lestari, V. V. N. Y. K. (2021). Dampak Tata Kelola Perusahaan Terhadap Kebijakan Pembayaran Dividen Pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ekonomi*, 26(3), 394. [Https://Doi.Org/10.24912/Je.V26i3.798](https://doi.org/10.24912/Je.V26i3.798)
- Handayani, J. D., & Panjaitan, Y. (2019). Board Gender Diversity And Its Impact On Firm Value And Financial Risk. *Mix Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 407. [Https://Doi.Org/10.22441/Mix.2019.V9i3.002](https://doi.org/10.22441/Mix.2019.V9i3.002)
- Hermuningsih, S., Rahmawati, A. D., & Mujino, M. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Return Saham. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 19(3), 78. [Https://Doi.Org/10.30659/Ekobis.19.3.78-89](https://doi.org/10.30659/Ekobis.19.3.78-89)
- Hiola, M. A., & Kusumawati, R. (2020). *Pengaruh Profitabilitas , Ukuran Perusahaan Dan Kepemilikan Institusional Terhadap Kebijakan Dividen Pada Sektor Pertambangan Periode 2013-2018*. 2020, 442–449.
- Irwansyah, M. R., Vijaya, D. P., & Tripalupi, L. E. (2020). Board Diversity Dan Kualitas Laba: Studi Pada Perusahaan Manufaktur Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(2), 377–390.
- Kadir. (2018). *Pengaruh Board Diversity Terhadap Struktur Modal Dan Nilai Perusahaan Pada Sektor Jasa Di Bursa Efek Indonesia*. [Http://Repositori.Uin-Alauddin.Ac.Id/14079/](http://repositori.uin-alauddin.ac.id/14079/)
- Maftucho, W. N. (2018). *Dampak Keberadaan Dewan Direksi Perempuan Terhadap Kebijakan Dividen (Studi Kasus Pada Negara Berkembang: Indonesia Dan Malaysia Periode Tahun 2011-2015)*.
- Mala, N. N., & Ardiyanto, M. D. (2021). Pengaruh Diversitas Gender Dewan Direksi Terhadap Penghindaran Pajak (Tudi Empiris Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bei Tahun 2014-2018). *Diponegoro Journal Of Accounting*, 10(1), 1–11.
- Mulchandani, K., Mulchandani, K., & Jasrotia, S. S. (2021). Does Gender Diversity On Firm's Board Affect Dividend Payouts? Evidence From India. *Future Business Journal*, 7(1), 1–11. [Https://Doi.Org/10.1186/S43093-021-00070-Z](https://doi.org/10.1186/S43093-021-00070-Z)
- Murni, S. (2019). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Dividend Payout Ratio Pada Industri Perbankan Lq45 Di Bursa Efek Indonesia Dalam Menghadapi Mea. *Jurnal Pembangunan Ekonomi Dan Keuangan Daerah*, 18(3). [Https://Doi.Org/10.35794/Jpekd.14201.18.3.2016](https://doi.org/10.35794/Jpekd.14201.18.3.2016)
- Nomleni, A. G. I. (2016). *Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan*. [Https://Doi.Org/10.51577/Ijipublication.V1i3.130](https://doi.org/10.51577/Ijipublication.V1i3.130)
- Nugroho, T. (2021). *Pengaruh Komposisi Gender Dewan Direksi Dan Dewan Komisaris Terhadap Kebijakan Dividen Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia*. [Https://Dspace.Uii.Ac.Id/Handle/123456789/36416%0ahttps://Dspace.Uii.Ac.Id/Bitstream/Handle/123456789/36416/15311213 Taufik Nugroho.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y](https://dspace.uin.ac.id/handle/123456789/36416%0ahttps://dspace.uin.ac.id/bitstream/handle/123456789/36416/15311213%0aTaufik%20Nugroho.Pdf?sequence=1&isallowed=Y)
- Nur, T. (2015). Keterkaitan Antara Struktur Kepemilikan, Tingkat Utang, Dan Kebijakan Dividen, Dalam Mengurangi Konflik Keagenan. *Esensi*, 18(3), 1–13.
- Ratnawati, V. (2008). Hubungan Faktor-Faktor Keagenan Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Biaya Transaksi Terhadap Rasio Pembayaran Dividen. *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Auditing*, October 2008. [Https://Doi.Org/10.37301/Jkaa.V0i0.5364](https://doi.org/10.37301/Jkaa.V0i0.5364)
- Risfandy, T., Radika, T., & Wardhana, L. I. (2021). Women In A Dual Board System And Dividend Policy. *Buletin*

*Ekonomi Moneter Dan Perbankan*, 24, 129–150. <https://doi.org/10.21098/Bemp.V24i0.1465>

- Sahputra, Z. D., & Rahmawati, S. (2022). Pengaruh Atribut Dewan Direksi Terhadap Kebijakan Pembayaran Dividen Pada Perusahaan Manufaktur Yang Tercatat Di Bursa Efek Indonesia ( Bei ). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 7(4), 677–696.
- Sholihah, U. M. (2018). Pengaruh Board Gender Composition Terhadap Dividend Payout Ratio. *Universitas Islam Indonesia*, 1(1), 1–8.
- Thoomaszen, S. P., & Hidayat, W. (2020). Keberagaman Gender Dewan Komisaris Dan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(8), 2040. <https://doi.org/10.24843/Eja.2020.V30.I08.P11>
- Ummah, L. (2022). *Pengaruh Board Gender Diversity Terhadap Kebijakan Pembayaran Dividen*. 3(2), 2025–2033. <https://www.researchgate.net/publication/357718936>
- Utomo, M. N., & Ulum, A. S. (2022). *Peran Gender Diversity Dewan Perusahaan Dalam Menentukan Kebijakan Dividen Di Indonesia*. 5(1), 86–93.
- Vivian, V., Candy, C., & Robin, R. (2022). Pentingkah Perilaku Wanita? Studi Kebijakan Dividen. *Owner*, 6(2), 1852–1866. <https://doi.org/10.33395/Owner.V6i2.812>
- Winas, E. A. (2020). *Pengaruh Gender Diversity, Capital Structure, Dan Dividend Policy Terhadap Nilai Perusahaan*. 1–19.