

---

## PENGARUH UMUR, PENDIDIKAN, DAN GENDER KARYAWAN TERHADAP NILAI PERUSAHAAN PT UNILEVER INDONESIA

Oleh

Mohammad Noor Addin Izlah<sup>1</sup>, Mashudi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Tulungagung, UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

E-mail: <sup>1</sup>[izlahaddin@gmail.com](mailto:izlahaddin@gmail.com)

---

### Article History:

Received: 09-12-2021

Revised: 17-01-2022

Accepted: 20-02-2022

**Kata Kunci:** Umur, Pendidikan, Gender Karyawan, Nilai Perusahaan(PBV)

**Abstrak:** Nilai perusahaan merupakan persepsi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Penelitian ini ditujukan tentang seberapa pengaruh umur, pendidikan, dan gender karyawan terhadap nilai perusahaan PT Unilever Indonesia terhadap nilai perusahaan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif, dengan jenis data sekunder. Melalui penelitian ini diketahui sebab akibat yang timbul dari variabel independen yaitu karyawan berdasarkan umur (X1), pendidikan (X2), dan gender (X3) serta nilai Perusahaan (PBV) sebagai variabel dependen. Populasi penelitian ini laporan keuangan PT. Unilever Indonesia ditahun 2016-2020 yang telah diunggah melalui tautan resmi dari website [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id), serta sampel yang dipakai dalam penelitian ini merupakan data karyawan berdasarkan umur, pendidikan, gender, dan Nilai Perusahaan pada PT. Unilever Indonesia tahun 2016-2020. Data yang digunakan pada penelitian ini dianalisis melalui uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi), analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (ujiT dan ujiF), dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan diketahui bahwa variabel umur, pendidikan, dan gender secara simultan memiliki pengaruh positif melainkan tidak signifikan terhadap nilai perusahaan (PBV)

---

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah kunci kesuksesan dari suatu perusahaan, mereka mempunyai kiprah krusial menjadi aset dalam mengembangkan potensi-potensi pembangunan perusahaan([ptpn10.co.id](http://ptpn10.co.id), 2018). Kualitas sumber daya manusia diseleksi perusahaan sesuai beberapa faktor yaitu umur, tingkat pendidikan, dan gender atau jenis kelamin karyawan. Disini sumberdaya manusia dipandang bukan sekadar aset kebanggaan, namun aset yang bernilai dapat dilipatgandakan, dikembangkan, dan juga bukan sebaliknya dianggap menjadi beban. Prespektif sumberdaya manusia dijadikan sebagai investasi untuk

institusi, organisasi, atau perusahaan yang lebih mengemuka (Kurniawati, 2021).

Pada pemilihan karyawan setiap perusahaan harus memiliki pertimbangan seperti umur. Tingkat kinerja karyawan semakin tinggi seiring dengan penambahan umur dan menurun kembali menjelang umur pensiun atau lanjut usia, demikian halnya dengan produktivitas kerja, hal ini disebabkan kondisi fisik tenaga kerja yang semakin lemah ketika memasuki masa-masa pensiun. Produktivitas kerja merupakan fokus perusahaan ketika memilih karyawan, semakin produktif umur karyawan yaitu rentang umur 15 – 64 tahun semakin bagus prospek kerjanya (KEMENKO PMK, 2021).

Pendidikan memiliki hubungan dengan produktivitas kerja dapat tercermin pada tingkat penghasilan. Tingkat pendidikan yang menandakan kualitas dan produktivitas tenaga kerja. Data BPS di bulan Agustus 2021 mengenai karyawan yang bekerja didominasi oleh penduduk Indonesia yang berpendidikan Sekolah Dasar sederajat sebesar 18,87% (Badan Pusat Statistik Indonesia 2021, 2021). Di Perusahaan Unilever tingkat pendidikan karyawan didominasi oleh lulusan SMA sebanyak 2,842 karyawan dari 5,222 karyawan (PT Unilever Indonesia Tbk, 2020). Tingkat pendidikan yang tinggi menjadikan produktivitas dan intelektualitas kerja yang tinggi pula. Seseorang yang memiliki pendidikan tinggi akan termotivasi untuk terus belajar. Setiap perusahaan dalam mencari tenaga kerja pasti memperhatikan aspek pendidikan, karena dari hal ini mereka dapat menspesifikasi atau mengelompokkan jabatan, tugas (*Job desk*), dan tanggung jawab masing-masing individu terhadap beban atau amanah yang diberikan. Tingkat pendidikan yang tinggi akan meningkatkan jabatan yang ditawarkan.

*Gender* atau jenis kelamin adalah pola relasi pria dan wanita yang mendasari pada ciri sosial masing-masing jenis kelamin. Jenis kelamin akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja suatu perusahaan, hal ini di pengaruhi oleh faktor-faktor masing masing individu seperti kondisi fisik laki-laki yang lebih kuat, perempuan yang cenderung bekerja dengan menggunakan perasaan ataupun faktor biologisnya yang harus cuti ketika melahirkan (Ukkas et al., 2017). Dalam dunia kerja setiap tugas dan tanggung jawab tentu memiliki spesifikasi atau kriteria tertentu, pengelompokan gender juga memiliki pengaruh dalam kualitas kerja karyawan dalam perusahaan.

Dalam kegiatan jual beli efek, nilai perusahaan dipandang oleh investor sebagai tingkat keberhasilan suatu perusahaan dan tolak ukur tingkat kesejahteraan perusahaan tersebut (Puji, 2017). *Price to Book Value* (PBV), *Price Earning Ratio* (PER), dan *Q ratio* (Tobin's Q) adalah rasio keuangan yang sering dipakai investor untuk mengetahui seberapa tinggi nilai pasar perusahaan, serta rasio ini dapat memberikan informasi kepada para investor mengenai rekam jejak (*trade record*) perusahaan masa lalu serta prospeknya dimasa depan. Penelitian ini menggunakan *Price to Book Value* sebagai alat untuk mengukur nilai perusahaan. *Price to Book Value* merupakan salah cara untuk menilai rasio keuangan perusahaan yang cukup representatif (Fauziah, 2017). *Price to Book Value* (PBV) biasanya dijadikan tolak ukur dalam melihat nilai suatu perusahaan. PBV atau yang sering diketahui dengan rasio harga saham per nilai buku perusahaan merupakan hubungan antara harga saham dengan nilai buku pada perlembar saham, yang kemudian dapat diketahui harga saham yang masuk dalam harga tinggi atau lebih rendah dari nilai bukunya. Pada umumnya nilai perusahaan (PBV) ketika posisinya diatas angka satu menunjukkan bahwa perusahaan berjalan dengan baik dan nilai bukunya lebih rendah daripada nilai

harga pasar sahamnya.

Objek yang dipilih dalam penelitian ini yaitu perusahaan industri manufaktur. Industri ini memiliki prospek yang baik, disamping itu terdapat 50% pertumbuhan ekonomi Indonesia yang mendistribusikan sektor industri barang konsumsi, hal ini menjadi bagian yang menarik untuk diteliti karena manusia tidak dapat lepas dari kebutuhan rumah tangga ataupun barang manufaktur. Untuk berinvestasi di pasar modal tentunya banyak perusahaan yang bisa dipilih untuk menanamkan modalnya, diantaranya adalah perusahaan Unilever Indonesia Tbk. Unilever merupakan produsen barang dengan merek terkenal bukan hanya tingkat regional akan tetapi hingga manca negara, perusahaan ini memiliki banyak varian produk seperti produk sabun mandi, sabun cuci, hingga produk penyedap makanan.

Penelitian I Wayan dkk menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan disiplin kerja pada kinerja karyawan hotel *amaravathy resort* memiliki pengaruh positif (Wayan et al., 2016). Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Eni Puji Astuti menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan data sekunder yaitu laporan keuangan dan laporan tahunan perusahaan (*annual report*) pada perusahaan penyedia barang manufaktur yang sudah *go public* dan tercantum di BEI pada tahun 2008-2011, menunjukkan bahwa skala perempuan pada yang ada pada posisi dewan direksi ternyata tidak memiliki pengaruh positif terhadap nilai perusahaan (Puji, 2017). Berdasarkan penelitian dari Noviyanti Rianti Putri dengan penelitian jenis deskriptif kuantitatif dan menggunakan teknik pengumpulan data kuisioner yang populasi dan sampel penelitiannya sebanyak 50 orang karyawan. Melalui Penelitian tersebut diketahui bahwa level pendidikan tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan (Rianti & Langgeng, 2019). Penelitian A.A Pt. Agung dan Putu Agus yakni "Pengaruh *Board Size* terhadap Nilai Perusahaan" memberikan informasi adanya pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara board size dengan nilai perusahaan (Pt et al., 2014).

Berlandaskan dari latar belakang diatas, penelitian ini berfokus pada pengaruh karyawan berdasarkan tingkat pendidikan, umur, dan gender pada nilai perusahaan. Penelitian ini memilih PT Uniliver Inndonesia sebagai objeknya sekaligus menjadi perusahaan yang sudah mengunggah laporannya di BEI dari tahun 2016-2020. Sehingga penulis memutuskan untuk memberikan judul penelitian "Pengaruh Umur, Pendidikan, dan *Gender* Karyawan Terhadap Nilai Perusahaan PT Unilever Indonesia Tbk".

## LANDASAN TEORI

Menurut Andrew dan Withey, Campbel dan Catrill dalam (Sahat,2021) menjelaskan bahwa Kesejahteraan perusahaan ditentukan juga dengan faktor demografi karyawan seperti umur, jenis kelamin, status perkawinan, jenis pekerjaan / tingkat penghasilan, dan pendidikan. Hal ini menentukan motivasi kerja karyawan untuk memperoleh tingkat maksimal atau pencapaian *goals* dari perusahaan. Selain itu dalam (Agung,et al., 2021) dijelaskan bahwa kecerdasan, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman, masa kerja, kepribadian, cara berpikir, emosi, presepsi, sikap kerja, dan kecakapan khusus merupakan bagian dari faktor karyawan yang menentukan produktifitas karyawan dalam mencapai target dan meningkatkan nilai perusahaan. Pentingnya perusahaan membentuk lingkungan dengan memaknai dan memperhatikan nilai perusahaan pada karyawan membuat SDMnya mampu menyesuaikan diri, memiliki kinerja bagus, dan mendukung kesuksesan perusahaan (Raja,2020).

### Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia punya peran penting terhadap kinerja, kualitas, dan produktifitas perusahaan secara tidak langsung sumberdaya manusia dapat didefinisikan sebagai manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi untuk mengupayakan terwujudnya visi misi organisasi atau perusahaan tersebut. Meskipun adanya perkembangan teknologi, informasi, dan tersediannya modal atau media bahan, jika SDM tidak terpenuhi atau kurang kompeten akan sulit bagi perusahaan atau organisasi mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia wajib memiliki integritas dan etos kerja agar mereka mampu menciptakan nilai komparatif, kompetitif, generatif terhadap tanggung jawab yang dimiliki, contoh nyatanya terdapatn pada Negara Singapura dan Jepang yang tidak banyak memiliki sumber daya alami akan tetapi memiliki perekonomian yang maju karena Sumber Daya Manusia yang berkompeten(Sutrisno, 2017). Beberapa kualitas sumber daya manusia di perusahaan juga dipengaruhi oleh umur, pendidikan, dan *gender*.

### Pendidikan

Pendidikan berperan penting dalam kehidupan manusia, disini akan terjadi kegiatan yang melibatkan hubungan antar, oleh, dan dan untuk manusia, disamping itu pendidikan sebagai upaya untuk menggali dan mengembangkan potensi individu untuk meningkatkan kualitas diri serta dapat mengangkat kelas sosial setiap individu(Hasan et al., 2021). Dunia kerja memandang pendidikan sebagai cara untuk mengelompokkan karyawan berdasarkan jenis, bidang, tanggung jawab, dan risiko pekerjaan. Tingkat pendidikan dapat membawa pengaruh positif terhadap kinerja karyawan didalam organisasi atau perusahaan karena setiap individu dibekali *soft skill* maupun *hardskill* yang mempengaruhi cepat atau lambatnya seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan setiap karyawan mempengaruhi tolak ukur dan kualitas perusahaan melalui integritas dan etos kerja yang diberikan (Wayan et al., 2016). Pendidikan juga memiliki pengaruh pada perilaku seseorang saat merespon suatu informasi, instruksi, nasehat dan inovasi dari pimpinan perusahaan yang ditinjau dari segi kemudahan (*eccesibility*).

### Umur

Umur sering dikaitkan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja atau produktivitas karyawan. Keterampilan seseorang seperti kecepatan, kelincahan, kekuatan, dan koordinasi dipandang sebagai objek yang berkurang seiring dengan bertambahnya umur. Stimulasi intelektual yang rendah terhadap pekerjaan juga berkontribusi pada menurunnya produktivitas(Aprilyanti, 2017). Umur yang masuk dalam kategori produktif memiliki kapasitas kinerja lebih tinggi, hal ini selaras ketika ada karyawan yang memasuki usia tua akan memiliki kondisi jasmani yang lemah, terbatas dalam ruang geraknya, kurang melek teknologi sehingga tidak dapat menjalankan kinerjanya secara maksimal(P. Robbin & A. Judge, 2008). Kategori umur produktif bagi tenaga kerja berada antara 20 - 40 tahun, karena apabila umur kurang dari 20 tahun kebanyakan dari mereka masih belum memiliki *skill* yang produktif atau maksimal, disamping itu sebagian dari mereka dalam proses menempuh pendidikan formalnya. Sedangkan diumur 40 tahun keatas seseorang dalam mulai menurun kondisi fisiknya (Oktaviani et al., 2021). Umur karyawan secara tidak langsung memiliki peranan penting

---

terhadap tingkat produktifitas perusahaan yang akan menunjukkan seberapa lama perusahaan tersebut dapat bertahan dan bersaing.

### **Gender**

Penelitian Nur Ramadhania dan Yuliani Winarti mengatakan bahwa kinerja karyawan ditentukan berdasarkan 3 faktor, yaitu pertama faktor individu yang didalamnya terdapat kemampuan serta keahlian, latar belakangnya, demografi (usia, *gender*, dan *background*). Kedua faktor kemampuan psikologis terdiri dari motivasi dalam melaksanakan kegiatan serta kemampuan manajemen sikap dan persepsi (cara pandang) setiap individu. Ketiga faktor organisasi, terdiri dari kualitas sdm, leadership, prestasi, dan struktur *job design*" (Ramadhania & Winarti, 2018).

Faktor Individual yang mengaitkan jenis kelamin adalah budaya patriarki yang sudah melekat lama di Indonesia, dimana seorang laki-laki dijadikan pemimpin dan pembuat keputusan dalam segala kondisi. Kaitannya di dunia kerja laki-laki harus mempersepsikan dirinya untuk memiliki komitmen yang tinggi terhadap pengambilan keputusan, kinerja yang kompeten dan sosok *leader* yang bijaksana, berbeda dengan perempuan. Perempuan tidak didorong untuk berperan aktif dalam kegiatan pengambilan keputusan atau wewenang utama dalam domain publik, namun lebih baik menggunakan waktu mereka terutama di rumah tangga pada kegiatan-kegiatan yang sifatnya dipimpin.

Setiap manusia mempunyai caranya sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan, dalam kasus ini gender dipandang sebagai salah satu faktor yang membentuk kinerja suatu karyawan. Namun, seiring berkembangnya waktu serta dilihat dari kondisi lapangan saat ini, perempuan tidak menutup kemungkinan untuk melakukan tugas laki-laki, terbukti banyak manajer, pemimpin perusahaan, bahkan posisi pemerintahan di duduki oleh para srikandi. Hal ini juga ditegaskan oleh Erly Erilya Lasut yang menyatakan bahwa peran jenis kelamin dalam kinerja pegawai tidak terdapat perbedaan, yang artinya dalam menyelesaikan pekerjaan baik laki-laki ataupun perempuan terdapat kesamaan dari segi kualitas dan kuantitas (Lasut et al., 2771).

### **Nilai Perusahaan**

Nilai perusahaan diciptakan dari waktu ke waktu oleh perusahaan melalui kegiatan perusahaan dalam rangka memperoleh nilai maksimal perusahaan untuk melebihi nilai buku. Ketika nilai perusahaan tinggi maka semakin tinggi pula kekayaan pemilik saham, inilah yang menjadi dasar kenapa nilai suatu perusahaan dianggap penting. Nilai suatu perusahaan dapat tercermin dari daya tawar saham. Jika perusahaan mempunyai prospek yang baik membuat harga sahamnya semakin tinggi dan sebaliknya (Fuad et al., 2006).

Laporan keuangan dapat digunakan dalam proses pengambilan keputusan saat menilai atau bahkan mengevaluasi suatu perusahaan (Erica, 2018). Oleh karena itu, laporan keuangan perlu memuat informasi yang jelas agar mempermudah analisis dan pemegang saham dalam mengkaji. Suatu transaksi menguntungkan jika menimbulkan reaksi pasar pada saat laporan dipublikasikan. Reaksi pasar di sini adalah perilaku investor dan perilaku pasar lainnya untuk memperdagangkan saham yang sesuai (Mahendra Dj Luh Gede Sri Artini Gede Suarjaya, n.d.).

Awalnya, teori perusahaan memberikan asumsi bahwasannya tujuan perusahaan untuk mengoptimalkan keuntungan jangka pendek atau saat ini. Namun, setelah diamati kini perusahaan lebih suka mengorbankan keuntungan jangka pendek untuk meningkatkan keuntungan dimasa yang akan datang. Pada dasarnya keuntungan baik jangka pendek

ataupun jangka panjang memiliki peran penting bagi sebuah industri, sehingga dalam teori bisnis maksud dan tujuan dari sebuah perusahaan untuk memaksimalkan profit melalui nilai perusahaan (*value of firm*).

Nilai perusahaan selain memiliki kemampuan dalam menghasilkan arus kas perusahaan juga sebagai karakteristik operasional keuangannya. PBV meruapkan salah satu rasio yang dapat digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya harga saham suatu perusahaan (Wijayanto, 1108). Rasio dipakai ketika sedang membandingkan harga saham terhadap nilai buku, akan tetapi tidak dapat memberikan informasi lebih mengenai kemampuan suatu perusahaan untuk menghasilkan profit. Rasio harga saham pada nilai buku perusahaan memperlihatkan sejauh mana perusahaan mampu membuat nilai dengan modal yang dipakai. Ketika perusahaan berhasil mendapatkan nilai tersebut maka akan memberikan ekpektasi laba yang lebih tinggi kepada pemegang saham. *Price to book value* juga sering disebut sebagai *market ratio* guna mengukur perubahan harga pasar pada nilai bukunya.

#### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini adalah asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan merupakan data sekunder. Hubungan yang terbentuk pada penelitian ini ialah hubungan kausal yang terdiri dari variabel bebas karyawan berdasarkan umur (X1), pendidikan (X2), dan gender (X3), serta variabel terikat nilai perusahaan. Hasilnya adalah (PBV) sebagai variabel terikat (Y). Populasi penelitian ini adalah laporan keuangan tahunan PT. Unilever Indonesia periode 2016-2020 dan telah dipublikasikan melalui *website* [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id). Sampel yang dipakai pada penelitian ini merupakan data karyawan berdasarkan usia, pendidikan, gender, dan nilai perusahaan (PBV) PT. Unilever Indonesia Periode 2016-2020.

Penggunaan data dalam penelitian ini bersumber dari laporan keuangan perusahaan yang terbuka untuk umum dan sudah terdaftar pada Bursa Efek Indonesia (BEI). Kemudian diuji datanya melalui *software* SPSS. Pengumpulan data survei ini menggunakan metode pengarsipan bertujuan untuk mengumpulkan semua data yang diperlukan agar dapat menjawab pertanyaan survei dan menduplikasi literatur untuk mendukung data kuantitatif yang dihasilkan.

Pada penelitian ini data dianalisis menggunakan beberapa uji diantaranya: Uji asumsi klasik (Uji normalitas, Uji multikolinearitas, Uji heterokedastisitas, Uji autokorelasi), analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (Uji T dan F), dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) (Sugiyono, 2016).

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil dari analisis data PT Unilever Indonesia Tbk melalui buku laporan tahunan (annual report) 2016 – 2020 menunjukkan bahwa:

Tabel 1.  
Data Laporan Keuangan Tahunan PT Unilever Indonesia tahun 2016 – 2020

Tahun	PBV	Gender		Pendidikan					Umur				
		P	L	< SMA	SMA / Sederajat	D2	D3	>Sarjana	< 24	25-34	35-44	45-54	56-64
2016	46,67	1053	5132	533	3479	40	343	1785	968	3255	1402	550	10
2017	82,44	1019	4988	524	3350	37	345	1751	544	3439	1391	620	13
2018	38,62	972	4757	505	3099	34	293	5729	371	3300	1412	630	16
2019	60,69	1062	4371	459	2925	32	276	1741	327	3022	1418	652	14
2020	56,98	953	4269	401	2842	28	260	1691	392	2695	1477	640	18

### Uji Normalitas

Tabel 2. Data Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		5
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	12.62840792
Most Extreme Differences	Absolute	.297
	Positive	.297
	Negative	-.194
Kolmogorov-Smirnov Z		.665
Asymp. Sig. (2-tailed)		.768

Sumber : Olahan data hasil SPSS'16

Tabel diatas menunjukkan semua variabel, umur, pendidikan, jenis kelamin, dan signifikansi PBV lebih besar dari 0,05. Dari hasil uji normalitas di atas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal. Nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

### UJI MULTIKOLINEARITAS

Tabel 3. Data Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
UMUR	.502	1.993
PENDIDIKAN	.449	2.229
GENDER	.658	1.520

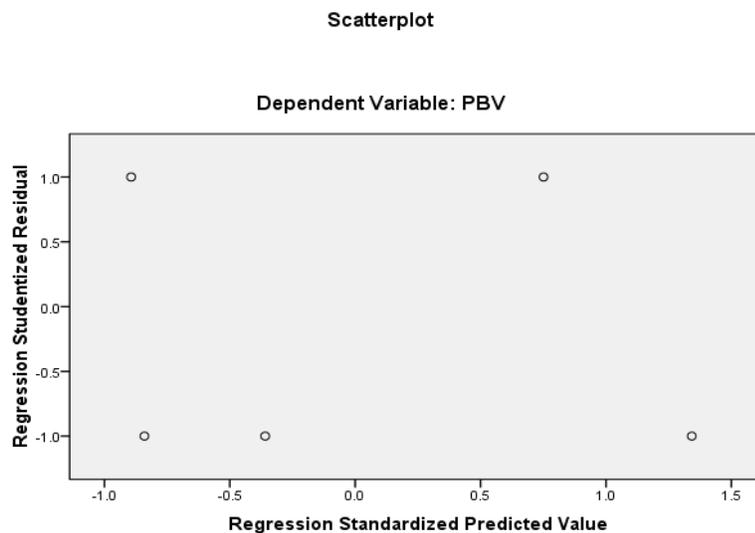
Sumber : Olahan data hasil SPSS'16

Tabel di atas memberikan informasi bahwa variabel Umur memiliki nilai VIF sebesar 1,993 serta nilai yang dapat diterima adalah 0,502. Nilai VIF untuk variabel pendidikan sebesar 2,229 dan toleransi sebesar 0,449. Nilai jenis kelamin VIF adalah 1,520 dan

toleransi adalah 0,658. Disini dapat dilihat bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada setiap variabel independen, dikarenakan masing-masing variabel memiliki nilai VIF  $<10 > 0,10$ .

### Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. Data Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Olahan data hasil SPSS'16

Tabel diatas menunjukkan bahwa tersebarnya titik-titik secara acak tanpa membentuk pola yang jelas, dibuktikan terdapat titik yang tersebar dibawah, diatas, atau bahkan disekitar angka enol. Kesimpulan dari tabel tersebut bahwa model belum mengalami varians yang tidak seragam, sehingga memenuhi syarat regresi dan dapat menguji regresi berganda.

### UJI AUTOKORELASI

Tabel 5. Data Hasil Uji Auto Korelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.650 <sup>a</sup>	.423	-1.309	25.25682	2.656

Sumber: Olahan data hasil SPSS'16

Tabel diatas memperlihatkan nilai *Durbin-Watson* 2,656 sehingga  $du < d < 4-du$  ( $1,6763 < 2,656 < 2,3237$ ) dan dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

## Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 6. Data Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	106.227	137.860		.771	.582
	UMUR	-.034	.081	-.455	-.424	.745
	PENDIDIKA N	.000	.194	-.003	-.003	.998
	GENDER	-.023	.030	-.741	-.791	.574

Sumber: Olahan data hasil SPSS'16

Melalui tabel yang dipaparkan penyusunan persamaan atau model menjadi:

$PBV = 106,227 - 0,034 \text{ Umur} + 0,000 \text{ Pendidikan} - 0,023 \text{ Gender}$ .

Interprestasi dari model diatas dapat dipahami bahwa:

- Konstanta 106,227 menunjukkan bahwa variabel umur, pendidikan, jenis kelamin, dan nilai perusahaan (PBV) adalah 106,227.
- Koefisien regresi untuk X1 (umur) adalah -0,034. Artinya untuk setiap unit variabel umur menurun maka PBV variabel per unit menurun, jika variabel independen lainnya konstan. Sebaliknya jika kenaikan tiap satuan variabel umur menaikkan variabel PBV, maka variabel PBV meningkat sebesar -0,034. Nilai koefisien negatif (-0,034) berarti usia memiliki pengaruh negatif.
- Koefisien Regresi untuk X2 (Pendidikan) adalah 0,000 maka variabel PBV akan meningkat sebesar 0,000 setiap kali variabel Pendidikan meningkat. Sebaliknya, semakin menurunnya jumlah SKS untuk variabel pendidikan, maka variabel PBV per satuan akan menurun jika variabel bebas lainnya konstan. Nilai koefisien yang positif (0,000) artinya pendidikan memiliki pengaruh positif.
- Koefisien Regresi X3 (gender) adalah -0,023 dimana setiap ada penurunan variabel jenis kelamin maka variabel PBV per unit mengalami penurunan, mengingat variabel bebas lainnya berada pada kondisi tertentu. Sebaliknya, untuk setiap kenaikan 1 satuan variabel jenis kelamin, variabel PBV bertambah -0,0231. Koefisien nilai yang negatif (-0,023) artinya X3 memiliki pengaruh negatif.
- Simbol positif (+) artinya ada hubungan yang sama dan sebaliknya.

Uji Hipotesis

1. Uji T

Tabel 7

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	106.227	137.860		.771	.582
	UMUR	-.034	.081	-.455	-.424	.745
	PENDIDIKA N	.000	.194	-.003	-.003	.998
	GENDER	-.023	.030	-.741	-.791	.574

Data Hasil Uji T

Sumber : Olahan data hasil SPSS'16

Perbandingan T Hitung dan T tabel melalui persamaan:

$$Df = n - k - 1$$

Keterangan:

n = jumlah banyaknya observasi

k = banyak variabel yang ada

Perhitungannya adalah  $Df = 20 - 4 - 1$  serta signifikansi sebesar 0,05%, hasil tabelnya adalah 2,131. Berdasarkan hasil analisis regresi umur, pendidikan, dan jenis kelamin diperoleh tabel nilai thitung, yaitu  $-0,424 < 2.131$  dan  $-0.003 < 2.131$  dan  $0.791 < 2.131$ . Kesimpulan dari Uji T tidak memiliki pengaruh signifikan pada variabel independen dan dependen.

2. Uji F

Tabel 8. Data Hasil Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	467.405	3	155.802	.244	.864 <sup>a</sup>
	Residual	637.907	1	637.907		
	Total	1105.311	4			

Sumber : Olahan data hasil SPSS'16

Tabel diatas menunjukkan Fhitung senilai 0,244, sedangkan tabel distribusi memiliki f nilai 216 dan tingkat kesalahan 5%. Artinya operasi f adalah  $(0,244) < F_{tabel} (216)$  dengan nilai tersignifikasi  $0,864 > 0,05$ , maka hasil yang diperoleh dari variabel umur, pendidikan, dan gender tidak mempengaruhi PBV secara simultan.

### 3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien Determinasi ditujukan untuk memberikan informasi tentang pengaruh semua variabel penjelas (umur, pendidikan, *gender*) pada variabel terikat (nilai perusahaan (PBV)). Hasil dari R<sup>2</sup> dapat terdapat pada tabel berikut ini:

**Tabel 9. Data Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 <sup>a</sup>	.423	-1.309	25.25682

Sumber : Data hasil olahan SPSS versi 16

Hasil dari uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah 0,423 (42,3%) dengan *adjuster R square* sebesar -1,309, menunjukkan kontribusi terhadap penjelasan variabel umur, pendidikan, dan gender. Ini adalah 42,3% dari varians dari Variabel Nilai Tetap (PBV) dan pengaruh dari variabel lain yang tidak termasuk dipenelitian ini 57,7%.

### Pembahasan

#### **Pengaruh Umur Terhadap Nilai Perusahaan PT Unilever Indonesia 2016-2020**

Uji hipotesis menunjukkan hasil positif dimana perubahan usia karyawan berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan (PBV), tetapi tidak signifikan. Pengaruh ini menunjukkan bahwa nilai variabel usia karyawan PT Unilever Indonesia yang bekerja dan tercatat ditahun 2016-2020 sesuai dengan transisi nilai perusahaan (PBV). Hal ini menjadi salah satu faktor penentu kenaikan/penurunan nilai perusahaan pada PT Unilever Indonesia ditahun 2016-2020. Umur karyawan yang semakin meningkat ini dapat mengindikasikan bahwa karyawan tersebut berpengalaman dalam bekerja pada suatu bidang tertentu.

#### **Pengaruh Pendidikan Terhadap Nilai Perusahaan PT Unilever Indonesia 2016-2020**

Berdasarkan Pengujian hipotesis yang telah dilaksanakan dan memberikan menunjukkan hasil yang positif, artinya variabel pelatihan karyawan berpengaruh positif terhadap variabel nilai perusahaannya (PBV), akan tetapi tidak signifikan. Pengaruh ini menunjukkan bahwa nilai variabel pendidikan karyawan pada PT Unilever Indonesia Tbk selama periode 2016 hingga 2020 sesuai dengan perkembangan nilai perusahaan (PBV). Hal ini dikarenakan pendidikan karyawan merupakan salah satu faktor penentu peningkatan maupun penurunan dari nilai perusahaan (*Price to Book Value*) pada perusahaan PT Unilever Indonesia 2016-2020. Peningkatan nilai variabel Pendidikan dapat mengindikasikan bahwa karyawan dengan Pendidikan yang baik maka memiliki kinerja yang baik.

#### **Pengaruh Gender Terhadap Nilai Perusahaan PT Unilever Indonesia 2016-2020**

Uji hipotesis menunjukkan hasil positif, dimana variabel gender karyawan berpengaruh terhadap nilai perusahaan (PBV) namun tidak signifikan. Pengaruh ini menunjukkan bahwa nilai-nilai variabel gender karyawan pada PT Unilever Indonesia ditahun 2016-2020 sesuai dengan perubahan nilai perusahaan (PBV). Hal ini dikarenakan *gender* karyawan merupakan salah satu faktor penentu peningkatan maupun penurunan dari nilai perusahaan (PBV) pada perusahaan PT Unilever Indonesia ditahun 2016-2020.

#### **Pengaruh Umur, Pendidikan, dan Gender terhadap Nilai Perusahaan PT Unilever Indonesia 2016-2020**

Pengujian hipotesis menunjukkan hubungan yang positif, yang berarti Umur, Pendidikan dan *Gender* secara simultan terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap nilai perusahaan (PBV). Sehingga dari data ini menunjukkan jika keempat nilai variabel bebas menunjukkan kenaikan, maka juga meningkat variabel terikat. Sebaliknya, ketika nilai keempat variabel bebasnya menurun, demikian pula nilai variabel terikat.

## KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini berdasarkan pengolahan data dan beberapa uji yang dilakukan pada PT Unilever Indonesia ditahun 2016-2020 diketahui bahwa variabel umur, pendidikan, dan *gender* pada karyawan memiliki pengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap *Price to Book Value* (Nilai Perusahaan).

### Kelebihan Penelitian

Kelebihan penelitian ini dibandingkan penelitian sebelumnya yaitu: (1) Perusahaan yang diambil sudah terfokus pada perusahaan manufaktur yang memiliki *trade record* baik dalam pasar modal / bursa efek. (2) Data yang diambil dalam penelitian ini adalah Laporan Tahunan Perusahaan terbaru dari 5 tahun terakhir (2016-2020) dari perusahaan *go public* yang terdaftar BEI dan sudah dapat diakses melalui [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id) sehingga data tersebut resmi dan akurat dari PT Unilever Indonesia Tbk. (3) Data diuji menggunakan *software* SPSS melalui 8 tahap sehingga hasil yang didapat akurat.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abrori, & Qurbaniah, M. (2017). Buku Ajar Infeksi Menular Seksual (P. Abrori, Ed.; November 2017). UM Pontianak Pers.
- [2] Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). In Jurnal Sistem dan Manajemen Industri (Vol. 1).
- [3] Badan Pusat Statistik Indonesia 2021. (2021). Berita Resmi Statistik.
- [4] Eka, R., Jurusan, P. 2, Pembangunan, E., & Ekonomi, F. (2012). Economics Development Analysis Journal PENGARUH NILAI INVESTASI, NILAI UPAH, DAN NILAI PRODUKSI TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA INDUSTRI MEBEL DI KECAMATAN PEDURUNGAN KOTA SEMARANG. In EDAJ (Vol. 1, Issue 2). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/edaj>
- [5] Erica, D. (2018). Analisa Rasio Laporan Keuangan Untuk Menilai Kinerja Perusahaan PT Kino Indonesia Tbk. Jurnal Ecodemica, 2(1).
- [6] Fauziah, F. (2017). Kesehatan Bank, Kebijakan Deviden, dan Nilai Perusahaan (Cetakan Pertama). RV Pustaka Horizon.
- [7] Fuad, M., H. C., Nurlela, Sugiarto, & Paulus. (2006). Pengantar Bisnis (Edisi 5). PT Gramedia Pustaka Utama.
- [8] Hasan, M., Khairani, T. H., inanna, Khasanah, U., Rif'ati, B., Musyafa, A., Susanti, Fu'adi, A., & Suranto, M. (2021). Landasan Pendidikan. Tahta Media Grup.
- [9] KEMENKO PMK. (2021, February). Hasil Survei Penduduk 2020 Peluang Indonesia Memaksimalkan Bonus Demografi. [Roinfohumas@kemenkopmk.Go.Id](mailto:Roinfohumas@kemenkopmk.Go.Id).
- [10] Kurniawati, E. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (M. Nasrudin, Ed.; 1st ed.). PT. Nasya Expanding Management.

- 
- [11] Lasut, E. E., Lengkong, V. P. K., & Ogi, I. W. J. (2771). Analisis Perbedaan Kinerja.... Jurnal EMBA, 5(2), 2771-2780.
- [12] Mahendra Dj Luh Gede Sri Artini Gede Suarjaya, A. A. (n.d.). PENGARUH KINERJA KEUANGAN TERHADAP NILAI PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI BURSA EFEK INDONESIA.
- [13] Oktaviani, R. T., Suardika, I. B., Adriantantri, E., Program, ), & Industri, S. T. (2021). PENGUKURAN BEBAN KERJA FISILOGIS UNTUK MENGURANGI KELUHAN MUSCULOSKELETAL DISORDERS (MSDs) PADA PEKERJA PACKAGING UPPKS MAHARANI. Jurnal Mahasiswa Teknik Industri, 4(1).
- [14] P. Robbin, S., & A. Judge, T. (2008). Perilaku Organisasi (12th ed.). Salemba Empat.
- [15] Pt, A. A., Agung, M., Purnama, S., & Ardiana, P. A. (2014). PENGARUH BOARD SIZE TERHADAP NILAI PERUSAHAAN (Vol. 7).
- [16] PT Unilever Indonesia Tbk. (2020). Laporan Tahunan PT Unilever Indonesia 2020.
- [17] ptpn10.co.id. (2018, November 19). <http://ptpn10.co.id/blog/kualitas-sdm-adalah-kunci-kesuksesan-perusahaan>.
- [18] Puji, E. A. (2017). Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2008-2011. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 4.
- [19] Ramadhania, N., & Winarti, Y. (2018). HUBUNGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DENGAN KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS MANGKURAWANG TENGGARONG TAHUN 2018.
- [20] Rianti, N. P., & Langgeng, S. R. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan , Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Tafakul Batam. Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, 7.
- [21] Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (3rd ed.). Alfabeta.
- [22] Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.). Kharisma Putra Utama.
- [23] Ukkas, I., Studi, P., Sekolah, M., Ilmu, T., Muhammadiyah, E., & Abstrak, P. (2017). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA INDUSTRI KECILKOTA PALOPO. In Journal of Islamic Education Management (Vol. 2, Issue Oktober).
- [24] Wayan, I., Putra, I., Suwendra, W., Bagia, W., & Manajemen, J. (2016). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. In Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Vol. 4).Wijayanto, A. (1108). PENGARUH DEBT TO EQUITY RATIO, RETURN ON EQUITY, PRICE TO BOOK VALUE DAN EARNING PER SHARE TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN BATUBARA YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2015-2019. In Jurnal Administrasi Bisnis: Vol. X (Issue 2).
- [25] Simbolon, S (2021). PENGARUH STRESS, LINGKUNGAN, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KARYAWAN (Cetakan Pertama). Bintang Pustaka Madani.
- [26] Agung, Anak Istri Kirana Sari., Bagus, Ida Udayana Putra., Made, & I Suniastha Amerta. (2021). ANTESEDEN KINERJA PEGAWAI (Cetakan Pertama). Scopindo Media Pustaka.
- [27] Oloan, Raja Tumanggor (2018). KEPUASAN KERJA DAN SUBJECTIVE WELL-BEING DARI PRESPEKTIF PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI. CV Andi Offset.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN