PENGARUH DIVERSITAS *GENDER* TERHADAP NILAI PERUSAHAAN (Studi Empiris pada Perusahaan yang Terdaftar di *Jakarta Islamic Index* (JII) Tahun 2021-2023)

SKRIPSI

Oleh:

Nama: Pria Hasan Ubaiddillah

No. Mahasiswa: 21312081

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2025

PENGARUH DIVERSITAS *GENDER* TERHADAP NILAI PERUSAHAAN (Studi Empiris pada Perusahaan yang Terdaftar di *Jakarta Islamic Index* (JII) Tahun 2021-2023)

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama: Pria Hasan Ubaiddillah

No. Mahasiswa: 21312081

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sangsi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 27 Februari 2025

Penulis



(Pria Hasan Ubaiddillah)

PENGARUH DIVERSITAS *GENDER* TERHADAP NILAI PERUSAHAAN (Studi Empiris pada Perusahaan yang Terdaftar di *Jakarta Islamic Index* (JII) Tahun 2021-2023)

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Nama: Pria Hasan Ubaiddillah

No.Mahasiswa: 21312081

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal, 27 Februari 2025

Dosen Pembimbing



(Dra. Ataina Hudayati M.Si., Ph.D., Ak.)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

Pengaruh Diversitas Gender terhadap Nilai Perusahaan

Disusun oleh : PRIA HASAN UBAIDDILLAH

Nomor Mahasiswa : 21312081

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Selasa, 15 April 2025

Penguji/Pembimbing Skripsi : Ataina Hudayati, Dra., M.Si., Ak., CA., Ph.D

Penguji : Abriyani Puspaningsih, Dra., M.Si., Ak., CA.

Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Islam Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., CFrA, CertIPSAS.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin, dengan penuh rasa bangga dan syukur atas kenikmatan dan kesuksesan yang diberikan, peneliti akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu tanggung jawab dan langkah penting dalam perjalanan akademik. Pencapaian ini tidak terlepas dari doa, dukungan, dan kasih sayang dari orang-orang terdekat. Dengan penuh ketulusan, skripsi ini dipersembahkan kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Abdul Azis dan Ibu Sukma Setyawati, yang telah membesarkan penulis dengan sepenuh hati, memberikan cinta yang tak berbatas, doa terus menerus tanpa henti, semangat, motivasi, pengorbanan, dan nasihat kepada penulis. Serta, dipersembahkan kepada kakak dan adik penulis yang telah menjadi sumber semangat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas dukungan dan motivasi yang selalu diberikan kepada penulis.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Puji dan syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **"Pengaruh Diversitas Gender Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan yang Terdaftar di Jakarta Islamic Index (JII) Tahun 2021-2023)"** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis telah menerima banyak bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak Abdul Azis dan Ibu Sukma Setyawati yang telah mendidik, membesarkan dengan penuh kasih sayang, memberikan cinta tak berbatas, mendoakan tanpa henti, dan memberikan dukungan baik secara moral maupun materil. Sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan skripsi ini sampai selesai dengan baik. Serta, semoga diberikan panjang umur, lancar rezeki, sehat selalu dan semoga kelak penulis bisa seperti bapak dan ibu menjadi orang yang hebat.
2. Kakak, adik, dan keponakan tersayang, Nurul Husnawati Resminingati, Rian Fiddinul Mubarok, Tri Fajri Septiningtiaz selaku kakak penulis, Abdul Dhohir Sulthon Aulia selaku adik penulis, Ayub Dewantoro dan Dwi Kurniawan selaku kakak ipar penulis, serta Aijaz Indra Abrisama selaku keponakan penulis, terima kasih telah memberikan segala nasihat, kebahagiaan, energi positif, keharmonisan, semangat, kasih sayang,

serta kebersamaan yang selalu menguatkan langkah penulis. Atas doa dan dukungan yang diberikan, skripsi ini dapat diselesaikan;

3. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia dan beserta jajarannya;
4. Bapak Prof. Johan Arifin, SE, M.Si, Ph.D, CFrA, CIPSAS. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia dan beserta jajarannya;
5. Bapak Prof. Rifqi Muhammad, S.E., S.H., M.Sc., Ph.D., SAS, ASPM. selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia;
6. Ibu Dra. Ataina Hudayati M.Si., Ph.D., Ak. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya, memberi masukan, dukungan, serta memberikan bimbingan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik;
7. Teman – teman alumni Gadingmangu domisili Jogja (Paguyuban Jogja), yang hingga saat ini masih menemani, mendukung, memberi canda, tawa dan semangat kepada penulis selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini;
8. Teman – teman KMM ROMANSA, MUMI ROMANSA, dan keluarga besar ROMANSA, yang telah menemani, menasihati, memberikan motivasi dan memberikan dukungan kepada penulis selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini;
9. Teman – teman seperjuangan prodi akuntansi angkatan 2021 yang telah menemani, memberikan semangat, bantuan, mendengarkan keluh kesah, dan kebersamaan kepada penulis selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini;
10. Teman – teman KKN 69 unit 131, yang telah memberikan suka, duka, kebersamaan, dan kerja samanya, dalam perjalanan cerita penulis, serta selalu memberikan semangat, dukungan dalam proses penyusunan skripsi;

11. Mentor dan teman – teman magang PSBK yang telah menemani, memberikan dukungan, bimbingan, ilmu, motivasi dan pengalaman berharga yang diberikan selama masa magang dalam proses bertumbuh penulis;
12. semua pihak yang telah membantu, menemani, memberikan motivasi, semangat dan mendukung penulis, yang tidak bisa di sebutkan satu – persatu dalam masa perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini.

Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta menjadi kontribusi yang berharga dalam bidang ilmu yang terkait. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan, serta manusia tempatnya salah dan dosa, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat diperlukan sebagai perbaikan penelitian di masa mendatang. Terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Yogyakarta, 27 Februari 2025

Penulis



(Pria Hasan Ubaiddillah)

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL i
HALAMAN JUDUL ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME iii
HALAMAN PENGESAHAN iv
BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI v
HALAMAN PERSEMBAHAN vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI x
DAFTAR GAMBAR xii
DAFTAR TABEL xiii
DAFTAR LAMPIRAN xiv
ABSTRAK xv
BAB I 1
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalah 10
1.3 Tujuan Penelitian 10
1.4 Manfaat Penelitian 11
1.5 Sistematika Penulisan 11
BAB II 13
2.1 Landasan Teori 13
2.1.1 *Agency Theory* 13
2.1.2 *Upper Echelons Theory* 14
2.1.3 Nilai Perusahaan 15
2.1.4 *Corporate Governance* 16
2.1.5 Diversitas *Gender* 21
2.2 Penelitian Terdahulu 22
2.3 Hipotesis Penelitian 34
2.3.1 Pengaruh Diversitas *Gender* Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan 34
2.3.2 Pengaruh Diversitas *Gender* Dewan Komisaris terhadap Nilai Perusahaan 34
2.3.3 Pengaruh Diversitas *Gender* Komite Audit terhadap Nilai Perusahaan 35
2.4 Kerangka Penelitian 36
BAB III 37
3.1 POPULASI DAN SAMPEL 37

3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data 37
3.2.1 Sumber Data 37
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data 38
3.3 VARIABEL PENELITIAN 38
3.3.1 Variabel Dependen 38
3.3.2 Variabel Independen 39
3.3.3 Variabel Kontrol 40
3.4 Teknik Analisis Data 41
3.4.1 Statistik Deskriptif 41
3.4.2 Uji Asumsi Klasik 41
3.4.3 Uji Hipotesis 43
BAB IV 46
4.1 Sampel Penelitian 46
4.2 Analisis Statistik Deskriptif 46
4.3 Uji Asumsi Klasik 49
4.3.1 Uji Normalitas 49
4.3.2 Uji Multikolinearitas 51
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas 52
4.3.4 Uji Autokorelasi 54
4.4 Uji Hipotesis 56
4.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda 56
4.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2) 58
4.4.3 Uji t 59
4.4.4 Uji F 61
4.5 Pembahasan 62
4.5.1 Pengaruh Dewan Direksi Perempuan terhadap Nilai Perusahaan 62
4.5.2 Pengaruh Dewan Komisaris Perempuan terhadap Nilai Perusahaan 62
4.5.3 Pengaruh Komite Audit Perempuan terhadap Nilai Perusahaan 64
BAB V 65
5.1 Kesimpulan 65
5.2 Keterbatasan 65
5.3 Saran 66
DAFTAR PUSTAKA 68
LAMPIRAN 73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian 36

DAFTAR TABEL

Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu 25

Tabel 4. 1 Pemilihan Sampel Perusahaan Jakarta Islamic Index (JII) periode 46

Tabel 4. 2 Hasil Analisis Deskriptif 47

Tabel 4. 3 Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* 49

Tabel 4. 4 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov (Setelah Outlier) 50

Tabel 4. 5 Hasil Uji Multikolinearitas 51

Tabel 4. 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas 52

Tabel 4. 7 Hasil Uji Spearman Rho 53

Tabel 4. 8 Hasil Uji Autokorelasi 55

Tabel 4. 9 Hasil Uji Autokorelasi dengan metode Run Test 55

Tabel 4. 10 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda 56

Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) 58

Tabel 4. 12 Hasil Uji T 59

Tabel 4. 13 Hasil Uji F 61

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Daftar Perusahaan Sampel 73

LAMPIRAN 2 Data Dewan Direksi Perempuan 74

LAMPIRAN 3 Data Dewan Komisaris Perempuan 76

LAMPIRAN 4 Data Komite Audit Perempuan 78

LAMPIRAN 5 Data Variabel Kontrol 80

LAMPIRAN 6 Data Variabel Dependen 82

LAMPIRAN 7 Hasil Uji analisis Deskriptif 84

LAMPIRAN 8 Hasil Uji Normalitas (Sebelum Outlier) 85

LAMPIRAN 9 Uji Normalitas (Setelah Outlier) 86

LAMPIRAN 10 Hasil Uji Multikolinearitas 87

LAMPIRAN 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser) 88

LAMPIRAN 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Spearman Rho) 89

LAMPIRAN 13 Hasil Uji Autokorelasi (Uji Durbin-Watson) 91

LAMPIRAN 14 Hasil Uji Autokorelasi (Uji Run Test) 92

LAMPIRAN 15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 93

LAMPIRAN 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) 94

LAMPIRAN 17 Hasil Uji F 95

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh diversitas gender terhadap nilai perusahaan pada perusahaan yang terdaftar di Jakarta Islamic Index (JII) periode 2021–2023. Diversitas gender diukur berdasarkan proporsi perempuan dalam dewan direksi, dewan komisaris, dan komite audit, dengan nilai perusahaan diukur menggunakan Price to Book Value (PBV). Penelitian ini menggunakan data sekunder berupa laporan keuangan dan laporan tahunan yang diakses melalui situs resmi Bursa Efek Indonesia (BEI) dan perusahaan terkait. Sampel penelitian ditentukan menggunakan metode purposive sampling, dengan total 20 perusahaan yang memenuhi kriteria. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan variabel kontrol ukuran perusahaan dan profitabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberadaan dewan direksi perempuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Keberadaan dewan komisaris perempuan tidak menunjukkan pengaruh terhadap nilai perusahaan. Sementara itu, keberadaan komite audit perempuan menunjukkan hasil negatif signifikan terhadap nilai perusahaaan.

Kata Kunci: Dewan direksi perempuan, dewan komisaris perempuan, komite audit perempuan, nilai perusahaan

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of gender diversity on company value in companies listed on the Jakarta Islamic Index (JII) for the 2021–2023 period. Gender diversity is measured based on the proportion of women on the board of directors, board of commissioners, and audit committee, with company value measured using Price to Book Value (PBV). This study uses secondary data in the form of financial reports and annual reports accessed through the official website of the Indonesia Stock Exchange (IDX) and related companies. The research sample was determined using the purposive sampling method, with a total of 20 companies that met the criteria. Data analysis was carried out using multiple linear regression with control variables of company size and profitability. The results of the study show that the presence of a female board of directors has a positive and significant effect on company value. The presence of a female board of commissioners does not show any effect on company value. Meanwhile, the presence of a female audit committee shows a significant negative result on company value.

Keyword: *female board of directors, female board of commissioners, female audit committee, firm value*

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi yang semakin canggih memberikan dampak positif terhadap peningkatan kondisi ekonomi, selaras dengan terus membaiknya perekonomian di Indonesia membuat persaingan bisnis menjadi semakin ketat antara perusahaan dengan perusahaan lain. Dengan begitu perusahaan berusaha agar dapat bekerja secara efisien dan meningkatkan efektivitas perusahaan untuk mencapai tujuan dengan keuntungan yang maksimal serta perusahaan dapat terus beroperasi dengan jangka waktu yang lama di masa depan. Untuk mencapai semua itu perusahaan membutuhkan investor melakukan penanaman modal sehingga perusahaan dapat mempertahankan unit bisnis yang dimiliki. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempunyai nilai perusahaan yang baik sebagai upaya untuk membangun kepercayaan investor, kreditur, dan pemangku kepentingan lainnya.

Nilai perusahaan menjadi salah satu faktor penting dalam dunia bisnis dan keuangan. Menurut (Hidayat & Khotimah, 2022) Nilai perusahaan adalah penilaian yang diberikan investor untuk keberhasilan perusahaan dan kinerja perusahaan yang tercermin melalui harga saham dipasar. Penggunaan harga saham dapat dijadikan sebagai pandangan para pelaku pasar, serta dijadikan sebagai tolak ukur performa manajemen perusahaan. Menurut (W. S. Saputra, 2019) Jumlah permintaan yang tinggi terhadap saham suatu perusahaan dapat mengakibatkan meningkatnya harga saham perusahaan tersebut. Ketika harga saham mengalami peningkatan yang signifikan, permintaan yang tinggi terhadap saham berarti menunjukkan harga saham merefleksikan nilai perusahaan memiliki kemampuan mengelola dengan baik. Hal ini mencerminkan bahwa perusahaan dapat memberikan tingkat pengembalian yang memadai, sehingga investor yakin bahwa perusahaan tidak hanya memiliki kinerja yang solid saat ini, tetapi memiliki potensi pertumbuhan

menjanjikan untuk masa depan. Oleh karena itu, nilai perusahaan menjadi salah satu indikator penting bagi investor dalam mempertimbangkan penanaman modal pada sebuah perusahaan tertentu.

Di Indonesia, perkembangan pasar modal saat ini tidak hanya didominasi oleh perusahaan konvensional, tetapi juga oleh perusahaan yang tergabung dalam indeks saham syariah, seperti *Jakarta Islamic Index* (JII) dan Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI). Munculnya produk syariah di pasar modal pada mulanya berawal dari keinginan untuk mengakomodasi kebutuhan umat Islam yang ingin melakukan investasi dengan prinsip syariah (Beik & Fatmawati, 2014). Indonesia, menjadi negara dengan populasi muslim terbanyak kedua dengan jumlah populasi 236 juta penduduk, menawarkan potensi besar bagi pasar modal syariah. Potensi ini didukung oleh meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya investasi yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam. Tetapi, tidak menutup kemungkinan bahwa investor pada pasar saham syariah berasal dari kalangan non-muslim. Selain itu, mayoritas yang memiliki perusahaan adalah kelompok menengah ke atas, yang umumnya lebih banyak merupakan masyarakat non-muslim (Munawiroh & Rumawi, 2022).

Seiring berjalannya waktu, peminat terhadap pasar saham syariah mengalami peningkatan. Diperlukannya regulasi dan pengawasan untuk menjamin bahwa operasional pasar ini masih dalam ketentuan prinsip syariah. Fatwa Dewan Syariah Nasional-Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI) menjadi landasan utama dalam penetapan kriteria saham syariah. Untuk itu, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mengeluarkan ketentuan dan regulasi yang berfungsi sebagai pedoman dan pendukung untuk memastikan perusahaan beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip tersebut. Ketentuan ini ditetapkan melalui peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 15/POJK.04/2015 tentang penerapan prinsip syariah di pasar modal, peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 17/POJK.04/2015 tentang Penerbitan dan

Persyaratan Efek Syariah Berupa Saham oleh Emiten atau Perusahaan Publik Syariah, peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 18/POJK.04/2015 tentang Sukuk dan produk-produk keuangan syariah lainnya, dan peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 53/POJK.04/2015 mengatur akad-akad yang digunakan dalam penerbitan efek syariah di pasar modal. Selain itu, pasar modal syariah diatur dalam Undang-Undang No. 19 Tahun 2008 tentang Surat Berharga Syariah Negara (SBSN), yang mendukung penerbitan instrumen keuangan berbasis syariah oleh pemerintah.

Berdasarkan ketentuan yang ditetapkan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK), disusunlah Daftar Efek Syariah (DES) sebagai pedoman untuk produk investasi berbasis syariah, seperti Reksa Dana Syariah dan Sukuk. Daftar ini memberikan acuan bagi investor yang ingin berinvestasi sesuai dengan prinsip syariah. Dengan mengacu pada DES, investor dapat memastikan bahwa portofolio dan saham yang diterbitkan oleh perusahaan telah memenuhi prinsip syariah dan terbebas dari unsur-unsur yang dilarang. Di Dalam Daftar Efek syariah (DES) masih terbagi lagi dalam beberapa kriteria saham syariah. Ada 5 jenis indeks saham syariah yang terpilih oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK), yaitu Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI), *Jakarta Islamic Index* (JII), *Jakarta Islamic Index* 70 (JII70), IDX-MES BUMN 17, dan IDX Sharia Growth (IDXSHAGROW). Kelima jenis indeks saham tersebut dibedakan berdasarkan pergerakan harga saham dengan kriteria tertentu.

Indeks saham tersebut memiliki perbedaan antara indeks satu dengan indeks lain, hal ini dapat digunakan untuk memilih saham syariah, sehingga bisa dijadikan sebagai pedoman oleh investor dalam menyusun strategi investasi. Kriteria tersebut yaitu, Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI) perusahaan harus memenuhi rasio-rasio keuangan seperti total utang yang berbasis bunga dibandingkan dengan total aset tidak lebih dari 45% (empat puluh lima persen), total pendapatan bunga, serta pendapatan tidak halal (Utami & Darmawan, 2018). *Jakarta Islamic Index*(JII) merupakan indeks saham syariah dengan

memiliki tingkat likuiditas tinggi di dalam JII terdapat 30 perusahaan yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia (BEI). Berbeda dengan JII, *Jakarta Islamic Index* 70 (JII70) merupakan saham syariah paling likuid dengan total 70 perusahaan yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia (BEI). IDX-MES BUMN 17 Kinerja harga dari 17 saham syariah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang diperdagangkan secara publik dan afiliasinya memiliki likuiditas baik dan kapitalisasi pasar serta didukung oleh fundamental yang baik (Novitasari & Pebruary, 2022). IDX Sharia Growth (IDXSHAGROW) diluncurkan pada tanggal 31 Oktober 2022, indeks saham syariah yang mengukur kinerja harga dari 30 saham syariah dengan memiliki tren pertumbuhan laba bersih dan pendapatan sebanding terhadap harga dengan likuiditas transaksi serta kinerja keuangan yang bagus.

Beragam pilihan tersebut membuat investor memiliki fleksibilitas untuk menyusun portofolio investasi sesuai dengan tujuan dan preferensi mereka serta dapat dijadikan sebagai keputusan investasi. Keputusan investasi menjadi salah satu faktor penting untuk melakukan investasi. Menurut (Putra & Cipta, 2022) Sebelum melakukan investasi, investor akan mempertimbangkan terlebih dahulu akan berinvestasi pada instrumen-instrumen investasi yang tersedia. Dengan adanya berbagai pilihan saham syariah, semakin banyak investor yang tertarik untuk berinvestasi di pasar saham syariah. Hal ini menjadikan saham syariah sebagai pilihan yang menarik untuk investor lain melakukan investasi pada saham syariah. Walaupun mengalami peningkatan perusahaan tetap harus mempertahankan nilai perusahaannya agar tetap baik.

Keberhasilan perusahaan untuk menjaga agar nilai perusahaan tetap baik tidak hanya dari faktor eksternal, seperti pemegang saham. Sebagai upaya perusahaan untuk menjalankan operasional perusahaan yang diharapkan memiliki keberlangsungan usaha jangka panjang. Tetapi, ada faktor internal perusahaan yang memiliki peran penting untuk menarik minat investor dan meningkatkan nilai perusahaan. Salah satunya, penerapan

Good Corporate Governance (GCG). Menurut (Ramdhania et al., 2020) GCG merupakan konsep meliputi struktur perseroan, pembagian tugas, pembagian kewenangan, pembagian beban tanggung jawab masing-masing fungsi dari struktur perusahaan. Menurut Komite Nasional Kebijakan Governansi (KNKG) bahwasanya ada dua faktor yang mendorong penerapan *Good Corporate Governance* yaitu, etika dan peraturan.

Corporate governance diartikan sebagai serangkaian prinsip dan perangkat yang mengarahkan dan mengendalikan operasional perusahaan dengan memperhatikan kepentingan berbagai pihak, serta mencapai keseimbangan antara kekuatan dan kewenangan untuk memberikan pertanggung jawaban terhadap para pemangku kepentingan. *Corporate governance* berhubungan dengan bagaimana investor memiliki keyakinan bahwa manajer perusahaan akan memberi keuntungan kepada mereka, tidak menyalahgunakan atau menggelapkan modal yang telah diinvestasikan oleh pemilik modal, serta bagaimana pemilik saham bisa mengontrol para manajer dalam mengelola (Shleifer & Vishny, 1996).

Perusahaan ketika memiliki tata kelola yang baik memberikan kesempatan yang besar untuk meningkatkan keuntungan dan nilai perusahaan secara jangka panjang bagi *investor* (Wigati, 2015). Hal ini menjadikan bahwa dengan tata kelola perusahaan yang baik memiliki peranan penting dalam sebuah perusahaan, karena memiliki pertanggungjawaban dalam pengambilan keputusan dan menetapkan tujuan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki tujuannya masing-masing baik itu tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang, tetapi tujuan terpenting merupakan untuk mendapatkan keuntungan dengan sebanyak-banyaknya. Ketika *Good Corporate Governance* dijalankan sesuai dengan prosedur, maka tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai. Salah satu meminimalisir terjadinya fraud adalah dengan adanya *good corporate governance* yang mana perusahaan

telah berusaha mengurangi risiko keputusan untuk menguntungkan diri sendiri, sehingga yang akhirnya akan meningkatkan Nilai perusahaan (Gusriandari et al., 2022).

Penerapan *corporate governance* mempunyai beberapa prinsip dalam melaksanakan-Nya seperti, transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan keadilan. Transparansi berkaitan dengan bagaimana perusahaan memberikan keterbukaan informasi yang dimiliki oleh perusahaan untuk meningkatkan kepercayaan. Akuntabilitas adalah semua pihak atau manajemen dalam perusahaan memiliki kejelasan fungsi, struktur, sistem, serta bertanggung jawab atas perannya dalam menjalankan operasional perusahaan. Tanggung jawab adalah perusahaan di dalam pengelolaan harus bertindak sesuai dengan hukum, peraturan perundang-undangan, dan norma sosial yang berlaku serta menyesuaikan dengan prinsip-prinsip korporasi sehat. Independensi merupakan ketika dalam pengambilan keputusan harus bebas dari konflik kepentingan untuk memastikan objektivitas dan integritas. Terakhir merupakan keadilan bagaimana semua pihak tidak di diskriminasi diberikan perlakuan yang adil terhadap semua pemangku kepentingan.

Salah satu faktor utama dalam *Good Corporate Governance* menyangkut masalah akuntabilitas dan tanggung jawab, khususnya implementasi pedoman dan mekanisme untuk memastikan perilaku yang baik dan melindungi kepentingan pemegang saham (Pertiwi & Pratama, 2011). Selain itu, masalah penting lainnya, seperti transparansi dan independensi, menjadi salah satu pengaruh penting terhadap tata kelola perusahaan. Masalah – masalah tersebut dapat menjadi nilai tambah bagi perusahaan dan menciptakan kepercayaan bagi *Stakeholder* serta mendukung keberlanjutan usaha.

Mekanisme *corporate governance* memiliki dua mekanisme, meliputi mekanisme internal (struktur dewan direksi, dewan komisaris, komite audit) dan mekanisme eksternal (pasar saham) sebagai kontrol perusahaan. Sehingga, tata kelola perusahaan mempunyai keterkaitan dengan dewan perusahaan. Untuk dapat menerapkan tata kelola perusahaan,

suatu perusahaan harus memiliki Dewan Komisaris, Dewan Direksi, dan Komite Audit. Karena setiap kebijakan dan keputusan yang diambil oleh dewan perusahaan tersebut akan berdampak pada strategi yang dijalankan oleh perusahaan (Matitaputty & Davianti, 2020). Tetapi, di dalam struktur kepemimpinan memiliki keragaman yang mempengaruhi terhadap pengambilan keputusan sehingga memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Menurut (Bernardi, 2010) keragaman dapat diukur menggunakan demografi seperti: jenis kelamin, usia, suku, kewarganegaraan, latar belakang pendidikan, pengalaman industri, dan keanggotaan organisasi. Fokus penelitian kali ini merupakan keberagaman *gender* di dalam struktur kepemimpinan. Topik tersebut menjadi isu yang menarik dan paling sering, serta berulang – ulang untuk dibahas dalam sebuah penelitian.

Banyak opini yang beragam dengan memberikan opini menolak ataupun mendukung opini tersebut berkaitan dengan keragaman *gender* pada struktur kepemimpinan di dalam sebuah perusahaan. Menurut (Panjaitan, 2019) keberadaan keragaman *gender* menyatakan bahwa keragaman *gender* dapat menyediakan perspektif yang beragam dalam proses pengambilan keputusan perusahaan, sehingga alternatif keputusan yang dipilih dapat lebih memperhatikan kepentingan pemangku kepentingan perusahaan. Disisi lain, menurut (Yuliana & Kholilah, 2019) keragaman *gender* masih terbatas karena adanya anggapan bahwa sifat perempuan yang lemah lembut kurang cocok untuk berada di lingkungan kerja yang menuntut kecepatan, ketepatan, dan ketegasan.

Perbedaan argumen yang muncul, menjadikan di beberapa negara, berupaya untuk mengadopsi kuota hukum bagi keberadaan perempuan di manajemen puncak seperti di dewan direksi (Vo & Bui, 2017). Regulasi tersebut menjadi pelindung hukum bagi *gender* perempuan untuk mengantisipasi terjadinya diskriminasi pada posisi manajerial perempuan dan budaya patriarki yang masih kerap banyak terjadi di suatu negara serta proses pencapaian kesetaraan gender. Oleh karena itu, pemerintah dari berbagai negara-negara

maju sudah mengesahkan kebijakan yang mewajibkan perusahaan untuk memiliki dewan direksi yang beranggotakan sedikitnya satu wanita (Panjaitan, 2019). Tetapi, di Indonesia belum memiliki regulasi yang secara khusus mengatur kebijakan kuota *gender* seperti pada sebuah perusahaan di negara-negara maju. Contohnya Norwegia dan Prancis, negara tersebut telah mewajibkan perwakilan perempuan di jajaran direksi, yang mengharuskan perusahaan telah terdaftar memiliki setidaknya 40% perwakilan perempuan (Subhani et al., 2018).

Beberapa perusahaan di Indonesia telah memberikan kesempatan bagi perempuan untuk menduduki posisi eksekutif tetapi masih sangat minim dan belum terlalu banyak seperti negara-negara maju. Dilansir pada (IBCWE, 2023) menyebutkan bahwa karyawan perempuan yang mengambil peran sebagai pemimpin dalam *Executive Leadership Team (ELT)* hanya 15 persen dari 200 perusahaan tercatat. Sementara itu, dalam periode yang sama, hanya delapan atau empat persen perusahaan dari IDX 200 yang memiliki CEO. Bahkan, ada sebanyak 94 perusahaan di IDX 200 pada 2021 tidak memiliki satu perempuan pun yang duduk dalam ELT.

Sedikitnya peran wanita dalam dewan perusahaan dikarenakan keberadaan perempuan dianggap tidak memiliki kemampuan yang lebih baik dibandingkan laki-laki. Pengalaman yang kurang dan kurangnya kemampuan dalam memberikan kontribusi dalam meningkatkan profitabilitas perusahaan dibandingkan dengan rekan sejawatnya yang berjenis kelamin laki-laki (Jhon et al., 2020). Selain itu, dianggap bahwa partisipasi perempuan dalam dewan direksi dapat mengurangi efektivitas tugas eksekutif karena dewan direksi yang lebih beragam memiliki kendala komunikasi, sehingga menambah risiko organisasi dan operasional bagi perusahaan dan menurunkan kinerja perusahaan (Westphal & Milton, 2000). Hal ini yang menyebabkan adanya bias gender secara luas sehingga wanita dianggap kurang cocok untuk mengisi posisi dewan perusahaan.

Meskipun terdapat beberapa pendapat yang meragukan kontribusi perempuan terhadap kinerja perusahaan dan struktur kepemimpinan. Tetapi, beberapa peneliti justru mendukung keberadaan wanita dalam dewan perusahaan sebagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Di AS perempuan dalam Dewan Direksi dan kinerja perusahaan memiliki hubungan positif dan signifikan (Carter et al., 2003). Keberadaan perempuan dalam jajaran direksi memberikan dampak positif terhadap nilai perusahaan dan bahwa perusahaan di negara-negara yang dipimpin oleh perempuan memiliki valuasi pasar yang lebih tinggi (Gonçalves et al., 2022). Menurut (Huang & Kisgen, 2013) Sifat perempuan yang lembut membuat keputusan investasi menjadi lebih konservatif untuk menyelamatkan perusahaan dari kesalahan keputusan investasi. Berdasarkan pendapat beberapa penelitian ternyata menunjukkan bahwa dewan perempuan memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan sebagai upaya mencapai tujuan. Tidak berbeda dengan peran dewan laki-laki dalam memberikan kontribusi terhadap keberhasilan pengambilan keputusan perusahaan.

Penelitian mengenai diversitas *gender* terhadap nilai perusahaan di perusahaan-perusahaan Indonesia maupun Internasional menunjukkan hasil yang berbeda, beberapa memiliki pengaruh positif, tetapi beberapa juga menjelaskan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara diversitas *gender* terhadap nilai perusahaan. Berdasarkan penelitian (Ullah et al., 2020) diversitas *gender* memiliki pengaruh positif terhadap nilai perusahaan, bahwasannya keberagaman gender dapat menjadi setidaknya salah satu atribut penting yang dapat meningkatkan dinamika dewan direksi, dan dapat menghasilkan nilai perusahaan yang tinggi. Penelitian (Thapa, 2024) diversitas gender memiliki pengaruh positif terhadap nilai perusahaan, bahwa semakin banyaknya keberadaan direktur perempuan dan minoritas di ruang dewan direksi membantu meningkatkan nilai perusahaan di lembaga keuangan Nepal. Sedangkan pada penelitian (W. S. Saputra, 2019) dan (R. R.

Saputra et al., 2023) tidak memiliki pengaruh positif antara diversitas *gender* terhadap nilai perusahaan, dianggap karena minimnya diversitas *gender* dewan direksi pada perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, adanya perbedaan hasil antara penelitian satu dengan penelitian lainnya, oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian dengan menganalisis pengaruh diversitas *gender* dewan direksi, diversitas *gender* dewan komisaris dan diversitas *gender* komite audit terhadap nilai perusahaan dengan *price book value* (PBV) sebagai alat ukur. Penelitian ini menggunakan ukuran perusahaan dan profitabilitas sebagai variabel kontrol. Perusahaan yang menjadi objek kajian di penelitian ini merupakan perusahaan yang terdaftar di *Jakarta Islamic Index* (JII) pada tahun 2021-2023. Mengacu pada latar belakang yang telah dijelaskan, penelitian ini menggunakan judul **"Pengaruh Diversitas *Gender* Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan yang Terdaftar di *Jakarta Islamic Index* (JII) Tahun 2021-2023)".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, menghasilkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah diversitas *gender* dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan ?
2. Apakah diversitas *gender* dewan komisaris berpengaruh terhadap nilai perusahaan?
3. Apakah diversitas *gender* komite audit berpengaruh terhadap nilai perusahaan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah diversitas *gender* pada dewan direksi memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan.
2. Untuk mengetahui apakah diversitas *gender* pada dewan komisaris memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan.

3. Untuk mengetahui apakah diversitas *gender* pada komite audit memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat terhadap berbagai. Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat bagi akademisi, Menambah wawasan dan referensi tentang pengaruh diversitas gender terhadap nilai perusahaan, serta menjadi bahan kajian lebih lanjut dalam bidang akuntansi, manajemen, dan tata kelola perusahaan.
2. Manfaat bagi investor, Memberikan informasi tambahan tentang dampak keberagaman gender dalam perusahaan, yang dapat membantu dalam pengambilan keputusan investasi berdasarkan tata kelola yang baik.
3. Manfaat bagi perusahaan, Memberikan gambaran mengenai manfaat diversitas gender dalam meningkatkan nilai perusahaan, sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun kebijakan sumber daya manusia dan tata kelola perusahaan.
4. Manfaat bagi kebijakan dan sosial, Mendukung pencapaian *Sustainable Development Goals (SDGs)*, khususnya tujuan nomor 5 (Kesetaraan Gender) dan nomor 8 (Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi).

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini terdiri dari 5 (lima) bab, urutannya sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi penjelasan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan sebagai gambaran isi dari setiap bab.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan terkait teori-teori yang relevan dan digunakan pada penelitian, penelitian terdahulu, serta kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi penjelasan metode yang digunakan dalam penelitian, seperti populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV : PEMBAHASAN

Bab ini berisi penyajian data yang diperoleh, pengolahan data, hasil analisis, serta pembahasan terkait temuan penelitian berdasarkan teori yang telah dijelaskan sebelumnya.

BAB V : KESIMPULAN dan SARAN

Bab ini berisi ringkasan dari hasil penelitian, kesimpulan berdasarkan temuan, keterbatasan penelitian, serta saran untuk penelitian selanjutnya.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Agency Theory*

Menurut (Jensen & Meckling, 1967) teori agensi merupakan hubungan keagenan sebagai suatu kontrak di mana satu orang atau lebih (pihak yang bertanggung jawab) menjadi *principal* dan memberikan pekerjaan kepada orang lain yang menjadi sebagai agen untuk melakukan beberapa layanan atas nama mereka dengan melibatkan pendelegasian kewenangan dalam pengambilan keputusan kepada agen tersebut. *Principal* merupakan pemilik saham sedangkan agen merupakan para manajer atau individu yang bekerja dan memberikan informasi kepada pemilik saham atau *principal*. Teori ini muncul karena terdapat konflik dan perbedaan kepentingan antara pemilik atau pemegang saham dengan manajer yang diberikan wewenang. Sebagai pemilik saham atau *principal* mengharapkan profit, peningkatan nilai perusahaan serta keberlangsungan usaha jangka panjang. Sedangkan agen yang merupakan manajer atau pengelola pada perusahaan mempunyai kepentingan yang berbeda mereka lebih memprioritaskan kepentingan pribadi, seperti peningkatan kompensasi, fasilitas kerja, dan gaji. Agen menjadi individu yang paling banyak mempunyai akses terhadap informasi operasional perusahaan sehingga rentan terjadinya asimetri informasi antara *principal* dan agen. Karena adanya tersebut menjadikan pengambilan keputusan yang tidak sesuai dengan keinginan principal, tetapi dimanfaatkan untuk kepentingan individu sebagai upaya mensejahterakan agen, dengan begitu menghasilkan konflik kepentingan antara *principal* yang merupakan pemilik saham dengan agen sebagai pekerja.

Sebagai upaya untuk mengatasi terjadi konflik kepentingan keagenan diperlukannya *good corporate governance* sehingga dapat meminimalisirkan

munculnya konflik tersebut. (Munazar, 2022) berpendapat bahwa *corporate governance* yang ada dalam perusahaan berperan mengawasi dan mengontrol tindakan-tindakan para direktur eksekutif. *Good corporate governance* memiliki beberapa prinsip-prinsip yang perlu diperhatikan seperti transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, dan keadilan dalam pengelolaan perusahaan. Dengan mempraktekkan corporate governance diharapkan bisa mengurangi dorongan untuk melakukan tindakan manipulasi oleh agen, sehingga kinerja yang dilaporkan menggambarkan keadaan ekonomi yang sebenarnya dari perusahaan yang bersangkutan (Muid, 2017).

Keberhasilan *good corporate governance* turut dipengaruhi oleh keberadaan diversitas gender dalam perusahaan. Direksi wanita dianggap dapat mengurangi terjadinya asimetri informasi (Triana & Asri, 2017). Memiliki lebih banyak direktur perempuan meningkatkan independensi dewan dan meminimalkan konflik keagenan dengan mengawasi tindakan manajemen yang mementingkan diri sendiri (Subhani et al., 2018). Oleh karena itu, teori keagenan digunakan sebagai untuk memahami isu keberadaan peran diversitas *gender* terhadap *good corporate governance.*

2.1.2 *Upper Echelons Theory*

Teori ini dikembangkan oleh Hambrick & Mason pada tahun 1984, di dalam teori tersebut menjelaskan bahwa karakteristik demografis manajer tingkat atas atau eksekutif puncak seperti jenis kelamin mempengaruhi pengambilan keputusan yang memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan. *Upper echelons theory* digunakan sebagai untuk membantu mengartikan jika pemimpin disebabkan oleh pengaruh dari kemampuan pengetahuan, keyakinan, dan karakter setiap individu. (Suhardi & Fadli, 2021). Kemampuan yang dimiliki oleh manajer diharapkan membuat strategi bisnis yang baik, serta memberikan peluang bisnis sehingga dapat membuat nilai lebih pada perusahaan.

Diversitas gender pada manajer tingkat atas memberikan berbagai perspektif dan pendekatan dalam mempengaruhi pengambilan keputusan. Menurut (Sri et al., 2016) Gender dianggap memiliki dampak terhadap perbedaan dalam pengambilan keputusan para manajer. Oleh karena itu, memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan dan menciptakan nilai perusahaan menjadi lebih baik, sehingga menarik perhatian bagi para investor untuk menanamkan modalnya pada perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut, menjadikan teori ini relevan dengan diversitas gender pada manajemen tingkat atas dalam mempengaruhi nilai perusahaan yang didasarkan oleh pengambilan keputusan manajemen tingkat atas, sehingga mencerminkan kinerja perusahaan dan keberlanjutan perusahaan di masa depan.

2.1.3 Nilai Perusahaan

Nilai perusahaan adalah harga yang bersedia dibayar oleh calon pembeli atau selaku investor ketika perusahaan tersebut dijual. Nilai perusahaan menjadi indikator penting terkait kinerja perusahaan yang memberikan manfaat bagi seluruh pemangku kepentingan dalam suatu entitas perusahaan (Oyetunji & Bello, 2023). Meningkatkan nilai perusahaan menjadi salah satu aspek tujuan jangka panjang perusahaan dalam menjalankan bisnis, selain itu ketika nilai perusahaan mengalami peningkatan maka harga saham juga mengalami peningkatan.

Peran nilai perusahaan merupakan sesuatu yang penting bagi pemegang saham, di sisi lain bagi manajemen menjadi penting karena dapat memberikan pengaruh terhadap pengambilan keputusan, kemampuan memperoleh pendanaan, dan meningkatkan nilai jual perusahaan di pasar sehingga mampu bersaing di antara perusahaan lainnya. Nilai perusahaan dapat diukur dengan menggunakan pengukuran rasio seperti *Price Book Value* (PBV), *Tobins'Q, Return on Equity* (ROE), dan *Price to Earnings ratio* (PER). Pada penelitian ini menggunakan pengukuran rasio *Price book value.*

2.1.4 *Corporate Governance*

2.1.4.1 Pengertian *Corporate Governance*

Berdasarkan teori keagenan *Corporate Governance* merupakan suatu mekanisme untuk meminimalisirkan terjadinya konflik agensi. Penerapan *corporate governance* diharapkan menjadi seperangkat peraturan yang dapat memberikan kepercayaan pada hubungan antara pemilik saham sebagai *principal* terhadap manajemen sebagai agen dengan mempunyai lebih banyak akses dalam perusahaan dibandingkan pemilik saham yang hanya menerima informasi dari agen atau manajemen. *Indonesian Institute for Corporate Governance* mendefinisikan *corporate governance* merupakan proses dan struktur yang diterapkan untuk menjalankan perusahaan dengan tujuan utama meningkatkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan *stakeholders* yang lain.

Penerapan *Corporate Governance* bertujuan agar proses tata kelola perusahaan mampu dioptimalkan dengan etika berusaha yang berlaku pada perusahaan tersebut (Elizabet Desi Astuti & Saring Suhendro, 2023). Penerapan yang optimal memberikan kinerja perusahaan semakin baik sehingga dapat memaksimalkan nilai pemegang saham. Tata kelola yang baik meningkatkan kepercayaan terhadap investor untuk penanaman saham dan memperkuat daya saing serta reputasi perusahaan pada pasar saham.

2.1.4.2 Prinsip *Corporate Governance*

Good Corporate Governance merupakan prinsip perusahaan sehat yang perlu diterapkan pada pengelolaan perusahaan untuk menjaga kepentingan perusahaan sebagai pencapai dari maksud dan tujuan perusahaan (widyaningsih, 2017). Menciptakan tata kelola yang baik perlu memperhatikan beberapa prinsip-prinsip dasar penting untuk mencapai tujuan tersebut. Berdasarkan Komite Nasional

Kebijakan Governance (KNKG) ada 5 prinsip dasar untuk mencapai tata kelola yang baik yaitu, *Transparency, Accountability, Responsibility, Independency,* dan *Fairness.* Kelima prinsip tersebut dijelaskan di bawah ini :

1. *Transparency (*Transparansi)

Transparency atau transparansi menurut (Surtiningsih et al., 2023) merupakan keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengungkapkan informasi material dan relevan mengenai perusahaan. Transparansi memberikan prinsip bahwa perusahaan ketika ingin menyampaikan informasi harus jelas, akurat dan tepat waktu kepada *stakeholder* yang membutuhkan informasi tersebut. Ketika perusahaan bisa mewujudkan transparansi dalam menjalankan perusahaan dapat membangun kepercayaan dari pemegang saham, investor, pemberi pinjaman, serta masyarakat umum yang mempunyai kepentingan terhadap pengungkapan laporan perusahaan.

2. *Accountability* (Akuntabilitas)

Accountability atau akuntabilitas merupakan prinsip *corporate governance* yang memastikan terkait kejelasan fungsi setiap individu pada struktur organisasi perusahaan, bertanggung jawab terhadap peran, kewajibannya, serta pengelolaan operasional perusahaan telah dijalankan secara efektif. Akuntabilitas menjadikan sebuah sistem kontrol lebih efektif dalam sebuah perusahaan yang dibagi berdasarkan tugas, tanggung jawab dan kewenangannya, seperti, komisaris, direksi, komite audit, dan manajemen lainnya. Prinsip ini menekan bahwa seluruh jajaran yang diberikan tanggung jawab dan kewenangan bisa menjelaskan terkait keputusan yang dibuat kepada *stakeholder*, pemilik saham, dan masyarakat umum. Penerapan tersebut dapat membantu perusahaan dalam meminimalkan konflik

kepentingan, meningkatkan kepercayaan terhadap *stakeholder* dan pemegang saham, serta mendukung keberlanjutan usaha untuk masa yang akan datang.

3. *Responsibility*

   Responsibility atau tanggung jawab merupakan prinsip yang menjelaskan bahwa perusahaan di dalam pengelolaan harus bertindak sesuai dengan hukum, peraturan perundang-undangan, dan norma sosial yang berlaku serta menyesuaikan dengan prinsip-prinsip korporasi sehat. Prinsip ini menekankan bahwa perusahaan memiliki tanggung jawab terhadap karyawan, konsumen, masyarakat dan lingkungan. Ketika tanggung jawab tersebut telah dilaksanakan secara baik menjadi bentuk bahwa perusahaan tersebut telah menjalankan tata kelola perusahaan yang baik, dengan begitu dapat dijadikan untuk memperkuat citra positif terhadap *stakeholder*.

4. *Independency*

   Independency atau independensi merupakan prinsip *corporate governance* yang menekankan bahwa perusahaan dikelola secara profesional bebas dari konflik kepentingan dan pengaruh dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan prinsip-prinsip bisnis yang sehat, sehingga membuat pengambilan keputusan tidak objektif. Prinsip ini memastikan bahwa individu yang diberikan kewenangan dapat menjalankan fungsi pengawasan dan pengambilan keputusan yang jujur tanpa berpihak kepada siapa pun. Oleh karena itu, sebagai upaya untuk pengawasan dalam perusahaan diberikan kepada pihak independen dari eksternal perusahaan yang tidak memiliki kepentingan di dalam perusahaan. Hasil yang dapat diraih ketika perusahaan dapat menjaga independensi dengan baik memberikan peningkatan integritas perusahaan dan meningkatkan kepercayaan *stakeholder*.

5. *Fairness*

Fairness diartikan sebagai kewajaran dan kesetaraan merupakan prinsip yang menekankan pada keadilan dan memberikan keperilakuan yang setara di dalam melaksanakan hak-hak *stakeholder* yang muncul melalui perjanjian dan peraturan perundang-undangan. Prinsip ini memastikan bahwa perusahaan tidak memberi perlakuan secara tidak adil dan diskriminatif terhadap pemangku kepentingan yang mempengaruhi pengambilan keputusan. Semua pihak mengetahui jika di dalam kepemilikan suatu perusahaan, ada pribadi –pribadi yang memegang saham mayoritas, ada yang menengah dan ada yang minoritas (Sadubun, 2019). Oleh karena itu, prinsip ini menegaskan diperlukannya keadilan terhadap semua pihak khususnya pada pemegang saham minoritas agar tidak terjadi diskriminatif pada pihak yang terkait.

2.1.4.3 Struktur *Corporate Governance*

Perusahaan untuk mencapai *good corporate governance* membutuhkan mekanisme untuk mengatasi masalah kepentingan yang muncul di dalam perusahaan, terdapat 2 mekanisme yaitu mekanisme internal dan mekanisme eksternal. Mekanisme internal meliputi faktor struktural di dalam perusahaan untuk mencapai *good corporate governance*. Menurut (Bodroastuti, 2009) struktur corporate governance adalah suatu kerangka dalam organisasi yang mengatur bagaimana berbagai prinsip *corporate governance* dapat dijalankan dan dikendalikan. Tujuan struktur tersebut sebagai pendukung dalam pengelolaan operasional perusahaan bisa berjalan efisien dan efektif, serta memastikan bahwa pengambilan keputusan didalam perusahaan dilaksanakan sesuai prinsip-prinsip *corporate governance.* Struktur *corporate governance* meliputi antara lain seperti, dewan direksi, dewan komisaris, dan komite audit.

1. Dewan Direksi

Berdasarkan UU No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas Pasal 1 bahwasannya Direksi adalah Organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar. Dewan direksi dianggap menjadi orang yang paling berpengaruh dalam menentukan strategi, arah, dan keputusan dalam perusahaan. (Ramdhania et al., 2020). Oleh karena itu, direksi menjadi sebagai penentu kebijakan dan strategi perusahaan baik itu jangka panjang atau jangka pendek, serta setiap tindakan dan keputusan yang dilakukan oleh satu atau lebih anggota direksi akan menjadi tanggung jawab bersama seluruh anggota direksi lainnya. Jumlah dewan direksi diatur dalam POJK No. 33 /POJK.04/2014 pasal 2 ayat 1 bahwasannya Direksi Emiten atau Perusahaan Publik paling kurang terdiri dari 2 (dua) orang anggota Direksi.

2. Dewan Komisaris

Berdasarkan Undang-Undang Perseroan Terbatas Nomor 40 tahun 2007 Pasal 108 menjelaskan bahwasannya, adanya Dewan Komisaris untuk melakukan pengawasan atas kebijakan pengurusan, jalannya pengurusan pada umumnya, baik mengenai Perseroan maupun usaha Perseroan, dan memberi nasihat kepada Direksi. Oleh karena itu, Dewan komisaris memiliki kewenangan penuh untuk menentukan keputusan dan kebijakan yang akan dilaksanakan perusahaan. Dewan Komisaris juga bertugas untuk mengawasi kinerja manajemen dalam mengelola perusahaan dan memastikan bahwa penerapan prinsip-prinsip tata kelola telah dilaksanakan secara sesuai. Berdasarkan POJK No 33 /POJK.04/2014 pasal 20 ayat 1 bahwasannya Dewan Komisaris paling kurang terdiri dari 2 (dua) orang anggota Dewan Komisaris.

3. Komite Audit

Berdasarkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) No. 55/POJK.04/2015 pasal 1 ayat 1 menjelaskan bahwa Komite Audit merupakan komite yang dibentuk oleh dan bertanggung jawab kepada Dewan Komisaris dalam membantu melaksanakan tugas dan fungsi Dewan Komisaris. Pembentukan dewan komisaris dan komite audit merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh pemilik perusahaan untuk memastikan pihak manajemen mengelola perusahaan dengan baik dan bekerja sesuai dengan mekanisme tata kelola yang tepat (Wigati, 2015). Selain itu, tanggung jawab lainnya yang diberikan kepada komite audit melakukan pengawasan terhadap perusahaan sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja dan diberikan tanggung jawab untuk memberikan rekomendasi terkait pengelolaan risiko yang dapat mempengaruhi kinerja. Pengawasan yang dilakukan oleh komite audit bertujuan untuk meningkatkan kepercayaan investor dan publik terhadap kinerja perusahaan. Anggota Komite Audit paling sedikit dari 3 (tiga) orang anggota yang berasal dari Komisaris Independen dan pihak luar emiten dan pihak dari luar yang tidak memiliki kepentingan terhadap perusahaan.

2.1.5 Diversitas *Gender*

Diversitas *gender* merupakan keberagaman dalam komposisi gender dalam suatu kelompok atau organisasi yang mencerminkan keterwakilan secara seimbang antara laki-laki dan perempuan dalam konteks pengambilan keputusan. Keragaman gender dianggap memberikan dampak positif terhadap perusahaan. Menurut (Ramdhania et al., 2020) Semakin besar keragaman dalam anggota dewan akan menimbulkan banyak konflik namun akan dapat memberikan alternatif penyelesaian terhadap suatu masalah semakin beragam dibandingkan dengan anggota dewan yang homogen. Berdasarkan penelitian (Carter et al., 2003) diversitas gender tidak hanya tentang persentase jumlah perempuan dalam organisasi, tetapi juga melibatkan inklusi

aktif perempuan dalam proses pengambilan keputusan yang berdampak signifikan pada operasional dan nilai perusahaan. Peningkatan jumlah perempuan dalam jajaran direksi, komisaris, maupun komite audit perusahaan menjadi salah satu tujuan utama diversitas *gender*. Keberagaman gender juga berkontribusi dalam mendukung pencapaian *Sustainable Development Goals* (SDGs) nomor 5, yaitu kesetaraan gender.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti terdahulu telah melakukan penelitian serupa, yang memberikan gambaran mengenai hubungan variabel, teori yang digunakan, serta temuan yang relevan untuk penelitian ini. Beberapa peneliti menunjukkan bahwa keberadaan gender perempuan dalam manajemen tingkat atas memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan, tetapi beberapa peneliti lainnya menunjukkan bahwa keberadaan perempuan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap nilai perusahaan. Menurut (Ramdhania et al., 2020) keberadaan wanita dalam dewan direksi dianggap memberikan hasil kinerja yang lebih baik, karena keputusan yang dihasilkan oleh dewan direksi merupakan usaha untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Penelitian (Awad et al., 2023) menunjukkan bahwa diversitas *gender* memiliki hasil yang positif signifikan terhadap nilai perusahaan, pada penelitian tersebut menjelaskan bahwa keberadaan perempuan memberikan kontribusi meningkatkan nilai perusahaan lebih tinggi melalui ide bisnis baru dan pengetahuan. Investor beranggapan bahwa diversitas *gender* memberikan kontrol internal dan reputasi perusahaan yang lebih baik. Penelitian (Claudia, 2024) diversitas *gender* mempengaruhi secara signifikan pada nilai perusahaan, penelitian tersebut menjelaskan keberadaan perempuan pada jajaran direksi memiliki komitmen lebih tinggi dalam memberikan tugas sebelum rapat, sehingga memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja perusahaan dan dianggap

sebagai salah satu nilai tambah keberadaan perempuan di level manajemen untuk meningkatkan nilai perusahaan.

Penelitian yang dilakukan (Oyetunji & Bello, 2023) pada perusahaan jasa keuangan yang terdaftar di *Nigerian stock market* (NSE) pada periode 2012-2020, menunjukkan bahwa diversitas gender mempengaruhi secara signifikan pada nilai perusahaan, Hal ini karena partisipasi perempuan yang positif di jajaran direksi perusahaan dapat mengoptimalkan reputasi perusahaan dan meningkatkan nilai perusahaan. Penelitian (Lestari & Soewarno, 2024) pada perusahaan manufaktur yang terdaftar pada bursa efek Indonesia periode 2016-2020, dengan menggunakan variabel pemoderasi *green inovation* menunjukkan bahwa diversitas *gender* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap nilai perusahaan dengan melalui *green inovation.* Hal ini, menjadikan *green inovation* sebagai peran penting dalam mengintegrasikan strategi lingkungan pada perusahaan manufaktur dalam proses pengambilan keputusan di jajaran direksi, sehingga keberadaan perempuan memberikan pengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

Beberapa peneliti lainnya menunjukkan bahwa diversitas gender di jajaran direksi menunjukkan hasil penelitian yang berbeda, bahwasannya diversitas gender tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada nilai perusahaan. Seperti penelitiannya (Jhon et al., 2020) pada perusahaan yang terdaftar pada bursa efek Indonesia periode 2016-2018 dengan menggunakan 411 data perusahaan, dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa diversitas *gender* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap nilai perusahaan. Tidak berpengaruh dikarenakan di dalam jajaran direksi perusahaan masih didominasi oleh laki-laki dibandingkan perempuan sehingga menunjukkan tidak berpengaruh signifikan pada nilai perusahaan.

Penelitian oleh (Simanungkalit & Mayangsari, 2022) pada perusahaan perbankan yang terdaftar di bursa efek Indonesia periode 2018-2021 dengan total sampel penelitian 168, hasil penelitian menunjukkan bahwa diversitas *gender* dewan komisaris berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan. Diversitas *gender* dewan komisaris dianggap memberikan sinyal negatif kepada pengguna laporan keuangan atau *stakeholder*, sehingga menimbulkan kesulitan dalam mengambil keputusan yang tepat. Penelitian lainnya yang menunjukkan bahwa tidak berpengaruh secara signifikan, penelitian (R. R. Saputra et al., 2023) dengan menggunakan sampel sebanyak 470 sampel 94 perusahaan manufaktur yang terdaftar pada bursa efek Indonesia periode 2016-2020, menjelaskan bahwa *board gender diversity* tidak mempengaruhi nilai perusahaan. Penelitian tersebut tidak berpengaruh karena rasio badan dewan wanita di perusahaan industri manufaktur Indonesia jauh lebih kecil dibandingkan laki-laki.

Penelitian (Syahputri et al., 2022) pada perusahaan *food & beverage* yang terdaftar di bursa efek Indonesia periode 2016-2022 dengan menggunakan data 11 perusahaan total 77 sampel, menunjukkan hasil *gender diversity* tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Perempuan dianggap memiliki peran ganda (karir dan rumah tangga) sering kali dihadapkan pada kebutuhan untuk membagi waktu dengan cermat, sehingga hal ini dianggap mempengaruhi terhadap kinerjanya, menjadikan peran sebagai direksi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap nilai perusahaan. Penelitian lain yang menunjukkan tidak berpengaruh yaitu, (W. S. Saputra, 2019) dengan menggunakan data perusahaan LQ45 yang terdaftar di bursa efek Indonesia periode 2015-2017 menunjukkan hasil bahwa dewan direksi wanita tidak berpengaruh secara signifikan terhadap nilai perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang membahas pengaruh diversitas *gender* terhadap nilai perusahaan menunjukkan hasil penelitian yang belum konsisten. Ketika menggunakan data perusahaan bukan Indonesia menghasilkan pengaruh yang positif, walaupun beberapa

peneliti ketika menggunakan data perusahaan Indonesia menghasilkan pengaruh yang signifikan. Akan tetapi, dari hasil penelitian yang menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara diversitas *gender* terhadap nilai perusahaan merupakan penelitian dengan menggunakan data perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Hal ini disebabkan oleh masih sedikitnya perempuan yang menduduki posisi strategis di jajaran direksi, sehingga keberadaan perempuan belum memberikan pengaruh yang signifikan dalam pengambilan keputusan serta meningkatkan nilai perusahaan. Selain itu, faktor budaya dan struktur kepemimpinan yang masih didominasi oleh laki-laki juga turut menjadi kendala dalam memaksimalkan peran perempuan di tingkat manajemen puncak.

Penelitian terdahulu belum banyak menggunakan variabel komite audit sebagai variabel, lebih banyak menggunakan dewan direksi dan dewan komisaris sebagai variabel penelitian. Penggunaan data perusahaan yang terdaftar pada *Jakarta Islamic Index* (JII) belum banyak digunakan oleh penelitian terdahulu sebagai sampel penelitian, menjadikan penelitian ini memiliki tujuan untuk mengembangkan studi sebelumnya dengan mengkaji pengaruh diversitas gender terhadap nilai perusahaan pada perusahaan yang terdaftar *Jakarta Islamic Index* (JII).

Penjelasan mengenai penelitian-penelitian sebelumnya dilampirkan secara rinci pada tabel berikut ini :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Nama Pengarang & tahun	Variabel	Objek Kajian	Temuan Kajian
(Awad et al., 2023)	Variabel independen : *Board Size,* dan *Gender Diversity*	Perusahaan non-keuangan yang terdaftar di pasar GCC periode 2010-2022	Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Board Size* dan *Gender Diversity* berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

	Variabel Kontrol : *Firm Age, Firm Size, Profitablity, Leverage.* Variabel Dependen : *Firm Value*		
(Claudia, 2024)	Variabel Independen : *Green accounting practices, Carbon emission disclosure, women on board* Variabel Control : *Debt to equity ratio* Variabel Dependen : *Firm Value*	Data Base Bloomberg perusahaan negara ASEAN periode of 2017–2022.	*Green accounting practices, dan Carbon emission disclosure* tidak mempengaruhi secara signifikan pada *Firm Value*, sedangkan *women on board* mempengaruhi secara signifikan pada *Firm Value.*
(Nuraeni, et al., 2022)	Variabel independen : Diversitas Gender, *Corporate Social Responsibility*, Struktur Modal	Perusahaan yang terdaftar di sektor energi pada Bursa Efek Indonesia (BEI) periode tahun 2016-2020.	Diversitas gender memiliki hubungan yang positif tidak signifikan terhadap nilai perusahaan, corporate social responsibility memiliki hubungan yang positif tidak signifikan terhadap nilai perusahaan, struktur modal memiliki hubungan yang

	Variabel dependen : Nilai Perusahaan		positif signifikan terhadap nilai perusahaan.
(Gede et al., 2023)	Variabel Independen : *Board Gender Diversity* Variabel Dependen : *Firm Value*	perusahaan non-keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2015-2019	Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Board Gender Diversity* dapat meningkatkan nilai perusahaan.
(Gonçalves et al., 2022)	Variabel Independen : *Chair Women, CEO women, CFO women, Goverment women.* Variabel Kontrol : ROA, *Operating Margin*, Ukuran Perusahaan, *Leverage*, *Growth*, Usia Perusahaan, Variabel Dependen : *Firm Value* (Tobin's Q)	Perusahaan pada 14 Negara Eropa (Austria, Belgia, Denmark, Finlandia, Prancis, Jerman, Yunani, Irlandia, Italia, Luksemburg, Belanda, Portugal, Spanyol, Swedia) periode tahun 2011-2018.	Keberadaan perempuan sebagai CFO memiliki hubungan signifikan positif dengan nilai perusahaan, perempuan yang menjabat sebagai *Chair* atau CEO tidak berpengaruh signifikan dengan nilai perusahaan, Government Women (negara dipimpin perempuan) menunjukkan hubungan signifikan positif dengan nilai perusahaan.
(Jhon et al., 2020)	Variabel independen : *Gender Diversity,*	Perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia	*Gender diversity* tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan,

	Educational Background, Director's Age, Generational Diversity Variabel Dependen : *Firm Value*	(BEI) tahun 2016 - 2018	*Educational Background* dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan, *Director's Age* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan, *Generational Diversity* tidak memiliki efek signifikan pada nilai perusahaan.
(Dharmayanti et al., 2024)	Variabel Independen : *Related Party Transactions, Philanthropy Disclosure, Gender Diversity* dan *Research & Development.* Variabel Dependen : *Firm Value*	Perusahaan Manufaktur Sektor Kesehatan Industri Farmasi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2020.	*Related Party Transactions, Philanthropy Disclosure* dan *Research & Development* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan, sedangkan *Gender Diversity* tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.
(Karim & Naeem, 2023)	Variabel Independen : Struktur Kepemilikan , Karakteristik Dewan Variabel moderasi : Keberagaman	Perusahaan-perusahaan yang terdaftar di Bursa Malaysia, selama periode 2006-2017.	Struktur kepemilikan memiliki pengaruh yang lemah terhadap nilai perusahaan, sedangkan karakteristik dewan secara signifikan mempengaruhi nilai perusahaan, dan Keberagaman gender dan etnis pada dewan menunjukkan dampak

	Gender, Keberagaman Etnis Variabel Dependen : Nilai Perusahaan		moderasi yang bervariasi terhadap hubungan antara struktur kepemilikan, karakteristik dewan, dan kinerja
(Lestari & Soewarno, 2024)	Variabel independen : *Female Directors* Variabel pemoderasi : *Green Inovation* Variabel dependen : *Firm Value*	Perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2016 – 2020	*Female Directors* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *firm value*, *Female Directors* mendorong *Green Inovation*, *Green Inovation* memediasi pengaruh *Female Directors* terhadap *firm value*
(Marheni, 2024)	Variabel Independen : Diversitas *gender* dewan Variabel Pemoderasi : *Dividend Payout Ratio* Variabel Dependen : *Firm Value*	Perusahaan-perusahaan yang terdaftar dalam IDX High Dividend 20 dari tahun 2018 hingga 2022	Keberagaman gender dewan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *dividend payout ratio*, *Dividend payout ratio* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap nilai perusahaan, Keberagaman gender dewan tidak menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap nilai perusahaan, dan Keberagaman gender dewan tidak memiliki pengaruh

			positif yang signifikan terhadap nilai perusahaan yang dimediasi oleh dividend payout ratio
(Mukyala et al., 2021)	Variabel Independen : *Gender Diversity* Variabel Dependen : *Firm Value*	Perusahaan yang terdaftar pada Nairobi Securities Exchange (NSE) di Kenya dan Uganda Securities Exchange (USE) di Uganda periode 2012-2019	Pada perusahaan yang terdaftar di USE menghasilkan bahwa *Gender Diversity* memiliki pengaruh positif terhadap nlai perusahaan sedangkan Pada perusahaan yang terdaftar di NSE menghasilkan bahwa *Gender Diversity* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap nlai perusahaan dengan begitu *Gender Diversity* tidak secara langsung meningkatkan nilai perusahaan.
(Oyetunji & Bello, 2023)	Variabel Independen : *Board Gender Diversity, Board Ethnic Diversity* Variabel Dependen : *Firm Value*	Organisasi jasa keuangan yang terdaftar di Nigerian Stock Market (NSE) periode 2012-2020.	Board Gender Diversity dan Board Ethnic Diversity memiliki dampak positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan.
(R. R. Saputra et al., 2023)	Variabel independen : *Board Gender*	Perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di Bursa	*Board gender diversity* tidak mempengaruhi nilai perusahaan, *board*

	diversity, Board independence, CEO Duality, CEO Tenure Variabel dependen : Nilai Perusahaan	Efek Indonesia (BEI) tahun 2016 - 2020	*independence* mempunyai pengaruh negatif signifikan kepada nilai perusahaan, *CEO* *duality* tidak mempengaruhi terhadap nilai perusahaan, *CEO* *tenure* berpengaruh negatif signifikan terhadap nilai perusahaan.
(Ramdhania et al., 2020)	Variabel independen : *Gender Diversity* Dewan Direksi dan CEO (*female director, female* CEO) Variabel dependen : Nilai Perusahaan	Perusahaan property, real estate dan development yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2016-2018	*Female Directors* berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan, FCEO berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan.
(Simanungkalit & Mayangsari, 2022)	Variabel independen : Diversifikasi Gender, Kepemilikan Manajerial, *Green Banking.* Variabel pemoderasi : Ukuran Perusahaan	Perusahaan perbankan yang telah terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2018 sampai 2021	Diversifikasi gender dewan komisaris berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan secara signifikan, kepemilikan manajerial berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan secara signifikan Variabel *green banking* tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan Variabel ukuran perusahaan tidak

	Variabel kontrol : *Leverage.* Variabel dependen : Nilai Perusahaan.		memperkuat pengaruh negatif diversifikasi gender dewan komisaris terhadap nilai perusahaan, Variabel ukuran perusahaan tidak memperkuat pengaruh negatif kepemilikan manajerial terhadap nilai perusahaan, Variabel ukuran perusahaan tidak memperkuat pengaruh positif *green banking* terhadap nilai perusahaan.
(Syahputri et al., 2022)	Variabel Independen : *Gender diversity, Tenure, Age, Nationality, Educational Background* Variabel Dependen : *Firm Value*	Perusahaan di sektor *Food & Beverage* di Indonesia yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2016-2022	*gender diversity, age* dan *Educational Background* tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan, sedangkan *tenure* dan *Nationality* berpengaruh terhadap nilai perusahaan.
(Thapa, 2024)	Variabel independen: *Board Diversity* Variabel kontrol: *Board Size, Independent directors, Firm Size, Leverage*	Lembaga keuangan yang terdaftar di Nepal *Stock Exchange* (NEPSE) periode tahun 2011 – 2020	*Board Diversity* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap nilai perusahaan, *Board size* memiliki hubungan positif dengan nilai perusahaan, *Independent directors* memiliki hubungan positif dengan nilai perusahaan,

	Variabel dependen: *Firm Value*		leverage memiliki hubungan terbalik (negatif) dengan nilai perusahaan dan signifikan.
(W. S. Saputra, 2019)	Variabel Independen: Diversitas Dewan Direksi (Gender, usia, latar belakang pendidikan, berkebangsaan asing) Variabel dependen: Nilai Perusahaan	Perusahaan LQ45 yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2015-2017	Variabel dewan direksi wanita tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan, variabel usia dewan direksi tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan, latar belakang dewan direksi memiliki pengaruh negatif terhadap nilai perusahaan, sedangkan dewan direksi berkebangsaan asing berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.
Lestari & Anggraini (2024)	Variabel Indpenden : *Cash Holding, Intellectual Capital, Gender diversity* Variabel Dependen : *Firm Value* (Tobin's Q)	perusahaan di sektor consumer non-cyclicals yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2017-2021	*Cash Holding* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan, *Intellectual Capital* berpengaruh signifikan positif terhadap nilai perusahaan, Keberagaman gender pada dewan direksi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap nilai perusahaan.

2.3 Hipotesis Penelitian

2.3.1 Pengaruh Diversitas *Gender* Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan

Dewan direksi menjadi salah satu elemen utama dalam struktur tata kelola perusahaan dalam menciptakan *Good Corporate Governance* dan memastikan keberhasilan operasional serta strategis suatu perusahaan. Berdasarkan teori keagenan keberadaan dewan direksi berfungsi untuk mengurangi konflik kepentingan antara manajemen sebagai agen dan pemegang saham sebagai prinsipal. Oleh karena itu, keberagaman karakteristik dewan direksi menjadi salah satu isu yang penting untuk diperhatikan dalam menjalankan tata kelola perusahaan yang baik, seperti keberagaman gender dalam jajaran direksi. Penelitian (Thapa, 2024) dan (Karim & Naeem, 2023) menjelaskan bahwa keberadaan perempuan di dewan direksi memberikan kontribusi terhadap kualitas pengawasan dan inovasi dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan literatur terdahulu (Gede et al., 2023), (Mukyala et al., 2021) dan (Ramdhania et al., 2020) menjelaskan bahwa *gender diversity* dewan direksi terhadap nilai perusahaan memberikan pengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan, hal ini membuktikan bahwa semakin banyak keberadaan dewan direksi perempuan maka nilai perusahaan juga mengalami peningkatan. Berdasarkan uraian di atas, menghasilkan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diversitas gender dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan

2.3.2 Pengaruh Diversitas *Gender* Dewan Komisaris terhadap Nilai Perusahaan

Dewan komisaris mempunyai tugas sebagai mengawasi dan memberikan nasihat kepada direksi dalam pengelolaan perusahaan. Di dalam jajaran dewan komisaris terdapat keberagaman karakteristik yang mempengaruhi kinerja dewan komisaris tersebut. Perbedaan keanggotaan dalam dewan komisaris dapat berupa perbedaan gender, etnis dan budaya (Carter et al., 2003). Menurut (Limbago & Sulistiawan, 2008) Dewan komisaris dengan tingkat keberagaman gender yang

semakin tinggi juga akan bekerja lebih baik dalam hal monitoring dan menuntut akuntabilitas yang lebih besar untuk kinerja manajemen.

Perusahaan ketika memiliki dewan komisaris yang lebih beragam secara gender dianggap menciptakan citra positif di mata investor dan konsumen, dengan begitu dapat meningkatkan nilai perusahaan. Keberagaman gender juga berfungsi sebagai simbol atau pembeda suatu perusahaan dari perusahaan lainnya, sehingga menjadi nilai lebih bagi perusahaan. Keberadaan perempuan di dalam tata kelola perusahaan dianggap memberikan performa kinerja keuangan yang lebih baik. karena wanita cenderung lebih ulet dan memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi, sehingga dapat mengatur perusahaan lebih baik (Amina & Sunarjanto, 2016). Perempuan juga dianggap dalam proses pengambilan keputusan sangat berhati-hati karena cenderung memilih resiko yang rendah dibandingkan laki-laki. Penelitian yang mendukung pengaruh *diversity gender* dewan komisaris (Saputra et al., 2023), (Novrianti & Isynuwardhana, 2024), dan (Joevanty & Suzan, 2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif *diversity gender* dewan direksi terhadap nilai perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, menghasilkan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Diversitas gender dewan komisaris berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan

2.3.3 Pengaruh Diversitas *Gender* Komite Audit terhadap Nilai Perusahaan

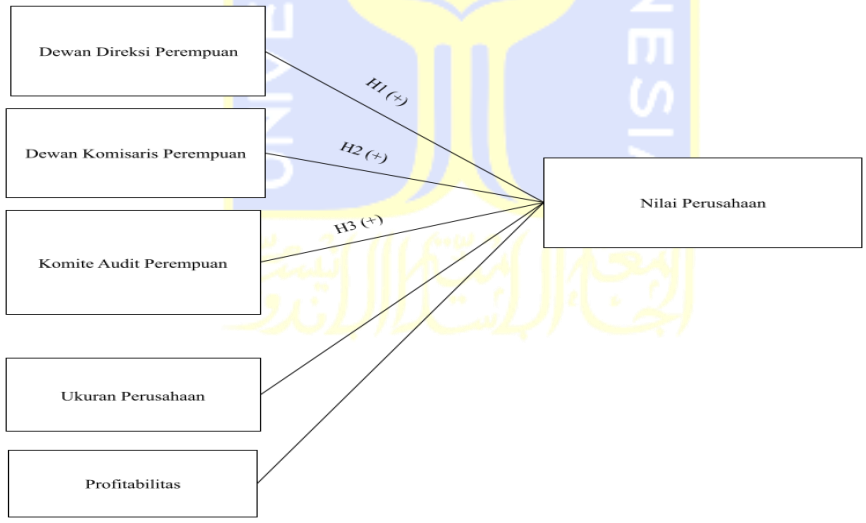
Dibentuknya komite audit karena memiliki peran penting sebagai pengawas independen yang dapat mendukung dewan komisaris dalam mengidentifikasi resiko dan meningkatkan kepercayaan investor melalui pengelolaan keuangan yang baik. Keberadaan tersebut diharapkan memberikan tata kelola yang baik bagi perusahaan sehingga memberikan peningkatan terhadap nilai perusahaan. Salah satu upaya untuk mencapai tersebut dengan cara menerapkan diversitas atau keragaman terhadap komite audit.

Diversitas gender dalam komite audit memiliki peran signifikan dalam mempengaruhi nilai perusahaan. Keberadaan perempuan pada jajaran direktur perusahaan dapat memperkuat tata kelola perusahaan serta meningkatkan nilai perusahaan (Oyetunji & Bello, 2023). Wanita dianggap memiliki sifat yang lebih hati-hati sehingga memberikan pengaruh dalam pengawasan pelaporan keuangan oleh Komite Audit (Hartoko & Tri Astuti, 2021). Oleh karena itu, dengan adanya heterogenitas serta independensi yang dimiliki pada komite audit perusahaan diharapkan memberikan kontribusi positif terkait peningkatan nilai perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, menghasilkan hipotesis sebagai berikut

H3 : Diversitas gender komite audit berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan

2.4 Kerangka Penelitian

Berdasarkan pembahasan di atas, menghasilkan kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 POPULASI DAN SAMPEL

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah perusahaan terdaftar pada *Jakarta Islamic Index (JII)* yang tercatat pada Bursa Efek Indonesia (BEI) yang berjumlah sebanyak 30 perusahaan. Penelitian ini menggunakan data laporan keuangan dan *annual report* periode tahun 2021-2023 yang dipublikasikan untuk umum. Sampel yang digunakan sebagai penelitian ditentukan dengan metode *purposive sampling* dengan kriteria sebagai berikut:

1. Perusahaan *Jakarta Islamic Index (JII)* yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia (BEI) periode tahun 2021-2023.
2. Perusahaan yang secara konsisten berturut-turut terdaftar pada *Jakarta Islamic index* (JII) periode 2021-2023
3. Perusahaan yang menerbitkan laporan keuangan dan laporan tahunan pada periode 2021 -2023.
4. Perusahaan yang menyediakan informasi terkait profil anggota dewan direksi, anggota dewan komisaris, dan anggota komite audit.

3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.2.1 Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data berupa data sekunder. Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan melalui sumber lain baik itu secara lisan maupun tulis, sehingga peneliti tidak perlu melakukan wawancara atau survei lapangan. Data sekunder ini diperoleh dari data laporan keuangan dan data laporan tahunan yang diterbitkan oleh perusahaan *Jakarta Islamic Index (JII)* yang terdaftar pada Bursa Efek

Indonesia (BEI) pada periode tahun 2021 – 2023. Data tersebut dapat diakses melalui situs *website* www.idx.co.id dan *website* resmi perusahaan.

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode observasi secara tidak langsung. Teknik ini dilakukan oleh penulis dengan mengumpulkan data laporan keuangan dan data laporan tahunan pada perusahaan *Jakarta Islamic Index (JII)* sebagai objek pada penelitian kali ini, melalui situs web resmi www.idx.co.id, dan *website* resmi perusahaan, serta jurnal untuk mendapatkan data yang diperlukan sebagai penelitian. Teknik tersebut membantu peneliti untuk memperoleh data yang digunakan untuk melakukan penelitian terhadap isu yang diangkat oleh peneliti dan memperoleh perkembangan terkait perusahaan *Jakarta Islamic Index* (JII).

3.3 VARIABEL PENELITIAN

3.3.1 Variabel Dependen

Variabel dependen menurut (Kothari, 2004) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau variabel lain, dengan demikian variabel dependen tergantung pada variabel bebas. Pada penelitian ini variabel dependen yang digunakan merupakan Nilai Perusahaan. Pada penelitian ini nilai perusahaan dihitung menggunakan metode *price book value* (PBV). Menurut (Willim, 2015) *price book value* (PBV) merupakan metode untuk mengukur nilai pasar suatu perusahaan dibandingkan nilai bukunya. Rasio ini digunakan untuk menghitung penilaian perusahaan oleh investor dan analisis keuangan. Rumus menghitung *price book value* (PBV) menurut (Eugene F. Brigham dan Joel F. Houston, 2014) seperti berikut:

$$PBV = \frac{harga\ pasar\ per\ saham}{Nilai\ buku\ per\ saham}$$

3.3.2 Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel bebas yang mempengaruhi variabel dependen atau variabel terikat. Pada penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah dewan direksi perempuan, dewan komisaris perempuan, serta komite audit perempuan.

3.3.2.1 Dewan Direksi Perempuan

Direksi perempuan dianggap menjadi salah satu indikator diversitas *gende*r dalam dewan direksi yang dapat mempengaruhi nilai perusahaan. Diversitas gender pada dewan direksi diukur menggunakan proporsi perempuan di dalam dewan direksi. Berdasarkan penelitian (García-Meca et al., 2022) menggunakan rumus sebagai berikut:

$$FeDirectors = \frac{Jumlah\ dewan\ direksi\ perempuan}{Total\ jumlah\ dewan\ direksi}$$

3.3.2.2 Dewan Komisaris Perempuan

Komisaris perempuan menjadi indikator diversitas *gender* pada dewan komisaris yang dianggap memberikan pengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Diversitas gender pada dewan komisaris diukur menggunakan proporsi perempuan di dalam dewan komisaris. Variabel ini diukur dengan menggunakan penghitungan persentase anggota dewan komisaris perempuan pada perusahaan. Menurut (Limbago & Sulistiawan , 2008) Pengukuran tersebut menggunakan rumus sebagai berikut:

$$GDK = \frac{Jumlah\ dewan\ komisaris\ perempuan}{Total\ jumlah\ dewan\ komisaris}$$

3.3.2.3 Komite Audit Perempuan

Variabel diversitas gender pada komite audit diukur dengan menggunakan variabel *dummy*. Berdasarkan penelitian (Hartoko & Tri Astuti, 2021) variabel

dummy digunakan sebagai alat pengukur variabel ini, dengan begitu nilai 1 (satu) jika terdapat anggota Komite Audit wanita pada perusahaan dan bernilai 0 (nol) jika tidak terdapat anggota Komite Audit perempuan atau seluruh anggota komite audit merupakan laki-laki.

3.3.3 Variabel Kontrol

Variabel kontrol merupakan variabel yang bukan dijadikan untuk menjawab tujuan penelitian dan tidak menjadi fokus utama pada penelitian. Tetapi, variabel kontrol digunakan sebagai pengendalian agar variabel bebas terhadap variabel terikat tidak dipengaruhi faktor lain. Oleh karena itu, memiliki potensi mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pada penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel kontrol yaitu, ukuran perusahaan dan profitabilitas.

3.3.3.1 Ukuran Perusahaan

Pada penelitian ini ukuran perusahaan menjadi variabel kontrol antara variabel independen dan variabel dependen. Menurut (Prasetyorini, 2013) ukuran perusahaan adalah suatu ukuran yang digunakan untuk mengklasifikasikan besar dan kecilnya perusahaan dengan diukur menggunakan total aktiva, *log size*, nilai pasar saham, dll. Rumus yang digunakan untuk mengukur ukuran perusahaan sebagai berikut:

$$Size = LN\ (Total\ Asset)$$

3.3.3.2 Profitabilitas

Profitabilitas menjadi variabel kontrol antara variabel independen dan variabel dependen pada penelitian ini. Menurut (Prasetyorini, 2013) profitabilitas adalah kemampuan perusahaan seberapa efektif perusahaan dalam menghasilkan laba bersih dari aktivitas operasional yang dijalankan dalam satu periode akuntansi.

Profitabilitas dapat diukur dengan menggunakan perhitungan *Return on Asset* (ROA) dengan rumus sebagai berikut:

$$ROA = \frac{Laba\ Bersih}{Total\ Aset}$$

3.4 Teknik Analisis Data

3.4.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menyajikan data menjadi secara informatif sehingga mudah dipahami dan dimengerti dengan cepat oleh pembaca (Widarjono, 2018). Pada penelitian ini statistik deskriptif digunakan sebagai gambaran umum terhadap data yang digunakan. Analisis ini mencakup *measure of location* atau mengetahui ukuran lokasi data seperti, rata-rata, median, dan modus. Selain itu, analisis ini digunakan untuk mengetahui *measure of dispersion* atau ukuran persebaran data seperti nilai minimum, nilai maksimum, dan ukuran tingkat persebaran data melalui standar deviasi.

3.4.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut (Aditiya et al., 2023) uji asumsi klasik adalah syarat statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda berbasis *Ordinary Least Squares* (OLS). Uji asumsi klasik menjadi langkah penting yang digunakan untuk memastikan bahwa persamaan regresi yang digunakan adalah tepat dan valid. Uji asumsi klasik meliputi atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi.

3.4.2.1 Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, bahwasannya variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013). Pengertian lain menjelaskan bahwa sebuah proses analisis data untuk mengetahui apakah nilai residual pada penelitian terdistribusi normal atau

tidak. Untuk melakukan pengujian normalitas dapat menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan aplikasi *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) *series* 27. Sebagai dasar untuk menentukan bahwa nilai residual tersebut terdistribusi normal atau tidak normal, dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (p-value) dari hasil uji normalitas. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka dianggap terdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi < 0,05, maka data dianggap tidak terdistribusi normal.

3.4.2.2 Uji Multikolinearitas

Tujuan dilakukannya uji Multikolinearitas untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen (Ghozali, 2013). Suatu model regresi dianggap baik ketika variabel independen dengan variabel independen lainnya tidak memiliki korelasi. Untuk mengetahui bahwa adanya multikolinearitas pada variabel dapat dilihat melalui *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika *Tolerance Value* < 0,10 dan VIF > 10, maka menunjukkan bahwa terdapat multikolinearitas antar variabel. Sebaliknya, Jika *Tolerance Value* > 0,10 dan VIF < 10, maka disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel. Dengan begitu, model regresi tersebut dapat dianggap baik.

3.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013). Heteroskedastisitas terjadi ketika adanya variansi pada variabel dalam model regresi yang bervariasi. Apabila variabel tersebut memiliki nilai yang sama maka itu dianggap homokedastisitas. Model regresi yang diharapkan adalah ketika adanya homoskedastisitas atau tidak adanya heteroskedastisitas (Aditiya et al., 2023). Apabila ingin mengetahui adanya

heteroskedastisitas atau tidak, dapat dilakukan menggunakan uji glejser. Jika nilai signifikansi uji glejser > 0,05 menunjukkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas. Tetapi, ketika nilai signifikansi uji glejser < 0,05 menunjukkan bahwa adanya heteroskedastisitas pada data tersebut.

3.4.2.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 atau sebelumnya (Ghozali, 2013). Pengujian autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Durbin-Watson*, yang merupakan salah satu metode paling populer untuk mendeteksi adanya autokorelasi dalam data. Hasil uji autokorelasi dapat diketahui berdasarkan sebagai berikut:

a. Jika nilai *durbin-watson* < dL menunjukkan adanya autokorelasi positif.
b. Jika nilai *durbin-watson* > (4 – dL) menunjukkan adanya autokorelasi negatif pada data tersebut.
c. Jika dL ≤ *durbin-watson* ≤ dU menunjukkan bahwa tidak dapat memberikan kesimpulan
d. Jika dU < *durbin-watson* < (4 - dU) menunjukkan bahwa tidak adanya autokorelasi pada data tersebut.
e. Jika 0 < *durbin-watson* < dL menunjukkan bahwa tidak adanya autokorelasi pada data tersebut.

3.4.3 Uji Hipotesis

3.4.3.1 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi adalah menunjukkan hubungan satu arah dari variabel independen terhadap variabel dependen (Widarjono, 2018). Uji regresi linear berganda adalah metode analisis yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh hubungan antara lebih dari satu variabel independen (X) terhadap variabel

dependen (Y). Model regresi yang digunakan pada penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh atau tidak, dirumuskan sebagai berikut:

$$\boldsymbol{Y = a + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3 + \beta 4X4 + \beta 5X5 + e}$$

Keterangan:

Y : Nilai Perusahaan

a : Konstanta

β : Koefisien Regresi

X1 : Dewan Direksi Perempuan

X2 : Dewan Komisaris Perempuan

X3 : Komite Audit Perempuan

X4 : Ukuran Perusahaan

X5 : Profitabilitas

e : *Error*

3.4.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tujuan dilakukannya uji koefisien determinasi adalah mengukur persentase total variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh garis regresi atau variabel independen (Widarjono, 2018). Nilai koefisien determinasi berada di antara 0 (nol) hingga 1 (satu). Jika semakin mendekati angka 1 (satu), menunjukkan bahwa semakin besar proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

3.4.3.3 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individual (Widarjono, 2018). Uji t menggunakan nilai signifikansi sebagai pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis nol (H0) berdasarkan nilai yang diperoleh. Apabila menggunakan α = 0,05, dengan demikian jika nilai signifikansi < 0,05 maka hipotesis nol ditolak atau

menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi > 0,05 maka hipotesis nol gagal ditolak atau menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

3.4.3.4 Uji F

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang digunakan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat atau tidak (Ghozali, 2013). Uji f digunakan sebagai pengujian kelayakan model regresi. Kriteria untuk menentukan apakah variabel tersebut layak atau tidak dengan menggunakan penilaian sebagai berikut, jika P-value < α (0,05) maka menunjukkan bahwa menolak hipotesis, sehingga variabel tersebut dianggap layak. Sebaliknya, jika p-value > α (0,05) menunjukkan bahwa hipotesis gagal ditolak, sehingga variabel dianggap tidak layak pada model regresi.

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Sampel Penelitian

Pada penelitian ini data yang digunakan adalah data sekunder, dengan menggunakan data *financial statement* dan *annual report* perusahaan yang bisa di dapatkan pada laman resmi perusahaan serta laman resmi www.idx.co.id. Populasi pada penelitian ini menggunakan 30 perusahaan *Jakarta Islamic Index* (JII) yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2021-2023. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, dengan menggunakan metode *purposive sampling* menghasilkan 20 perusahaan *Jakarta Islamic Index* (JII) periode 2021-2023. Perusahaan yang masuk menjadi kriteria penelitian sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Pemilihan Sampel Perusahaan Jakarta Islamic Index (JII) periode

No	Keterangan	Jumlah
1.	Perusahaan *Jakarta Islamic Index* (JII) yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia (BEI) periode tahun 2021-2023	30
2.	Perusahaan yang secara konsisten berturut-turut terdaftar pada *Jakarta Islamic Index* (JII) periode 2021-2023	(10)
Total perusahaan JII Periode 2021-2023		**20**
Total Sampel perusahaan periode 2021-2023		**60**
Data Outlier		(5)
Total sampel yang digunakan		**55**

4.2 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan sebagai gambaran umum terhadap data yang digunakan, pada penelitian ini nilai perusahaan menjadi variabel dependen, penggunaan tiga variabel independen, dan menggunakan dua variabel kontrol. Analisis deskriptif mencakup nilai

maksimum, nilai minimum, nilai rata-rata (*mean*), dan *standard deviation*. Nilai-nilai tersebut dengan menggunakan aplikasi *SPSS* menghasilkan nilai data sebagai berikut;

Tabel 4. 2 Hasil Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Dewan Direksi Perempuan	55	,00	,75	,1262	,17877
Dewan Komisaris Perempuan	55	,00	,43	,0980	,13562
Komite Audit Perempuan	55	0	1	0,62	0,490
Ukuran Perusahaan	55	29,56	37,84	32,0311	1,48645
Profitabilitas	55	,001	,454	,09820	,085131
Nilai Perusahaan	55	,49	7,41	2,0611	1,50908
Valid N (listwise)	55				

Sumber data: *IBM SPSS Statistics* 27, 2025

Hasil uji analisis statistik deskriptif pada tabel 4.2 di atas, menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel dewan direksi perempuan memiliki nilai minimum 0, nilai maksimum 0,75, nilai rata-rata 0,1262, nilai standar deviasi 0,17877. Hasil rata-rata pada tabel menunjukkan nilai sebesar 0,1262 artinya proporsi perempuan dalam dewan direksi sebesar 12,62%, rata-rata memiliki hasil yang relatif kecil artinya perempuan yang menjabat sebagai dewan direksi masih sangat sedikit. Nilai standar deviasi pada tabel menunjukkan hasil yang lebih tinggi dibandingkan nilai rata-rata yang artinya proporsi dewan direksi perempuan lebih tinggi, tetapi jumlahnya terbatas.
2. Variabel dewan komisaris perempuan memiliki nilai minimum 0, nilai maksimum 0,43, nilai rata-rata 0,0980, nilai standar deviasi 0,13562. Nilai rata-rata pada tabel di atas menunjukkan nilai 0,0980 atau 9,8% nilai tersebut relatif rendah yang artinya bahwa di dalam perusahaan perempuan dengan jabatan sebagai dewan komisaris masih sangat sedikit. Nilai standar deviasi yang lebih tinggi dibandingkan nilai rata-

rata menunjukkan bahwa laki-laki masih lebih mendominasi pada posisi dewan komisaris di dalam perusahaan dibandingkan perempuan.

3. Variabel komite audit perempuan memiliki nilai minimum 0, nilai maksimum 1, nilai rata-rata 0,62, nilai standar deviasi 0,490. Nilai rata-rata menunjukkan hasil sebesar 0,62 artinya proporsi perempuan pada komite audit sebesar 62% dari secara keseluruhan anggota komite audit. Nilai standar deviasi 0,490 memiliki nilai lebih kecil dibandingkan nilai rata-rata menunjukkan proporsi perempuan lebih tinggi dan mendominasi secara keseluruhan pada anggota komite audit, artinya bahwa perusahaan lebih terbuka untuk melibatkan perempuan dalam fungsi pengawasan internal dibandingkan dengan pengambilan keputusan strategis di tingkat direksi dan komisaris.
4. Variabel ukuran perusahaan memiliki nilai minimum 29,56, nilai maksimum 37,84, nilai rata-rata 32,0311, nilai standar deviasi 1,48645. Nilai standar deviasi 1,48645 memiliki nilai lebih kecil dibandingkan nilai rata-rata artinya bahwa terdapat nilai yang bervariasi dalam ukuran perusahaan dan dianggap bahwa nilai ukuran perusahaan antara satu perusahaan dengan perusahaan lain tidak berbeda jauh.
5. Profitabilitas memiliki nilai minimum 0,001, nilai maksimum 0,454, nilai rata-rata 0,09820, nilai standar deviasi 0,085131. Profitabilitas diukur dengan menggunakan *return on asset* (ROA) menghasilkan nilai rata-rata sebesar 0,09820 atau 9,82% artinya bahwa mayoritas perusahaan dalam sampel memiliki tingkat profitabilitas yang cukup stabil. Nilai standar deviasi menunjukkan hasil sebesar 0,085131 yang mana nilai tersebut lebih kecil dibandingkan nilai rata-rata, artinya perusahaan satu dengan perusahaan lain memiliki tingkat profitabilitas yang tidak terlalu berbeda satu sama lain.

6. Nilai perusahaan berdasarkan tabel di atas menghasilkan nilai minimum 0,49, nilai maksimum 7,41, nilai rata-rata 2,0611, dan nilai standar deviasi 1,50908. Pada tabel menunjukkan nilai rata-rata 2,0611 artinya bahwa perusahaan-perusahaan tersebut memiliki nilai pasar relatif rendah hingga menengah. Nilai standar deviasi pada nilai perusahaan memiliki nilai yang lebih kecil dibandingkan dengan nilai rata-rata menunjukkan bahwa data yang digunakan bersifat homogen atau nilai perusahaan memiliki nilai kesamaan dan tidak terlalu bervariasi antar perusahaan satu dengan perusahaan lain.

4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik menjadi langkah penting yang digunakan untuk memastikan bahwa persamaan regresi yang digunakan adalah tepat dan valid. Uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedasitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji bahwa nilai variabel dependen dan variabel independen yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak. Syarat model regresi dianggap normal apabila nilai signifikansi > 0,05, apabila hasil menunjukkan nilai signifikansi < 0,05 maka dianggap tidak terdistribusi normal. Hasil uji normalitas pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 3 Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,33317159

Most Extreme Differences	Absolute	0,240
	Positive	0,240
	Negative	-0,099
Test Statistic		0,240
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]		,000

Sumber data: *IBM SPSS Statistics* 27, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas ditunjukkan dengan tabel di atas dengan memiliki hasil nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi < 0,05 artinya bahwa data tersebut tidak memenuhi syarat bahwa data terdistribusi normal dalam model regresi. Oleh karena itu, agar data dapat menghasilkan nilai residual terdistribusi normal dilakukan pengurangan *outlier*. Hasil pengurangan *outlier* ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 4 Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* (Setelah Outlier)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,24754759
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,092
	Negative	-,048
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]		,200[d]

Sumber data: *IBM SPSS Statistics* 27, 2025

Berdasarkan hasil uji analisis pada tabel di atas setelah dilakukan pengurangan outlier sebanyak lima sampel data, dengan begitu menyisakan sebanyak 55 sampel data menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Artinya 0,200 > 0,05 menunjukkan bahwa data dapat disimpulkan memiliki nilai residual yang terdistribusi normal.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk menguji dengan menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi. Untuk mengetahui bahwa adanya multikolinearitas pada variabel dapat dilihat melalui *Tolerance Value dan Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Dewan Direksi Perempuan	,805	1,242
Dewan Komisaris Perempuan	,821	1,218
Komite Audit Perempuan	,954	1,048
Ukuran Perusahaan	,875	1,142
Profitabilitas	,898	1,114

Sumber data: *IBM SPSS Statistics* 27, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dewan direksi perempuan sebagai variabel independen, berdasarkan tabel uji analisis multikolinearitas di atas menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0,805 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,242 < 10. Artinya, pada variabel dewan direksi perempuan bahwa tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam model regresi.
2. Dewan komisaris perempuan sebagai variabel independen, berdasarkan tabel uji analisis multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0,821 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,218 < 10. Artinya, pada variabel dewan komisaris perempuan bahwa tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam model regresi.
3. Komite audit perempuan sebagai variabel independen, berdasarkan tabel uji analisis multikolinearitas di atas menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0,954 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,048 < 10. Artinya, pada variabel komite audit perempuan bahwa tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam model regresi.

4. Ukuran perusahaan sebagai variabel kontrol, berdasarkan tabel uji analisis multikolinearitas di atas menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0,875 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,142 < 10. Artinya, pada variabel ukuran perusahaan bahwa tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam model regresi.
5. Profitabilitas sebagai variabel kontrol, berdasarkan pada tabel uji analisis multikolinearitas di atas menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0,898 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,114 < 10. Artinya, pada variabel profitabilitas bahwa tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam model regresi.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji untuk menentukan apakah dalam penelitian terdapat ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya. Hasil uji analisis Heteroskedastisitas ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Sig.
1	(Constant)	,587
	Dewan Direksi Perempuan	,087
	Dewan Komisaris Perempuan	,047
	Komite Audit Perempuan	,002
	Ukuran Perusahaan	,121
	Profitabilitas	,227

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber data: *IBM SPSS Statistics* 27, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji heteroskedastisitas di atas dengan menggunakan uji *glejser* dapat disimpulkan sebagai berikut, nilai signifikansi pada variabel independen dewan direksi perempuan menunjukkan nilai residual yang lebih besar dibandingkan dengan 0,05. Artinya variabel independen tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas pada sampel data yang digunakan. Ketika menggunakan variabel kontrol untuk menguji heteroskedastisitas menghasilkan nilai residual yang lebih besar dibandingkan 0,05,

artinya, kedua variabel kontrol tersebut tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas pada sampel data yang digunakan. Sedangkan variabel independen dewan komisaris perempuan dan komite audit perempuan menunjukkan nilai residual yang lebih kecil dibandingkan 0,05, artinya pada kedua variabel independen tersebut terdapat gejala heteroskedastisitas pada sampel penelitian atau data tersebut tidak homogen. Oleh karena itu, agar data tersebut tidak terdapat gejala heteroskedastisitas akan dilakukan pengujian ulang dengan menggunakan uji *spearman. Rank spearman* digunakan untuk mengetahui ada dan tidaknya hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat (Sarwono, 2009). Hasil analisis dengan menggunakan uji *rank spearman* ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 7 Hasil Uji *Spearman Rho*

Correlations

			Dewan Direksi Perempuan	Dewan Komisaris Perempuan	Komite Audit Perempuan	Ukuran Perusahaan	Profitabilitas	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Dewan Direksi Perempuan	Correlation Coefficient	1,000	,208	-,030	,061	,086	-,241
		Sig. (2-tailed)	.	,127	,828	,660	,532	,077
		N	55	55	55	55	55	55
	Dewan Komisaris Perempuan	Correlation Coefficient	,208	1,000	,134	-,195	,132	-,133
		Sig. (2-tailed)	,127	.	,328	,153	,337	,332
		N	55	55	55	55	55	55
	Komite Audit Perempuan	Correlation Coefficient	-,030	,134	1,000	-,031	,123	,038

	Sig. (2-tailed)	,828	,328	.	,824	,373	,785
	N	55	55	55	55	55	55
Ukuran Perusahaan	Correlation Coefficient	,061	-,195	-,031	1,000	-,253	-,230
	Sig. (2-tailed)	,660	,153	,824	.	,062	,091
	N	55	55	55	55	55	55
Profitabilitas	Correlation Coefficient	,086	,132	,123	-,253	1,000	,070
	Sig. (2-tailed)	,532	,337	,373	,062	.	,611
	N	55	55	55	55	55	55
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,241	-,133	,038	-,230	,070	1,000
	Sig. (2-tailed)	,077	,332	,785	,091	,611	.
	N	55	55	55	55	55	55

Sumber data: *IBM SPSS Statistics* 27, 2025

Berdasarkan hasil analisis uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode Uji *rank spearman* pada tabel 4.7 di atas, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dari hasil uji *rank spearman* bahwasannya tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada sampel data penelitian yang digunakan.

4.3.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah salah satu dari uji asumsi klasik yang tujuan dilakukan uji ini untuk menguji apakah apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 atau sebelumnya. Pada penelitian ini pengujian autokorelasi menggunakan metode uji *Durbin-Watson.* Hasil uji analisis autokorelasi disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,563[a]	,317	,247	1,30965	1,648

Sumber data: *IBM SPSS Statistics* 27, 2025

Berdasarkan hasil uji analisis autokorelasi di atas dengan menggunakan metode uji *Durbin-Watson* maka menghasilkan nilai DW sebesar 1,648. Pada penelitian ini menggunakan 55 sampel data dengan tiga variabel independen dan dua variabel kontrol. Berdasarkan banyaknya sampel dan variabel yang digunakan pada tabel *Durbin-Watson* menghasilkan nilai dU sebesar 1,768 dan nilai 4 – dU sebesar 2,232. Syarat tidak terjadinya gejala autokorelasi adalah ketika dU < DW < 4 – dU , namun pada uji analisis ini menunjukkan bahwa nilai DW < dU. Oleh karena itu, uji analisis menggunakan metode *Durbin-Watson* dalam penelitian ini tidak memenuhi syarat untuk mengatasi autokorelasi. Sebagai upaya untuk mengatasi agar penelitian ini memenuhi syarat bahwa data sampel yang digunakan tidak terdapat gejala autokorelasi dilakukan pengujian ulang dengan menggunakan metode *Run Test.* Pada metode tersebut sampel data dianggap memenuhi syarat bebas dari autokorelasi apabila nilai signifikansi > 0,05 maka data tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi. Analisis uji autokorelasi dengan menggunakan metode *Run Test* disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 9 Hasil Uji Autokorelasi dengan metode *Run Test*

Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value[a]	0,00660
Cases < Test Value	27
Cases >= Test Value	28
Total Cases	55
Number of Runs	28
Z	-,134
Asymp. Sig. (2-tailed)	,894

a. Median
Sumber data: *IBM SPSS Statistics 27, 2025*

Berdasarkan hasil analisis uji autokorelasi dengan menggunakan metode *Run Test* pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai dari *Asymp. Sig*. (2-tailed) sebesar 0,894. Pada hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dibandingkan 0,05 atau 0,894 > 0,05 yang artinya data sampel pada model regresi memenuhi syarat tidak terjadinya autokorelasi atau bebas dari gejala autokorelasi.

4.4 Uji Hipotesis

4.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda adalah metode analisis yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh hubungan antara lebih dari satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Pada penelitian ini Dewan Direksi Perempuan,Dewan Komisaris Perempuan, dan Komite Audit Perempuan digunakan sebagai variabel independen, sedangkan variabel dependennya adalah nilai perusahaan. Hasil uji analisis regresi linear berganda disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,437	4,171		,344	,732
	Dewan Direksi Perempuan	3,482	1,111	,412	3,133	,003
	Dewan Komisaris Perempuan	1,318	1,450	,118	,909	,368
	Komite Audit Perempuan	-,937	,372	-,304	2,517	,015
	Ukuran Perusahaan	,019	,128	,019	,150	,881
	Profitabilitas	,201	2,210	,011	,091	,928

a. Dependent Variable: Nilai perusahaan

Sumber data: *IBM SPSS Statistics 27, 2025*

Berdasarkan hasil analisis uji regresi yang disajikan pada tabel 4.10 persamaan regresi pada penelitian ini sebagai berikut:

Y = 1,437 + 3,482X1 + 1,318X2 - 0,937X3 + 0,019X4 + 0,201X5 + e

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 1,437. Hasil nilai konstanta positif menunjukkan bahwa memiliki pengaruh yang searah antara variabel independen, variabel kontrol terhadap variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi Dewan Direksi Perempuan (X1), Dewan Komisaris Perempuan (X2), Komite Audit Perempuan (X3), ukuran perusahaan (X4) dan Profitabilitas (X5) sebagai variabel kontrol jika keseluruhan variabel bernilai 0, maka nilai perusahaan adalah sebesar 1,437.
2. Nilai koefisien beta Dewan Direksi Perempuan (X1) memiliki nilai positif sebesar 3,482. Nilai yang dihasilkan menunjukkan hasil positif, artinya jika setiap penambahan 1 anggota dewan direksi perempuan maka nilai perusahaan mengalami kenaikan sebesar 3,482. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.
3. Nilai koefisien beta Dewan Komisaris Perempuan (X2) memiliki nilai positif sebesar 1,318. Nilai yang dihasilkan menunjukkan hasil positif, artinya jika setiap penambahan 1 anggota dewan komisaris perempuan maka nilai perusahaan akan mengalami kenaikan sebesar 1,318. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.
4. Nilai koefisien beta Komite Audit Perempuan (X3) memiliki nilai hasil negatif sebesar -0,937. Nilai yang dihasilkan menunjukkan hasil negatif (berlawanan arah) antara variabel komite audit perempuan dan nilai perusahaan, artinya jika setiap penambahan 1 anggota komite audit perempuan maka nilai perusahaan akan

mengalami penurunan sebesar 0,937. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.

5. Nilai koefisien beta ukuran perusahaan (X4) sebagai variabel kontrol memiliki nilai positif sebesar 0,019. Nilai yang dihasilkan menunjukkan hasil positif, artinya jika ukuran perusahaan mengalami peningkatan sebesar 1 maka nilai perusahaan akan mengalami kenaikan sebesar 0,019. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.
6. Nilai koefisien beta Profitabilitas (X5) sebagai variabel kontrol memiliki nilai positif sebesar 0,201. Nilai yang dihasilkan menunjukkan hasil positif, artinya jika profitabilitas mengalami peningkatan sebesar 1 maka nilai perusahaan akan mengalami kenaikan sebesar 0,201. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.

4.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa baik model regresi dan seberapa besar persentase untuk menjelaskan variabel dependen dalam penelitian. Hasil analisis uji koefisien determinasi disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,563[a]	0,317	0,247	1,30965

a. Predictors: (Constant), Profitabilitas , Dewan Komisaris Perempuan ,
Komite Audit Perempuan , Ukuran Perusahaan , Dewan Direksi Perempuan
b. Dependent Variable: Nilai Perusahaan

Sumber data: IBM SPSS Statistics 27, 2025

Berdasarkan hasil uji analisis koefisien determinasi yang ditunjukkan pada tabel 4.11 diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0,247. Nilai tersebut memberikan arti bahwa variabel independen (dewan direksi perempuan, dewan komisaris perempuan,

komite audit perempuan) dan variabel kontrol (ukuran perusahaan dan profitabilitas) memiliki persentase sebesar 24,7% yang mempengaruhi terhadap variabel dependen (nilai perusahaan). Sedangkan persentase sisanya sebesar 75,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dan diungkapkan di dalam penelitian ini.

4.4.3 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang siginfikan antara variabel independen terhadap variabel dependen atau tidak dalam persamaan regresi linear berganda. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka diasumsikan bahwa hipotesis alternatif diterima atau terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, Jika nilai signifikansi > 0,05 maka diasumsikan bahwa hipotesis alternatif ditolak atau tidak memiliki pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis uji t disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 12 Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,437	4,171		,344	,732
	Dewan Direksi Perempuan	3,482	1,111	,412	3,133	,003
	Dewan Komisaris Perempuan	1,318	1,450	,118	,909	,368
	Komite Audit Perempuan	-,937	,372	-,304	2,517	,015
	Ukuran Perusahaan	,019	,128	,019	,150	,881
	Profitabilitas	,201	2,210	,011	,091	,928

a. Dependent Variable: Nilai perusahaan

Sumber data: IBM SPSS Statistics 27, 2025

Berdasarkan hasil analisis uji t pada tabel 4.12 diperoleh nilai t statistik dan nilai signifikan dari setiap variabel yang digunakan. Hasil tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji analisis menunjukkan nilai signifikansi variabel dewan direksi perempuan sebesar 0,003. Nilai signifikansi tersebut menunjukkan nilai lebih kecil dibandingkan 0,05 atau nilai sig 0,003 < 0,05, artinya H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dewan direksi perempuan berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.
2. Hasil uji analisis menunjukkan nilai signifikansi variabel dewan komisaris perempuan sebesar 0,368. Nilai signifikansi tersebut menunjukkan nilai lebih besar dibandingkan 0,05 atau nilai sig 0,368 > 0,05, artinya H2 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa dewan komisaris perempuan tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.
3. Hasil uji analisis menunjukkan nilai signifikansi variabel komite audit perempuan sebesar 0,015. Nilai signifikansi tersebut menunjukkan nilai lebih kecil dibandingkan 0,05 atau nilai sig 0,015 < 0,05 tetapi nilai koefisien beta menunjukkan hasil negatif, artinya H3 menunjukkan hasil negatif signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa komite audit perempuan berpengaruh negatif atau tidak memiliki pengaruh positif terhadap nilai perusahaan atau hipotesis ditolak.
4. Hasil uji analisis menunjukkan nilai signifikansi ukuran perusahaan (variabel kontrol) sebesar 0,881. Nilai signifikansi tersebut menunjukkan nilai lebih besar dibandingkan 0,05 atau nilai sig 0,881 > 0,05, artinya H4 (variabel kontrol) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.
5. Hasil uji analisis menunjukkan nilai signifikansi profitabilitas (variabel kontrol) sebesar 0,928. Nilai signifikansi tersebut menunjukkan nilai lebih besar dibandingkan 0,05 atau nilai sig 0,928 > 0,05, artinya H5 (variabel kontrol) ditolak.

Hal ini menunjukkan bahwa profitabilitas tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

4.4.4 Uji F

Uji f digunakan sebagai pengujian kelayakan variabel independen terhadap variabel dependen di dalam model regresi pada penelitian. Untuk menentukan apakah variabel tersebut layak atau tidak, dapat dilihat pada tabel ANOVA dengan memperhatikan nilai (Sig.). Tabel ANOVA menunjukkan nilai probabilitas atau signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan ANOVA. Nilai ini bisa dilihat pada kolom Sig. Jika Sig. < 0,05, maka model analisis dianggap layak. Jika Sig. > 0,05, maka model analisis dianggap tidak layak. Hasil analisis uji F dengan menggunakan tabel anova disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 13 Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38,932	5	7,786	4,540	,002[b]
	Residual	84,044	49	1,715		
	Total	122,976	54			

a. Dependent Variable: Nilai Perusahaan
b. Predictors: (Constant), Profitabilitas , Dewan Komisaris Perempuan, Komite Audit Perempuan , Ukuran Perusahaan , Dewan Direksi Perempuan
Sumber data: IBM SPSS Statistics 27, 2025

Berdasarkan hasil uji analisis F yang ditunjukkan pada tabel 4.13 diperoleh nilai F pada tabel anova sebesar 0,002. Artinya nilai signifikansi menghasilkan nilai kurang dari atau lebih kecil dari 0,05, sehingga pada penelitian ini, model regresi dengan uji F dianggap layak untuk digunakan dalam analisis atau variabel independen secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Dewan Direksi Perempuan terhadap Nilai Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberadaan dewan direksi perempuan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan pada yang perusahaan terdaftar di *Jakarta Islamic Index* (JII) periode 2021-2023. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jhon et al., 2020), (Dharmayanti et al., 2024), dan (R. R. Saputra et al., 2023) pada beberapa penelitian tersebut menyatakan bahwa keberadaan perempuan di dalam dewan direksi tidak memberikan pengaruh terhadap nilai perusahaan. Namun, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Awad et al., 2023), (Gede et al., 2023), (Lestari & Soewarno, 2024), dan (Ramdhania et al., 2020) yang membuktikan bahwa keberadaan dewan direksi perempuan memberikan pengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan. Keberadaan dewan direksi perempuan dianggap dapat memberikan kontribusi untuk meningkatkan nilai perusahaan lebih tinggi melalui ide bisnis baru dan pengetahuan. Keberadaan perempuan dalam jajaran direksi adalah upaya untuk meningkatkan keberagaman gender di posisi eksekutif sehingga diharapkan dapat memberikan alternatif penyelesaian terhadap suatu masalah yang pada akhirnya dapat meningkatkan nilai perusahaan. Pengaruh positif tersebut sejalan dengan teori agensi, yang mana keberadaan perempuan pada jajaran dewan direksi diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pengawasan, mengurangi konflik kepentingan, dan memberikan kontribusi dalam pengambilan keputusan strategis yang dapat meningkatkan nilai perusahaan. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini (H1) didukung.

4.5.2 Pengaruh Dewan Komisaris Perempuan terhadap Nilai Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberadaan dewan komisaris perempuan tidak memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan pada yang perusahaan terdaftar di

Jakarta Islamic Index (JII) periode 2021-2023. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Isynuwardhana & Novrianti, 2024) pada penelitian tersebut menyatakan bahwa keberadaan perempuan di dalam dewan komisaris memberikan pengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan. Namun, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh (Gallego-Álvarez et al., 2010) dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa organisasi yang lebih beragam cenderung mengalami komunikasi yang lebih sulit dan meningkatkan konflik dalam pengambilan keputusan, hal tersebut menjadikan proses menjadi lebih lambat dan kurang efektif dibandingkan kelompok yang lebih homogen atau kurang beragam. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Amin & Sunarjanto, 2016) menyatakan bahwa keberadaan wanita di posisi komisaris dengan konteks perusahaan di Indonesia masih sangat sedikit, dan kebanyakan perusahaan yang memiliki keanggotaan dewan komisaris perempuan adalah kerabat dekat daripada pemilik perusahaan, yang belum tentu memiliki kualitas yang diharapkan. Penelitian lain seperti (Limbago & Sulistiawan, 2008) yang membuktikan bahwa keberadaan dewan komisaris perempuan tidak memberikan pengaruh terhadap nilai perusahaan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa keberadaan perempuan maupun laki-laki dalam dewan komisaris tidak mempengaruhi nilai perusahaan. Ketika berinvestasi, investor tidak hanya melihat faktor *gender* pada anggota dewan komisaris tetapi lebih memperhatikan aspek lain seperti latar belakang, pendidikan, pelatihan dan pengalaman anggota dewan komisaris, sehingga mereka memiliki keyakinan untuk menanamkan sahamnya pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini (H2) tidak didukung.

4.5.3 Pengaruh Komite Audit Perempuan terhadap Nilai Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberadaan perempuan di dalam komite audit memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap nilai perusahaan pada yang perusahaan terdaftar di *Jakarta Islamic Index* (JII) periode 2021-2023. Hasil penelitian ini tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Husnatarina et al., 2024) pada penelitian tersebut menyatakan bahwa keberadaan perempuan di dalam komite audit memberikan pengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan. Namun, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lumbanraja et al., 2018) penelitian tersebut menyatakan bahwa keberadaan perempuan hanya merupakan sebuah sinyal etik untuk menyatakan perusahaan telah menerapkan kesetaraan *gender,* hal ini memungkinkan para *stakeholder* memandang perusahaan sebagai entitas yang memberikan dampak sosial yang setara, oleh karena itu tidak memberikan pengaruh yang positif terhadap nilai perusahaan. pada penelitian yang dilakukan oleh (Fauziah, 2018) penelitian tersebut menyatakan bahwa keberadaan perempuan tidak memberikan peningkatan positif pada nilai perusahaan karena masih terdapatnya sistem patrilineal dalam budaya Indonesia, sistem patrilineal adalah sistem kekerabatan yang masih menganggap pria (garis keturunan ayah) yang memiliki kendali dan pengambil keputusan. Sehingga perempuan masih dianggap kurang dalam melakukan pengambilan keputusan. Selain itu, faktor lain yang dianggap mempengaruhi hasil negatif signifikan adalah kurangnya kualifikasi atau pengalaman teknis yang memadai di bidang keuangan dan audit, sehingga pengawasan yang dilakukan menjadi kurang efektif. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini (H3) negatif signifikan atau hipotesis ditolak.

BAB V
SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh diversitas *gender* yang diukur melalui keberadaan perempuan dalam dewan direksi, dewan komisaris, dan komite audit terhadap nilai perusahaan pada perusahaan terdaftar di *Jakarta Islamic Index* (JII) periode 2021-2023. Berdasarkan hasil analisis uji statistik dan pengujian yang telah dilakukan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa keberadaan perempuan di dalam dewan direksi memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap nilai perusahaan pada perusahaan terdaftar di *Jakarta Islamic Index* (JII).
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa keberadaan perempuan di dalam dewan komisaris tidak memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan pada perusahaan terdaftar di *Jakarta Islamic Index* (JII).
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa keberadaan perempuan di dalam komite audit memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap nilai perusahaan pada perusahaan terdaftar di *Jakarta Islamic Index* (JII).

5.2 Keterbatasan

Pada penelitian ini, peneliti menyadari adanya beberapa keterbatasan yang dihadapi selama pelaksanaan penelitian. Berikut ini beberapa keterbatasan yang terjadi pada saat penelitian:

1. Tidak semua perusahaan masuk sebagai sampel pada penelitian ini, peneliti hanya berfokus pada perusahaan yang terdaftar pada *Jakarta Islamic Index* (JII) dengan demikian kesimpulan yang diperoleh tidak dapat menggambarkan kondisi perusahaan secara lebih luas.

2. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada rentang waktu yang digunakan yakni hanya tiga tahun (2021-2023), rentang waktu yang relatif singkat memberi batasan pemahaman terhadap tren jangka panjang atau perubahan yang terjadi di luar periode tersebut.
3. Nilai perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor lain selain yang dijelaskan pada penelitian ini, karena pada model regresi faktor yang digunakan hanya dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 0,247 atau 24,7%, sementara sisanya sebesar 0,753 atau 75,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
4. Penelitian ini terkait variabel – variabel yang dibahas menghasilkan gejala ketika menggunakan uji *glejser* pada saat uji heteroskedastisitas, sehingga diperlukan uji dengan metode *Spearman's Rho* agar tidak terjadi gejala pada penelitian. Selain itu, pada penelitian ini juga ditemukan adanya autokorelasi melalui uji *Durbin-Watson* sehingga diperlukan metode lain seperti *run test* untuk mengatasi dan mencegah terjadinya autokorelasi dalam penelitian ini.

5.3 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan saran kepada peneliti selanjutnya sebagai penelitian berikutnya agar menjadi lebih baik. Saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas sampel penelitian dengan tidak hanya berfokus pada perusahaan yang terdaftar di *Jakarta Islamic Index* (JII). Hal ini sebagai untuk memberikan kesimpulan dengan lebih menggambarkan kondisi perusahaan secara lebih luas tidak hanya terbatas pada sektor tertentu.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan rentang waktu yang lebih panjang, sehingga sampel yang digunakan lebih banyak jumlahnya. Dengan demikian, dapat mengetahui perubahan signifikan yang dapat mempengaruhi hubungan antara diversitas *gender* dan nilai perusahaan.

3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk pengembangan variabel penelitian yang mungkin mempengaruhi nilai perusahaan dan tidak hanya terbatas pada diversitas *gender*. Tetapi, bisa mengembangkan faktor – faktor lain yang mempengaruhi.
4. Untuk mengatasi gejala heteroskedastisitas dan autokorelasi, peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan berbagai metode pengujian yang lebih tepat dan sesuai dengan karakteristik data, tanpa hanya bergantung pada satu uji tertentu saja.

DAFTAR PUSTAKA

Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman*, *2*(2), 102–110. https://doi.org/10.32424/1.jras.2023.2.2.10792

Amin, N. N., & Sunarjanto, S. (2016). Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris dan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan. *Fokus Manajerial*, *14*(1).

Asri, M. (2017). The Impact of Female Directors on Firm Performance:Eevidence From Indonesia. *Journal of Indonesian Economy and Business: JIEB.*, *32*(1), 19-32.

Awad, A. B., Khalaf, B. A., & Afzal, A. (2023). The Power of Board Size and Gender Diversity on the Value of Companies Listed on Emerging Markets. *Corporate Law and Governance Review*, *5*(2), 128-139. *5*(2), 128–139. https://doi.org/10.22495/clgrv5i2p14

Beik, I. S., & Fatmawati, S. W. (2014). Pengaruh Indeks Harga Saham Syariah Internasional dan Variabel Makro Ekonomi Terhadap Jakarta Islamic Index. *Al-Iqtishad: Jurnal Ilmu Ekonomi Syariah*, *6*(2), 155–178. https://doi.org/10.15408/aiq.v6i2.1228

Bernardi, R. A. (2010). Women Directors and Corporate Social Responsibility. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies Women*, *15*(2), 15–21.

Brigham, Eugene F, Joel F Houston. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan, Edisi 11 Buku 1*,Jakarta: Salemba Empat.

Bodroastuti, T. (2009). The Influence of Corporate Governance Structure to Financial Distress. *Jurnal Ilmu Ekonomi ASET*, *11*(2), 1–15.

Carter, D. A., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2003). Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value. *Financial Review*, *38*(1), 33–53. https://doi.org/10.1111/1540-6288.00034

Claudia, A. (2024). The Role of Women on Board and Firm value n the Association of Southeast Asian Nations Polluting Firms. *Role, Duties and Composition 20*(3), 20–29. https://doi.org/10.22495/cbv20i3art2

Dharmayanti, N. K. G., & Julianto, I. P. (2024). Pengaruh Related Party Transactions, Philanthropy Disclosure, Gender Diversity dan Research & Development Terhadap Nilai Perusahaan:(Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Kesehatan Industri Farmasi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2020). *Jurnal Akuntansi Profesi*, *15*(01), 226-237.

Elizabet Desi Astuti, & Saring Suhendro. (2023). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kinerja Keuangan Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, *2*(1), 340–356. https://doi.org/10.55606/jumia.v2i1.2407

Fauziah, F. E. (2018). Diversitas Gender dan Nilai Perusahaan dengan Corporate Social Responsibility sebagai Variabel Intervening. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, *33*(2), 187–204. https://doi.org/10.24856/mem.v33i2.668

Gallego-Álvarez, I., García-Sánchez, I. M., & Rodríguez-Dominguez, L. (2010). The influence of gender diversity on corporate performance. *Revista de Contabilidad-Spanish Accounting Review*, *13*(1), 53–88. https://doi.org/10.1016/S1138-4891(10)70012-1

García-Meca, E., López-Iturriaga, F. J., & Santana-Martín, D. J. (2022). Board gender diversity

and dividend payout: The critical mass and the family ties effect. *International Review of Financial Analysis*, *79*. https://doi.org/10.1016/j.irfa.2021.101973

Gede, L., Dewi, K., Luh, N., Wiagustini, P., Rahyuda, H., & Sudana, I. P. (2023). *Uncertain Supply Chain Management*. *11*, 1343–1358. https://doi.org/10.5267/j.uscm.2023.3.013

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Gonçalves, T. C., Gaio, C., & Rodrigues, M. (2022). The Impact of Women Power on Firm Value. *Administrative Sciences*, *12*(3). https://doi.org/10.3390/admsci12030093

Gusriandari, W., Rahmi, M., & Putra, Y. E. (2022). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2017-2020. *Jurnal Pundi*, *6*(1), 181–196. https://doi.org/10.31575/jp.v6i1.406

Hartoko, S., & Tri Astuti, A. A. (2021). Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris, Karakteristik Komite Audit, dan Kualitas Audit Terhadap Kualitas Laba. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, *21*(1), 126. https://doi.org/10.20961/jab.v21i1.658

Hidayat, I., & Khotimah, K. (2022). Pengaruh Profitabilitas dan Ukuran Perusahaan terhadap Nilai Perusahaan sub sektor kimia. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, *10*(1), 1–8. https://doi.org/10.37641/jiakes.v10i1.1175

Huang, J., & Kisgen, D. J. (2013). Gender and corporate finance: Are male executives overconfident relative to female executives? *Journal of Financial Economics*, *108*(3), 822–839. https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2012.12.005

Gisela Gisela, Fitria Husnatarina, Rini Oktavia, Rapel Rapel, Sri Yuni, & Iwan Christian. (2024). Pengaruh Komite Audit Perempuan, Pengalaman Kerja dan Pendidikan Akuntansi & Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan Manufaktur. *Moneter : Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, *2*(4), 203–215. https://doi.org/10.61132/moneter.v2i4.935

IBCWE. (2023). *Jumlah Perempuan dalam Posisi Eksekutif di 200 Perusahaan Tercatat Masih Minim*. https://ibcwe.id/id/jumlah-perempuan-dalam-posisi-eksekutif-di-200-perusahaan-tercatat-masih-minim/

Jensen, M., & Meckling, W. (1967). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs, and ownership structure. *The Economic Nature of the Firm: A Reader, Third Edition*, 283–303. https://doi.org/10.1017/CBO9780511817410.023

Jhon, J. S., Sudjono, R. R., & Haryono, L. (2020). The Diversity of Board of Directors Characteristics and Firm Value: Analysis From Indonesian Public Companies. *Journal of Applied Accounting and Taxation Article History*, *5*(2), 233–245. https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JAAT/article/view/2405

Joevanty, H., & Suzan, L. (2021). Pengaruh Intellectual Capital, Board Diversity, dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Yang Melakukan Initial Public Offering Di Bursa Efek Indonesia Periode 2018-2021). *Jurnal Mirai Management*, *6*(2), 1-13.

Karim, S., Naeem, M. A., & Ismail, R. B. (2023). Re-configuring ownership structure, board characteristics and firm value nexus in Malaysia: the role of board gender and ethnic diversity. *International Journal of Emerging Markets*, *18*(12), 5727-5754. https://doi.org/10.1108/IJOEM-01-2021-0004

Kothari, C . (2004). *Research Methodology: Methods and Techniques*. New Delhi: New Age International.

Lestari, K. C., & Soewarno, N. (2024). Do Female Directors Influence Firm Value? The Mediating Role of Green Innovation. *Gender in Management*, *39*(2), 255–273. https://doi.org/10.1108/GM-08-2022-0281

Limbago, E., & Sulistiawan, D. (2019). The Effect of Gender in The Board of Commissioners on Company Value With Family Control as a Moderation Variable in Indonesia. *Review of Management and Entrepreneurship*, *3*(2), 155-168.

Lumbanraja, M. M. M., Efni, Y., & Rokhmawati, A. (2018). Pengaruh Ukuran Dewan, Proporsi Wanita Dalam Dewan, Komite Audit Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kinerja Keuangan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Subsektor Perbankan Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2012-2016). *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, *10*(2), 364–384.

Marheni, D. K. (2024). Board Gender Diversity, Dividend Payout, and Firm Value: Study on IDX High Dividend 20 *Candy, Alex, Dewi Khornida Marheni*. *23*(2), 1–14. https://doi.org/10.24123/jmb.v23i2.799

Matitaputty, J. S., & Davianti, A. (2020). Does Broad Gender Diversity Affect Corporate Social Responsibility Disclosures? *JEMA: Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, *17*(1), 35. https://doi.org/10.31106/jema.v17i1.3612

Mukyala, V., Rono, L., & Charles, L. (2021). A Comparative Study of Gender Diversity on Firm Value between Companies Listed on the Nairobi and Uganda Securities Exchange. *Eastern Journal of Economics and Finance*, *6*(1), 15-25. https://doi.org/10.20448/809.6.1.15.25

Munawiroh, A., & Rumawi, R. (2022). Implementasi Pasar Modal Syariah: Fenomena Saham Syariah Sebagai Isu Kapitalisasi Halal di Indonesia. *Jurnal Hukum & Pembangunan Vol*, *52*(2), 515-531.

Munazar, R. (2022). Efek Jumlah Dewan Direksi dan Komite Audit Terhadap Nilai Perusahaan Sektor Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal EMT KITA*, *6*(1), 54-58.

Nuraeni, Y. S., & Irawati, D. (2021). Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, *9 No. 4*(4), 439–450

Novitasari, N., & Pebruary, S. (2022). Pengaruh Faktor Makroekonomi di Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Harga Jakarta Islamic Index. *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 168–177. https://journal.unimma.ac.id

Novrianti, M., & Isynuwardhana, D. (2024). Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan: Studi Kasus Pada Perusahaan Sektor Property & Real Estate Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Revenue: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, *5*(2), 1314-1323.

Oyetunji, R., Shittu, I., & Bello, A. (2023). Board Diversity, Political Connections And Firm Value: An Empirical Evidence From Financial Firms In Nigeria. *Gusau Journal of Accounting and Finance*, *4*(1), 75-95.. *44*(3), 729–738.

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

Pertiwi, T. K., & Pratama, F. M. I. (2011). Pengaruh Kinerja Keuangan, Good Corporate

Governance Terhadap Nilai Perusahaan Food and Beverage. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, *14*(2). https://doi.org/10.9744/jmk.14.2.118-127

Prasetyorini, B. F. F. (2013). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Leverage, Price Earning Ratio dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, *1*(1).

Putra, & Cipta. (2022). Pengaruh Literasi Keuangan, Jenis Kelamin, dan Pendapatan Terhadap Keputusan Investasi Karyawan Lembaga Perkreditan Desa Kecamatan Gerokgak. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *4*(3), 278–287.

Putri, R. K., & Muid, D. (2017). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan. *Diponegoro Journal of Accounting*, *6*(3), 84-92.

Ramdhania, D. L., Yulia, E., & Leon, F. M. (2020). Pengaruh Gender Diversity Dewan Direksi dan CEO terhadap Nilai Perusahaan Sektor Property, Real Estate dan Pembangunan Di Indonesia. *Jurnal Wacana Ekonomi*, *19*(02), 085–097. https://journal.uniga.ac.id/index.php/JA/article/view/891

Sadubun, V. L. A. (2019). Implementasi Prinsip Fairness Dalam Perspektif Pela Gandong : Interseksi Kearifan Lokal Dan Konsep Good Corporate Governance. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, *01*(05), 19–24. https://jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/51

Saputra, R. R., Ahmad, G. N., & Kurnianti, D. (2023). Pengaruh Board Gender Diversity, Board Independence, CEO Duality dan CEO Tenure terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Periode 2016-2020. *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneuship and Finance*, *3*(1), 54–69.

Saputra, W. S. (2019). Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, *4*(3), 503-510..

Sarwono, J. (2009). *Analisa Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.

Shleifer, A., & Vishny, R. W. (1996). A Survey of Corporate Licensing. In *National Bureau of Economic Research* (pp. 59–92).

Simanungkalit, A. A., & Mayangsari, S. (2022). Pengaruh Diversifikasi Gender , Kepemilikan Manajerial. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, *2*(2), 451–466. https://e-journal.trisakti.ac.id/index.php/jet/article/view/14472/8436

Sawitri, H. S. R., Untoro, W., & Trinugroho, I. (2016). Women in Top Management and Bank Performance: Evidence From Indonesia. *Indonesian Capital Market Review*, *8*(1), 3. https://doi.org/10.21002/icmr.v8i1.5537

Subhani, W., Amin, A., Naz, M. A., Sultan, N., & Aslam, S. (2024). Board Gender Diversity and Firm Value: A Case of PSX. *Bulletin of Business and Economics (BBE)*, *13*(1).

Suhardi, R. F., & Fadli, J. A. (2021). The Effect of Good Corporate Governance and Financial Performance on Company Value. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Keuangan*, *2*(4), 566-582.

Surtiningsih, W., Sapitri Menghayati, O., Azizah, N., Amelia Putri, H., Tarissyaa, U., Rahmawati, T. P., & Hafizzallutfi, H. (2023). Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Pada Kementerian Agama Kota Palembang. *AT TARIIZ : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, *2*(04), 221–232. https://doi.org/10.62668/attariiz.v2i04.925

Syahputri, A. D., Biduri, S., Hariyanto, W., Abidin, F. I. N., & Utomo, P. (2022). Board Diversity Against Firm Value in Corporate Governance Perspective. *iBAF e-Proceedings*, *11*(1), 1-14.

Thapa, R. (2024). Board Diversity and Firm Value: Evidence From Nepalese Financial Institutions. *INTELLIGENCE Journal of Multidisciplinary Research*, *3*(1), 73–90. https://doi.org/10.3126/ijmr.v3i1.65474

Ullah, I., Fang, H., & Jebran, K. (2020). Do Gender Diversity and CEO Gender Enhance Firm's Value? Evidence From an Emerging Economy. *Corporate Governance (Bingley)*, *20*(1), 44–66. https://doi.org/10.1108/CG-03-2019-0085

Utami, M. R., & Darmawan, A. (2018). Pengaruh Der, Roa, Roe, Eps Dan Mva Terhadap Harga Saham Pada Indeks Saham Syariah Indonesia. *Journal of Applied Managerial Accounting*, *2*(2), 206–218. https://doi.org/10.30871/jama.v2i2.910

Vo, T. T. A., & Bui, P. N. K. (2017). Impact of Board Gender Diversity on Firm Value: International Evidence. *Journal of Economics and Development*, *19*(1), 66. https://ssrn.com/abstract=3049432Electroniccopyavailableat:https://ssrn.com/abstract=3049432Electroniccopyavailableat:https://ssrn.com/abstract=3049432

Westphal, J. D., & Milton, L. P. (2000). How Experience and Network Ties Affect the Influence of Demographic Minorities on Corporate Boards Author (s): James D . Westphal and Laurie P . Milton Published by : Sage Publications , Inc . on behalf of the Johnson Graduate School of Management , Cor. *Administrative Science Quarterly*, *45*(2), 366–398. https://www.jstor.org/stable/2667075?seq=1&cid=pdf-reference#references_tab_contents

Widarjono, A. (2018). *Statistika Terapan* (2nd ed.). Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Widyaningsih, H. (2017). Pengaruh Corporate Governance Terhadap Manajemen Laba. *Nominal Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, *6*(2), 91-107.

Wigati, N. (2015). Pengaruh Pengungkapan Corporate Social Resposibility (CSR) terhadap Nilai Perusahaan dengan Kinerja Lingkungan dan Struktur Kepemilikan Modal Asing sebagai Variabel Moderating". *Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang.*, *20*, 1–22.

Willim, A. P. (2015). Price Book Value & Tobin's Q: Which One is Better For Measure Corporate Governance? *European Journal of Business and Management* , *7*(27), 74–79. www.iiste.org

Yuliana, I., & Kholilah, K. (2019). Diversity of the Executive Board, Investment Decisions, and Firm Value: Is Gender Important in Indonesia? *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, *9*(3), 387. https://doi.org/10.22219/jrak.v9i3.10019

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Daftar Perusahaan Sampel

No	Kode Perusahaan	Nama Perusahaan
1	ADRO	Alamtri Resources Indonesia Tbk.
2	ANTM	Aneka Tambang Tbk.
3	BRIS	Bank Syariah Indonesia Tbk.
4	CPIN	Charoen Pokphand Indonesia Tbk.
5	EXCL	XL Axiata Tbk.
6	ICBP	Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.
7	INCO	Vale Indonesia Tbk.
8	INDF	Indofood Sukses Makmur Tbk.
9	INKP	Indah Kiat Pulp & Paper Tbk.
10	INTP	Indocement Tunggal Prakarsa Tbk.
11	ITMG	Indo Tambangraya Megah Tbk.
12	KLBF	Kalbe Farma Tbk.
13	MIKA	Mitra Keluarga Karyasehat Tbk.
14	PGAS	Perusahaan Gas Negara Tbk.
15	PTBA	Bukit Asam Tbk.
16	SMGR	Semen Indonesia Tbk.
17	TLKM	Telkom Indonesia Tbk.
18	TPIA	Chandra Asri Pacific Tbk.
19	UNTR	United Tractors Tbk.
20	UNVR	Unilever Indonesia Tbk.

LAMPIRAN 2 Data Dewan Direksi Perempuan

No	Nama Perusahaan	Tahun	Dewan Direksi Perempuan
1	Alamtri Resources Indonesia Tbk.	2021	0
		2022	0
		2023	0
2	Aneka Tambang Tbk.	2021	0,11
		2022	0,14
		2023	0,13
3	Bank Syariah Indonesia Tbk.	2021	0,2
		2022	0,2
		2023	0,1
4	Charoen Pokphand Indonesia Tbk.	2021	0
		2022	0
		2023	0
5	XL Axiata Tbk.	2021	0,33
		2022	0,33
		2023	0,33
6	Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.	2021	0,09
		2022	0,09
		2023	0,09
7	Vale Indonesia Tbk.	2021	0
		2022	0,25
		2023	0,2
8	Indofood Sukses Makmur Tbk.	2021	0,18
		2022	0,2
		2023	0,2
9	Indah Kiat Pulp & Paper Tbk.	2021	0
		2022	0
		2023	0
10	Indocement Tunggal Prakarsa Tbk.	2021	0
		2022	0
		2023	0
11	Indo Tambangraya Megah Tbk.	2021	0
		2022	0
		2023	0
12	Kalbe Farma Tbk.	2021	0
		2022	0
		2023	0,17
13	Mitra Keluarga Karyasehat Tbk.	2021	0,67
		2022	0,75

		2023	0,75
14	Perusahaan Gas Negara Tbk.	2021	0
		2022	0
		2023	0,33
15	Bukit Asam Tbk.	2021	0,2
		2022	0,2
		2023	0,2
16	Semen Indonesia Tbk.	2021	0
		2022	0
		2023	0,17
17	Telkom Indonesia Tbk.	2021	0,11
		2022	0,11
		2023	0,11
18	Chandra Asri Pacific Tbk.	2021	0
		2022	0
		2023	0
19	United Tractors Tbk.	2021	0
		2022	0
		2023	0
20	Unilever Indonesia Tbk.	2021	0,5
		2022	0,5
		2023	0,5

LAMPIRAN 3 Data Dewan Komisaris Perempuan

No	Nama Perusahaan	Tahun	Dewan Komisaris Perempuan
1	Alamtri Resources Indonesia Tbk.	2021	0
		2022	0
		2023	0
2	Aneka Tambang Tbk.	2021	0
		2022	0
		2023	0
3	Bank Syariah Indonesia Tbk.	2021	0
		2022	0
		2023	0
4	Charoen Pokphand Indonesia Tbk.	2021	0
		2022	0
		2023	0
5	XL Axiata Tbk.	2021	0,13
		2022	0,14
		2023	0,17
6	Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.	2021	0
		2022	0
		2023	0
7	Vale Indonesia Tbk.	2021	0,10
		2022	0,30
		2023	0,42
8	Indofood Sukses Makmur Tbk.	2021	0
		2022	0
		2023	0
9	Indah Kiat Pulp & Paper Tbk.	2021	0
		2022	0
		2023	0
10	Indocement Tunggal Prakarsa Tbk.	2021	0
		2022	0
		2023	0
11	Indo Tambangraya Megah Tbk.	2021	0,14
		2022	0,25
		2023	0,25
12	Kalbe Farma Tbk.	2021	0,43
		2022	0,29
		2023	0,33
13	Mitra Keluarga Karyasehat Tbk.	2021	0
		2022	0,40

		2023	0,40
14	Perusahaan Gas Negara Tbk.	2021	0,17
		2022	0,17
		2023	0,17
15	Bukit Asam Tbk.	2021	0,17
		2022	0,17
		2023	0
16	Semen Indonesia Tbk.	2021	0,29
		2022	0,14
		2023	0,29
17	Telkom Indonesia Tbk.	2021	0
		2022	0
		2023	0
18	Chandra Asri Pacific Tbk.	2021	0
		2022	0,07
		2023	0,07
19	United Tractors Tbk.	2021	0
		2022	0
		2023	0
20	Unilever Indonesia Tbk.	2021	0,33
		2022	0,33
		2023	0,33

LAMPIRAN 4 Data Komite Audit Perempuan

No	Nama Perusahaan	Tahun	Komite Audit Perempuan
1	Alamtri Resources Indonesia Tbk.	2021	1
		2022	1
		2023	1
2	Aneka Tambang Tbk.	2021	0
		2022	1
		2023	1
3	Bank Syariah Indonesia Tbk.	2021	1
		2022	0
		2023	1
4	Charoen Pokphand Indonesia Tbk.	2021	0
		2022	0
		2023	0
5	XL Axiata Tbk.	2021	1
		2022	1
		2023	1
6	Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.	2021	0
		2022	1
		2023	1
7	Vale Indonesia Tbk.	2021	1
		2022	1
		2023	1
8	Indofood Sukses Makmur Tbk.	2021	1
		2022	1
		2023	1
9	Indah Kiat Pulp & Paper Tbk.	2021	0
		2022	0
		2023	0
10	Indocement Tunggal Prakarsa Tbk.	2021	1
		2022	1
		2023	1
11	Indo Tambangraya Megah Tbk.	2021	1
		2022	1
		2023	1
12	Kalbe Farma Tbk.	2021	1
		2022	1
		2023	1
13	Mitra Keluarga Karyasehat Tbk.	2021	1
		2022	0

		2023	0
14	Perusahaan Gas Negara Tbk.	2021	1
		2022	1
		2023	1
15	Bukit Asam Tbk.	2021	0
		2022	0
		2023	0
16	Semen Indonesia Tbk.	2021	1
		2022	0
		2023	0
17	Telkom Indonesia Tbk.	2021	0
		2022	0
		2023	0
18	Chandra Asri Pacific Tbk.	2021	0
		2022	0
		2023	0
19	United Tractors Tbk.	2021	1
		2022	1
		2023	1
20	Unilever Indonesia Tbk.	2021	1
		2022	1
		2023	1

LAMPIRAN 5 Data Variabel Kontrol

No	Nama Perusahaan	Tahun	Ukuran Perusahaan	Profitabilitas
1	Alamtri Resources Indonesia Tbk.	2021	30,25	16,2%
		2022	30,64	26,1%
		2023	30,89	26%
2	Aneka Tambang Tbk.	2021	31,12	5,66%
		2022	31,15	11,36%
		2023	31,39	8,05%
3	Bank Syariah Indonesia Tbk.	2021	33,21	1,61%
		2022	33,35	1,98%
		2023	33,5	2,35%
4	Charoen Pokphand Indonesia Tbk.	2021	31,2	0,1%
		2022	31,32	0,07%
		2023	31,34	0,06%
5	XL Axiata Tbk.	2021	31,92	1,8%
		2022	32,1	1,4%
		2023	32,1	1,5%
6	Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.	2021	32,4	10,5%
		2022	32,38	11,5%
		2023	32,41	12,3%
7	Vale Indonesia Tbk.	2021	31,19	6,7%
		2022	31,36	7,54%
		2023	31,44	9,38%
8	Indofood Sukses Makmur Tbk.	2021	32,82	9,9%
		2022	32,83	10,9%
		2023	32,86	10,7%
9	Indah Kiat Pulp & Paper Tbk.	2021	32,48	5,9%
		2022	32,65	8,9%
		2023	32,68	4,1%
10	Indocement Tunggal Prakarsa Tbk.	2021	30,89	6,7%
		2022	30,88	7,1%
		2023	31,02	7%
11	Indo Tambangraya Megah Tbk.	2021	30,8	28,5%
		2022	31,36	45,4%
		2023	31,15	22,8%
12	Kalbe Farma Tbk.	2021	30,88	12,6%
		2022	37,84	12,7%
		2023	37,84	10,2%
13	Mitra Keluarga Karyasehat Tbk.	2021	29,56	19,8%
		2022	29,57	15,8%

		2023	29,62	13,6%
14	Perusahaan Gas Negara Tbk.	2021	32,31	4,05%
		2022	32,36	4,53%
		2023	32,18	4,21%
15	Bukit Asam Tbk.	2021	31,22	21,89%
		2022	31,45	27,71%
		2023	31,29	15,75%
16	Semen Indonesia Tbk.	2021	32,04	2,5%
		2022	32,05	2,85%
		2023	32,03	2,65%
17	Telkom Indonesia Tbk.	2021	33,26	12,2%
		2022	33,25	10,1%
		2023	33,29	11,2%
18	Chandra Asri Pacific Tbk.	2021	31,9	3%
		2022	31,98	3%
		2023	32,09	0,6%
19	United Tractors Tbk.	2021	32,35	9,7%
		2022	32,58	5,7%
		2023	32,67	9,9%
20	Unilever Indonesia Tbk.	2021	30,58	29,1%
		2022	30,54	28,7%
		2023	30,44	27,5%

LAMPIRAN 6 Data Variabel Dependen

No	Nama Perusahaan	Tahun	Nilai Perusahaan
1	Alamtri Resources Indonesia Tbk.	2021	1,45
		2022	1,53
		2023	0,85
2	Aneka Tambang Tbk.	2021	2,59
		2022	2,01
		2023	1,31
3	Bank Syariah Indonesia Tbk.	2021	2,93
		2022	1,78
		2023	2,07
4	Charoen Pokphand Indonesia Tbk.	2021	4,01
		2022	3,64
		2023	3,15
5	XL Axiata Tbk.	2021	1,69
		2022	1,09
		2023	0,99
6	Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.	2021	1,85
		2022	2,03
		2023	1,99
7	Vale Indonesia Tbk.	2021	1,51
		2022	1,90
		2023	1,08
8	Indofood Sukses Makmur Tbk.	2021	0,64
		2022	0,63
		2023	0,56
9	Indah Kiat Pulp & Paper Tbk.	2021	0,63
		2022	0,54
		2023	0,49
10	Indocement Tunggal Prakarsa Tbk.	2021	2,08
		2022	1,74
		2023	1,54
11	Indo Tambangraya Megah Tbk.	2021	1,34
		2022	1,44
		2023	1,05
12	Kalbe Farma Tbk.	2021	3,51
		2022	4,37
		2023	3,22
13	Mitra Keluarga Karyasehat Tbk.	2021	5,43
		2022	7,41
		2023	6,15

14	Perusahaan Gas Negara Tbk.	2021	0,71
		2022	0,79
		2023	0,50
15	Bukit Asam Tbk.	2021	1,28
		2022	1,47
		2023	1,30
16	Semen Indonesia Tbk.	2021	1,00
		2022	0,94
		2023	0,90
17	Telkom Indonesia Tbk.	2021	3,29
		2022	2,87
		2023	2,88
18	Chandra Asri Pacific Tbk.	2021	3,79
		2022	5,03
		2023	9,85
19	United Tractors Tbk.	2021	1,15
		2022	1,09
		2023	1,00
20	Unilever Indonesia Tbk.	2021	36,28
		2022	44,86
		2023	25,03

LAMPIRAN 7 Hasil Uji analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Dewan Direksi Perempuan	55	,00	,75	,1262	,17877
Dewan Komisaris Perempuan	55	,00	,43	,0980	,13562
Komite Audit Perempuan	55	0	1	,62	,490
Ukuran Perusahaan	55	29,56	37,84	32,0311	1,48645
Profitabilitas	55	,001	,454	,09820	,085131
Nilai perusahaan	55	,49	7,41	2,0611	1,50908
Valid N (listwise)	55				

LAMPIRAN 8 Hasil Uji Normalitas (Sebelum Outlier)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			60
Normal Parameters[a,b]	Mean		,0000000
	Std. Deviation		6,33317159
Most Extreme Differences	Absolute		,240
	Positive		,240
	Negative		-,099
Test Statistic			,240
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			,000
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.		,000
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,000
		Upper Bound	,000

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

LAMPIRAN 9 Uji Normalitas (Setelah Outlier)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			55
Normal Parameters[a,b]	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,24754759
Most Extreme Differences	Absolute		,092
	Positive		,092
	Negative		-,048
Test Statistic			,092
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			,200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		,290
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,278
		Upper Bound	,301

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

LAMPIRAN 10 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,437	4,171		,344	,732		
	Dewan Direksi Perempuan	3,482	1,111	,412	3,133	,003	,805	1,242
	Dewan Komisaris Perempuan	1,318	1,450	,118	,909	,368	,821	1,218
	Komite Audit Perempuan	-,937	,372	-,304	-2,517	,015	,954	1,048
	Ukuran Perusahaan	,019	,128	,019	,150	,881	,875	1,142
	Profitabilitas	,201	2,210	,011	,091	,928	,898	1,114

a. Dependent Variable: Nilai perusahaan

LAMPIRAN 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,055	1,931		-,547	,587
	Dewan Direksi Perempuan	,898	,514	,227	1,746	,087
	Dewan Komisaris Perempuan	1,365	,671	,261	2,034	,047
	Komite Audit Perempuan	-,555	,172	-,384	-3,221	,002
	Ukuran Perusahaan	-1,612	1,023	-,194	-1,576	,121
	Profitabilitas	,073	,059	,152	1,225	,227

a. Dependent Variable: Abs_RES

LAMPIRAN 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Spearman Rho)

Correlations

			Dewan Direksi Perempuan	Dewan Komisaris Perempuan	Komite Audit Perempuan	Ukuran Perusahaan	Profitabilitas	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Dewan Direksi Perempuan	Correlation Coefficient	1,000	,208	-,030	,061	,086	-,241
		Sig. (2-tailed)	.	,127	,828	,660	,532	,077
		N	55	55	55	55	55	55
	Dewan Komisaris Perempuan	Correlation Coefficient	,208	1,000	,134	-,195	,132	-,133
		Sig. (2-tailed)	,127	.	,328	,153	,337	,332
		N	55	55	55	55	55	55
	Komite Audit Perempuan	Correlation Coefficient	-,030	,134	1,000	-,031	,123	,038
		Sig. (2-tailed)	,828	,328	.	,824	,373	,785
		N	55	55	55	55	55	55
	Ukuran Perusahaan	Correlation Coefficient	,061	-,195	-,031	1,000	-,253	-,230
		Sig. (2-tailed)	,660	,153	,824	.	,062	,091
		N	55	55	55	55	55	55
	Profitabilitas	Correlation Coefficient	,086	,132	,123	-,253	1,000	,070

		Sig. (2-tailed)	,532	,337	,373	,062	.	,611
		N	55	55	55	55	55	55
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,241	-,133	,038	-,230	,070	1,000
		Sig. (2-tailed)	,077	,332	,785	,091	,611	.
		N	55	55	55	55	55	55

LAMPIRAN 13 Hasil Uji Autokorelasi (Uji Durbin-Watson)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,563[a]	,317	,247	1,30965	1,648

a. Predictors: (Constant), Profitabilitas , Dewan Komisaris Perempuan , Komite Audit Perempuan , Ukuran Perusahaan , Dewan Direksi Perempuan

b. Dependent Variable: Nilai Perusahaan

LAMPIRAN 14 Hasil Uji Autokorelasi (Uji Run Test)

Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value[a]	,00660
Cases < Test Value	27
Cases >= Test Value	28
Total Cases	55
Number of Runs	28
Z	-,134
Asymp. Sig. (2-tailed)	,894

a. Median

LAMPIRAN 15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,437	4,171		,344	,732
	Dewan Direksi Perempuan	3,482	1,111	,412	3,133	,003
	Dewan Komisaris Perempuan	1,318	1,450	,118	,909	,368
	Komite Audit Perempuan	-,937	,372	-,304	-2,517	,015
	Ukuran Perusahaan	,019	,128	,019	,150	,881
	Profitabilitas	,201	2,210	,011	,091	,928

a. Dependent Variable: Nilai perusahaan

LAMPIRAN 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,563[a]	,317	,247	1,30965

a. Predictors: (Constant), Profitabilitas , Dewan Komisaris Perempuan , Komite Audit Perempuan , Ukuran Perusahaan , Dewan Direksi Perempuan

b. Dependent Variable: Nilai Perusahaan

LAMPIRAN 17 Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38,932	5	7,786	4,540	,002[b]
	Residual	84,044	49	1,715		
	Total	122,976	54			

a. Dependent Variable: Nilai Perusahaan

b. Predictors: (Constant), Profitabilitas , Dewan Komisaris Perempuan , Komite Audit Perempuan , Ukuran Perusahaan , Dewan Direksi Perempuan