

Pengaruh *Board Gender Diversity*, *Board Independence*, *CEO Duality*, dan *CEO Tenure* Terhadap Nilai Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di BEI pada Masa Sebelum dan Sesudah Pandemi Covid-19

Fuadi Rachman¹, Gatot Nazir Ahmad², Destria Kurnianti³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

fuadirachman_1705620066@mhs.unj.ac.id¹, gnahmad@unj.ac.id², destria@unj.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of Board Gender Diversity, Board Independence, CEO Duality, and CEO Tenure on the Value of Banking Sector Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange for the period Before and After Covid-19. The independent variables in this study are Board Gender Diversity, Board Independence, CEO Duality, and CEO Tenure. The dependent variable in this study is firm value which uses two proxies, namely PBV. The number of samples in this study amounted to 39 companies with 6 years of observation so that there were 234 total observations to be analyzed. The sampling technique used purposive sampling method. The research method used in this research is quantitative. Data sourced based on secondary data, namely annual reports published from each company. The analysis method used is panel data regression with Stata version 17. The results of this study indicate that the results show that Board Gender Diversity has a negative effect on firm value projected by PBV value in the period before Covid-19. Conversely, Board Gender Diversity has no effect on firm value projected by PBV value in the period during Covid-19. Board Independence has no influence on firm value in the Pre Covid-19 period. Conversely, Board Independence has a positive influence on firm value at the time of Covid-19. CEO Duality has no influence on firm value in the pre-covid period or when covid struck. CEO Tenure has a significant positive effect on firm value in the Pre Covid-19 period. Conversely, CEO Tenure has no influence on firm value during Covid-19.

Keywords: *Corporate values, CEO duality, Board Gender Diversity*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Board Gender Diversity*, *Board Independence*, *CEO Duality*, dan *CEO Tenure* Terhadap Nilai Perusahaan Sektor Perbankan yang Terdaftar pada Bursa Efek Indonesia periode Sebelum dan Sesudah Covid-19. Variabel independen pada penelitian ini adalah *Board Gender Diversity*, *Board Independence*, *CEO Duality*, dan *CEO Tenure*. Variabel dependen pada penelitian ini adalah nilai perusahaan yang menggunakan dua proksi yaitu PBV. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 39 perusahaan dengan pengamatan 6 tahun sehingga terdapat 234 total observasi untuk dianalisis. Penelitian ini menggunakan *firm size* sebagai variabel kontrol. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Data bersumber berdasarkan data sekunder yaitu *annual report* yang diterbitkan dari masing-masing perusahaan. Metode analisis yang digunakan adalah regresi data panel dengan Stata versi 17. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil menunjukkan *Board Gender Diversity* berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan yang diproyeksikan dengan nilai PBV pada periode sebelum Covid-19. Sebaliknya, *Board Gender*

Diversity tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan yang diproyeksikan dengan nilai PBV pada periode saat Covid-19. *Board Independence* tidak memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan pada periode Pra Covid-19. Sebaliknya *Board Independence* memiliki pengaruh positif terhadap nilai perusahaan pada saat Covid-19. *CEO Duality* tidak memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan pada periode pra covid maupun saat covid melanda. *CEO Tenure* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan pada periode Pra Covid-19. Sebaliknya, *CEO Tenure* tidak memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan pada saat Covid-19.

Kata kunci: Nilai perusahaan, *CEO duality*, *Board Gender Diversity*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ekonomi, perusahaan bersaing untuk menciptakan inovasi dan strategi bisnis yang menguntungkan dengan memanfaatkan sumber daya ekonomi. Dalam upaya untuk memaksimalkan keuntungan, perusahaan berusaha meningkatkan nilai mereka sebagai tujuan jangka panjang. Semakin tinggi nilai perusahaan, semakin besar keuntungan yang akan dinikmati oleh pemilik dan pemegang saham (Yusmaniarti *et al.*, 2021). Pasar memiliki keyakinan tidak hanya terhadap kinerja perusahaan saat ini, melainkan juga prospek masa depan yang tercermin dalam nilai perusahaan yang tinggi. Hal ini mencerminkan persepsi investor terhadap perusahaan, yang umumnya terkait dengan harga saham (Pramesti & Nita, 2022).



Gambar 1 Grafik Perkembangan PBV Perusahaan Perbankan 2017 - 2022

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

Pada gambar 1 di atas terdapat fluktuasi nilai perseroan yang ditunjukkan oleh perbandingan *Price to Book Value* (PBV) industri perbankan tahun 2017-2022. Pada tahun 2017 nilai awal PBV adalah 1,42 yang kemudian mengalami kenaikan

sebesar 0,03 menjadi 1,45 pada tahun 2018. Pada tahun 2018 nilai awal PBV adalah 1,45 yang kemudian mengalami kenaikan sebesar 0,07 menjadi 1,52 pada tahun 2019. Pada tahun 2020 nilai PBV mengalami kenaikan sebesar 1,01 menjadi 2,53. Pada tahun 2021 nilai PBV mengalami kenaikan yang cukup signifikan yaitu sebesar 1,92 menjadi 4,45. Namun pada tahun 2022 PBV mengalami penurunan dari tahun 2021 sebesar 2,84 menjadi 1,61. Berdasarkan fluktuasi data tersebut perlu adanya penelusuran atas faktor yang mempengaruhi naik turunnya rasio nilai PBV. Terdapat beberapa faktor internal dan eksternal telah banyak diteliti pengaruhnya terhadap pencapaian nilai perusahaan. Faktor internal diantaranya terkait kinerja perusahaan dan tata kelola, sedangkan faktor eksternal dipengaruhi oleh kondisi makroekonomi sebuah negara (Guerrieri & Harkrader, 2021; Dayanti & Indrarini, 2019; Sudirman & Akbar, 2016; Putra & Nuzula, 2017).

Dalam penelitian ini, peneliti memutuskan untuk fokus pada sektor perbankan yang mempunyai peranan penting sebagai intermediasi dalam menyediakan pembiayaan yang diperlukan dalam bisnis atau usaha, juga karena sektor perbankan menjadi salah satu sektor yang terdampak oleh Covid-19. Penerapan *Good Corporate Governance* di sektor perbankan Indonesia menjadi kunci penting untuk memastikan transparansi, akuntabilitas, dan integritas dalam pengelolaan lembaga keuangan tersebut. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa keputusan dan tindakan yang diambil oleh para pemangku kepentingan di perbankan mencerminkan standar etika dan tata kelola perusahaan yang baik, sehingga dapat memberikan kepercayaan dan manfaat optimal bagi seluruh pihak terkait. *Corporate governance* yang baik dianggap memiliki potensi untuk memengaruhi peningkatan nilai perusahaan. Ketika perusahaan berhasil menerapkan tata kelola perusahaan yang baik, hal tersebut akan mengakibatkan peningkatan nilai perusahaan. Noviani, Atahau, dan Robiyanto (2019) mengatakan jika perusahaan mampu menerapkan *good corporate governance* dengan baik, maka hal itu dapat meningkatkan nilai perusahaan. Menurut The Institute Indonesia of Corporate Governance, *corporate governance* adalah suatu alat untuk mengarahkan dan mengendalikan dalam kegiatan operasional perusahaan, agar sesuai keinginan para pemangku kepentingan di perusahaan. *Good Corporate Governance* (GCG) juga dianggap sebagai kunci suatu perusahaan untuk dapat menghubungkan pihak manajer, dewan komisaris, para pemegang saham dan *stakeholders* lainnya (Noviani *et al.*, 2019). Salah satu isu yang berhubungan dengan *Good Corporate Governance* merupakan keragaman gender dalam jejeran dewan serta manajemen perseroan (Astuti, 2017). Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak faktor-faktor seperti *Board Gender Diversity*, *Board Independence*, *CEO Duality*, dan *CEO Tenure* terhadap nilai perusahaan di industri perbankan di Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan pandangan yang lebih mendalam mengenai *Corporate Governance* dalam konteks industri perbankan yang terus berkembang. Penelitian ini menganalisis dampak *Board Gender Diversity*, *Board Independence*, *CEO Duality*, dan *CEO Tenure* terhadap nilai perusahaan di industri perbankan di Indonesia.

TINJAUAN LITERATUR

Nilai Perusahaan

Nilai perusahaan adalah cerminan dari kinerja perusahaan yang dapat memengaruhi minat penanam saham atau investor terhadap perusahaan. Tingginya nilai perusahaan memberikan sinyal positif bagi para investor untuk menginvestasikan modalnya di perusahaan tersebut. Salah satu cara umum untuk menilai nilai suatu perusahaan adalah melalui perhitungan *Price to Book Value* (PBV). *Price to Book Value* (PBV) adalah perbandingan antara harga saham dan harga buku saham, yang menggambarkan bagaimana pasar menilai nilai buku saham perusahaan (Pasaribu *et al.*, 2019).

Board Gender Diversity

Keberadaan direktur perempuan pada jajaran dewan direksi perusahaan dinilai memiliki beberapa peran positif seperti, dapat memberikan pandangan yang beragam dalam proses pengambilan keputusan, mengurangi potensi konflik antara manajemen dan pemegang saham, lebih mempertimbangkan harapan pihak-pihak berkepentingan lain, serta optimal dalam alokasi sumber daya perusahaan. Pengambilan keputusan yang optimal oleh dewan direksi dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja dan nilai perusahaan di mata para investor (Handayani & Panjaitan, 2019). Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H₁: *Board Diversity Gender* berpengaruh positif signifikan terhadap Nilai Perusahaan.

Board Independence

Souther (2021) dalam penelitiannya menemukan bukti yang konsisten bahwa independensi dewan berhubungan dengan nilai perusahaan yang lebih tinggi. Penelitian tersebut menambahkan bukti baru pada diskusi terkait pengaruh *board independence* terhadap nilai perusahaan dengan menggunakan sampel dana tertutup untuk mendokumentasikan efek peningkatan nilai dari dewan independen. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komisaris independen berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan.

H₂: *Board Independence* berpengaruh positif signifikan terhadap Nilai Perusahaan.

CEO Duality

Khan, Tanveer, dan Malik (2017) dalam penelitiannya menemukan menunjukkan bahwa ukuran dewan dan dualitas CEO memiliki dampak negatif terhadap nilai perusahaan. Penelitian ini mengambil data sampel dari 91 perusahaan non-keuangan yang terdaftar di KSE selama periode 2010-2014. Hal ini juga ditemukan oleh Varghese dan Sasidharan (2020) yang menemukan bahwa dualitas CEO memiliki pengaruh negatif terhadap nilai 1.042 perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Nasional India. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H₃: CEO *Duality* berpengaruh negatif signifikan terhadap Nilai Perusahaan.

CEO *Tenure*

CEO *Tenure* merupakan jumlah tahun di mana CEO telah bekerja di posisinya saat ini (Boling *et al.*, 2016). Dengan durasi atau lamanya masa jabatan seorang CEO pada suatu perusahaan dinilai dapat mencerminkan tingkat kesetiaan CEO terhadap perusahaan tersebut (Juliawaty & Astuti, 2019). Dalam penelitian yang dilakukan Sheikh (2018) menemukan bahwa adanya pengaruh yang positif antara CEO *Power* yang diproyeksikan oleh CEO *Tenure* dengan nilai perusahaan. Di samping itu, Hamidlal dan Harymawan (2021) juga menemukan hasil yang sama yaitu lamanya CEO menjabat dapat memengaruhi nilai perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H₄: CEO *Tenure* berpengaruh positif signifikan terhadap Nilai Perusahaan.

METODE PENELITIAN

Data yang digunakan merupakan data perusahaan sektor perbankan dan terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2017-2019 (sebelum pandemic Covid-19) dan periode 2020-2022 (masa pandemi Covid-19). Data didapatkan dari laporan tahunan dan laporan keuangan yang diakses melalui *website* resmi perusahaan dan Bursa Efek Indonesia. Teknik analisis yang digunakan oleh peneliti adalah analisis kuantitatif dan regresi data panel menggunakan program Stata. Adapun kriteria sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Kriteria Sampel

Keterangan	Jumlah
Perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2017 - 2022	47
Perusahaan perbankan dengan model bisnis tidak konvensional yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2017 - 2022	(4)
Perusahaan perbankan konvensional yang tidak merilis laporan keuangan dalam mata uang rupiah	(1)
Perusahaan perbankan konvensional yang tidak mempublikasikan data yang dibutuhkan dalam penelitian	(3)
Total sampel perusahaan yang diteliti	39
Total Unit Observasi (jumlah sampel × 6 tahun)	234

Sumber: Data diolah Peneliti, Tahun 2024.

Operasionalisasi Variabel

Tabel 2. Definisi dan Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Operasional
1	<i>Board Gender Diversity</i> (X ₁)	Keberagaman gender di dewan direksi	$BGD = \frac{\text{Direksi wanita}}{\text{Total dewan direksi}}$
2	Board Independence (X ₂)	Anggota dewan komisaris yang berasal dari luar perusahaan	$BI = \frac{\sum \text{Komisaris Independen}}{\sum \text{Anggota Dewan Komisaris}} \times 100\%$
3	CEO Duality (X ₃)	Individu yang memiliki afiliasi dalam penempatan komisaris dan CEO.	Variabel Dummy. Jika ada bernilai 1, jika tidak ada bernilai 0
4	CEO Tenure (X ₄)	CEO Tenure yang dimaksudkan adalah masa kerja direktur utama.	$CEO Tenure = \text{Jumlah tahun CEO menjabat di perusahaan}$
5	Firm Size (Variabel kontrol)	Dinilai berdasarkan total aset, penjualan, atau modal perusahaan	$Firm size = \ln \text{Total Asset}$
6	Nilai Perusahaan (Y)	Nilai perusahaan adalah cerminan dari kinerja perusahaan	$PBV = \frac{\text{Harga Pasar Perlembar Saham}}{\text{Nilai Buku Saham}}$

Sumber: Data diolah Peneliti, Tahun 2024.

Model Penelitian

Model untuk persamaan regresi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Persamaan regresi model 1 (Pra Pandemi Covid-19):

$$PBV_{it} = \beta_{0it} + \beta_1 BGD_{it} + \beta_2 BI_{it} + \beta_3 CD_{it} + \beta_4 CT_{it} + \beta_5 FS_{it} + e_{it}$$

Persamaan regresi model 2 (Pasca Pandemi Covid-19):

$$PBV_{it} = \beta_{0it} + \beta_1 BGD_{it} + \beta_2 BI_{it} + \beta_3 CD_{it} + \beta_4 CT_{it} + \beta_5 FS_{it} + e_{it}$$

Keterangan:

PBV = Price to Book Value

- BGD = Board Gender Diversity
- BI = Board Independence
- CD = CEO Duality
- CT = CEO Tenure
- FS = Firm Size
- β_0 = Konstanta
- β_{1-4} = Koefisien regresi
- I = Perusahaan
- T = Tahun
- e = Variabel error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 3. Statistik Deskriptif Tahun 2017-2019

<i>Variable</i>	<i>Obs</i>	<i>Mean</i>	<i>Std.dev.</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
PBV	93	1.446593	1.050.504	.2113684	4.987307
BGD	93	.1820029	.1645683	0	.6666667
BI	93	.5652688	.0938268	.33	.75
CD	93	.2795699	.4512204	0	1
CT	93	4.665484	4.256107	0	14.92
FS	93	31.63055	1.698172	28.99117	34.88325

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Tabel 4. Statistik Deskriptif Tahun 2020-2022

<i>Variable</i>	<i>Obs</i>	<i>Mean</i>	<i>Std.dev.</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
PBV	93	1.471935	1.358224	.3062022	8.57457
BGD	93	.1478318	.1348899	0	.5
BI	93	.5652688	.0938268	.33	.75
CD	93	.1612903	.369792	0	1
CT	93	4.665484	4.256107	0	14.92
FS	93	31.63055	1.698172	28.99117	34.88325

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Tabel 3 dan 4 menunjukkan rincian data terkait penelitian yang meliputi jumlah observasi pada penelitian, *mean* yang merupakan rata-rata pada penelitian, standar deviasi yang merupakan nilai akar kuadrat dari varians yang berguna untuk mengetahui sebaran data terhadap nilai rata - rata dari suatu data, nilai minimum dan nilai maksimum.

Nilai perusahaan adalah cerminan dari kinerja perusahaan yang dapat memengaruhi minat penanam saham atau investor terhadap perusahaan. Pentingnya nilai perusahaan sebagai cerminan kesejahteraan bagi pemilik dan pemegang saham

perusahaan sangat ditekankan. Dalam penelitian ini, nilai perusahaan dihitung dengan nilai PBV. Tabel 4 menunjukkan bahwa rata-rata nilai PBV selama pandemi Covid-19 sebesar 1.471935 yang berarti nilai PBV perusahaan perbankan naik dibandingkan masa sebelum pandemi sebesar 1.446593. Kemudian standar deviasi pada tahun 2020-2022 sebesar 1.358224 dimana nilai tersebut lebih rendah dibandingkan nilai mean ($1.358224 < 1.471935$) yang menunjukkan bahwa data penelitian memiliki variabilitas yang rendah. Keberagaman gender di dewan direksi, atau dikenal dengan *Board Gender Diversity* (BGD), merujuk pada proporsi minimal satu anggota direksi yang merupakan perempuan dalam struktur dewan. Tabel 4 menunjukkan bahwa rata-rata *Board Gender Diversity* selama pandemi COVID-19 sebesar 0,1478318 yang berarti *Board Gender Diversity* perusahaan perbankan menurun dibandingkan masa sebelum pandemi sebesar 0,1820029. Kemudian standar deviasi pada tahun 2020-2022 sebesar 0,1348899 dimana nilai tersebut lebih rendah dibandingkan nilai mean ($0,1348899 < 0,1478318$) yang menunjukkan bahwa data penelitian memiliki variabilitas yang rendah.

Komisaris independen adalah anggota dewan pengawas yang tidak mempunyai hubungan afiliasi dengan pengurus, pemegang saham utama, dan anggota dewan pengawas lainnya yang dapat memengaruhi kemampuannya untuk bertindak independen demi kepentingan terbaik dewan pengawas. Tabel 4 menunjukkan bahwa rata-rata nilai *Board Independence* selama pandemi Covid-19 sebesar 0,5652688 yang berarti nilai *Board Independence* perusahaan perbankan meningkat dibandingkan masa sebelum pandemi sebesar 0,5652688. Kemudian standar deviasi pada tahun 2020-2022 sebesar 0,0938268 dimana nilai tersebut lebih rendah dibandingkan nilai mean ($0,0938268 < 0,5652688$) yang menunjukkan bahwa data penelitian memiliki variabilitas yang rendah.

CEO *duality* merupakan sebuah istilah atau sebutan ketika *Chief Executive Officer* (CEO) juga menjabat sebagai Ketua Dewan (COB) atau diartikan sebagai sistem kekerabatan dalam menentukan jabatan dewan direksi dan dewan komisaris yang keduanya masih memiliki hubungan kekerabatan. Tabel 4 menunjukkan bahwa rata-rata nilai CEO *Duality* selama pandemi Covid -19 sebesar 0,1612903 yang berarti nilai CEO *Duality* perusahaan perbankan menurun dibandingkan masa sebelum pandemi sebesar 0,2795699. Kemudian standar deviasi pada tahun 2020-2022 sebesar 0,369792 dimana nilai tersebut lebih besar dibandingkan nilai mean ($0,369792 > 0,1612903$) yang menunjukkan bahwa data penelitian memiliki variabilitas yang tinggi.

CEO *tenure* merupakan jumlah tahun di mana CEO telah bekerja di posisinya saat ini. Tabel 4 menunjukkan bahwa rata-rata nilai CEO *Tenure* selama pandemi Covid -19 sebesar 4,665484 yang berarti nilai CEO *Tenure* perusahaan perbankan meningkat dibandingkan masa sebelum pandemi sebesar 4,665483. Kemudian standar deviasi pada tahun 2020-2022 sebesar 4.256107 dimana nilai tersebut lebih kecil dibandingkan nilai mean ($4.256107 < 4.665484$) yang menunjukkan bahwa data penelitian memiliki variabilitas yang rendah.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai VIF untuk seluruh variabel independen yang digunakan memperoleh nilai kurang dari 10,0 ($VIF < 10,0$). Mean VIF sebesar 1,037577 yang kurang dari nilai batas atas 10, dan nilai $1/VIF > 0,1$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala multikolinieritas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variable	VIF	1/VIF
CT	1.62	0.617993
CD	1.61	0.622728
FS	1.13	0.883564
BGD	1.11	0.898324
BI	1.05	0.955377
Mean VIF	1.30	

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Pemilihan Regresi Data Panel

Uji pemilihan tentunya dilakukan dengan tujuan untuk memilih model yang terbaik yang akan digunakan untuk menganalisis data panel. Setelah dilakukan pengujian untuk memilih model terbaik yang akan digunakan, didapatkan hasil sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 6 .Pemilihan Model Penelitian

Model	Uji Chow	Uji Hausman	Uji Langrange Multiplier	Model Terpilih
Model I (Pra Covid)	0.8766	-	1.0000	CEM
Model II (Saat Covid)	0.0001	0.2867	0.0005	REM

Sumber: Data diolah praktikan (2024)

Hasil Regresi Data Panel

Tabel 7. Hasil Regresi Model I (Pra-Covid)

PBV	Coefficient	Std. err.	t	P > t	[95% conf. interval]
BGD	-1.515292	.6694147	-2.26	0.026*	-2.845826 -1.1847574
BI	-1.82767	1.129136	-1.62	0.109	-407.195 .4166105
CD	-.3567607	.2919308	-1.22	0.225	-.9370049 .2234834
CT	.0702208	.0308318	2.28	0.025*	.0089393 .1315023

FS	.1482336	.0643372	2.30	0.024*	.0203564	.2761107
_cons	-2.161079	2.150282	-1.01	0.318	-6.434996	2.112838
F(5,87)	=		3.18			
Prob > F	=		0.01010			
Observation	=		93			
Number of Firm	=		31			
Adj. R-Square	=		0.0117			

*p≤0,05 menunjukkan signifikansi statistik pada tingkat 5 persen.

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil regresi pada model A1 di atas, didapatkan model penelitian sebagai berikut:

(Model I)

$$PBV = -2,161079 - 1,515292BGD - 1,82767BI - 0,3567607CD + 0,0702208CT + 0,1482336FS$$

Tabel 8. Hasil Regresi Model II (Saat-Covid)

PBV	Coefficient	Std. err.	z	P > z	[95% conf. interval]	
BGD	-.5615447	1.342939	0.42	0.676	-3.193656 2.070567	
BI	3.422253	1.479071	2.31	0.021*	.5233271 6.32118	
CD	-.3152466	.6677056	0.47	0.637	-1.623926 .9934323	
CT	.0290476	.0533897	0.54	0.586	-.0755943 .1336895	
FS	.0388048	.119811	0.32	0.746	-.1960205 .2736302	
_cons	1.700842	3.915858	0.43	0.664	-9.375782 5.974098	
Wald chi2(5)	=		6.21			
Prob > chi2	=		0.2867			
Observation	=		93			
Number of Firm	=		31			
Adj. R-Square	Within	=	0.0646			
	Between	=	0.0711			
	Overall	=	0.0684			

*p≤0,05 menunjukkan signifikansi statistik pada tingkat 5 persen.

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

(Model II)

$$PBV = -1,700842 + -0,5615447BGD + 3,422253BI - 0,3152466CD + 0,0290476CT + 0,0388048FS$$

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Pada Tabel 7 ditunjukkan bahwa nilai Adj. R-Squared untuk model penelitian Model I adalah sebesar 0,1061. Angka ini dapat dikonversi menjadi persentase, yang merupakan persentase kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa 10,61% variabel independen dapat memprediksi perubahan variabel dependen (nilai perusahaan), sedangkan sisanya sebesar 89,39% dijelaskan oleh variabel lain. Kemudian pada model II, nilai Adj. R-Squared adalah sebesar 0,0684. Artinya, variabel bebas dalam penelitian ini hanya mampu mempengaruhi variabel terikat sebesar 6,84%, sedangkan sisanya sebesar 93,16% dijelaskan oleh variabel lain.

Uji-t

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 7 dan Tabel 8, diketahui bahwa pada model I, koefisien regresi BGD adalah sebesar -1.515292 pada periode pra covid dengan nilai probabilitas sebesar 0.026. Artinya BGD memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap nilai PBV pada periode sebelum Covid-19. Kemudian, koefisien regresi BI sebesar -1.82767 pada periode pra covid dengan nilai probabilitas 0.109. Artinya, BI tidak memiliki hubungan terhadap nilai PBV pada periode sebelum Covid-19. Selanjutnya, koefisien regresi CD sebesar -0,3567607 pada periode pra-covid dengan probabilitas sebesar 0.225. Artinya, CD tidak memiliki pengaruh terhadap nilai PBV pada periode sebelum Covid-19. Selanjutnya, koefisien regresi CT sebesar 0,0702208 pada periode pra-covid dengan probabilitas sebesar 0,025. Artinya, CT berpengaruh positif signifikan terhadap nilai PBV pada periode sebelum Covid-19. *Firm Size* sebagai variabel kontrol memiliki koefisien 0,1482336 dengan profitabilitas sebesar 0,024. Artinya FS memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap PBV pada periode sebelum Covid-19. Sedangkan berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada model II, koefisien regresi BGD adalah sebesar -0,5615447 pada periode saat covid dengan nilai probabilitas sebesar 0,676. Artinya BGD tidak berpengaruh signifikan terhadap PBV pada periode saat Covid-19. Kemudian koefisien regresi BI sebesar 3,422253 pada periode saat covid dengan nilai 0,021. Artinya, BI berpengaruh positif signifikan terhadap nilai PBV pada periode saat Covid-19. Selanjutnya, koefisien regresi CD sebesar -0,3152466 pada periode saat covid dengan probabilitas sebesar 0,637. Artinya, CD tidak berpengaruh terhadap nilai PBV pada periode saat Covid-19. Selanjutnya, koefisien regresi CT sebesar 0,0290476 pada periode saat covid dengan probabilitas sebesar 0,586. Artinya, CT tidak memiliki pengaruh terhadap nilai PBV pada periode Covid-19.

Pengaruh *Board Gender Diversity* terhadap nilai Perusahaan Tabel 7 dan Tabel 8 menunjukkan hasil bahwa pada sebelum Covid-19 memiliki koefisien regresi sebesar -1,515292 dengan nilai probabilitas sebesar 0,026. Artinya *Board Gender Diversity* memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap nilai perusahaan pada periode Pra Covid-19. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anh dan Khanh (2017) dan Reddy dan Jadhav (2019) yang menyimpulkan bahwa *Board Gender Diversity* memiliki hubungan negatif dengan Nilai Perusahaan. Hal ini terjadi

karena proporsi direktur perempuan di perusahaan perbankan Indonesia jauh lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki pada periode pengamatan. Rata-rata proporsi direktur perempuan dalam dewan direksi adalah 0,1820 orang atau 18,20% yang menunjukkan bahwa buruknya keberagaman gender dalam dewan direksi tidak dapat mempengaruhi nilai perusahaan. Kurangnya keberagaman gender dalam dewan direksi menjadi alasan mengapa nilai perusahaan tidak terpengaruh oleh *Board Gender Diversity*. Selanjutnya pada periode Covid-19, nilai koefisien *Board Gender Diversity* sebesar -0,5615447 dengan nilai probabilitas 0,676. Artinya pada periode Covid-19, *Board Gender Diversity* tidak memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho et al. (2021), Ikhyannuddin (2021), Rismawati (2019), dan Yogiswari et al. (2019) yang menyatakan bahwa *board gender diversity* tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Pengaruh *Board Independence* terhadap nilai perusahaan

Tabel 7 dan Tabel 8 menunjukkan hasil bahwa pada sebelum Covid-19 memiliki koefisien regresi sebesar -1,82767 dengan nilai probabilitas sebesar 0,109. Artinya *Board Independence* tidak memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan pada periode Pra Covid-19. Hal ini bertolak belakang dengan masa Covid-19 yang memiliki koefisien sebesar 3,422253 dengan probabilitas sebesar 0,021 yang berarti *Board Independence* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh M dan Sasidharan (2020) dan Fauziah (2018). Penunjukan Dewan Komisaris Independen bertujuan untuk mengawasi pemegang saham utama, dan kehadiran Dewan Komisaris Independen dapat mengurangi potensi konflik antara pemegang saham yang mengendalikan perusahaan dan pemegang saham minoritas. Menurut teori keagenan, memiliki sistem tata kelola perusahaan yang kuat seperti dewan komisaris independen, dapat meningkatkan nilai perusahaan dengan mengatasi masalah seperti konflik keagenan dan asimetri informasi

Pengaruh *CEO Duality* terhadap nilai perusahaan

Tabel 7 dan Tabel 8 menunjukkan hasil bahwa pada model I dan model II, koefisien regresi *CEO Duality* adalah sebesar -0,3567607 dan -0,3152466 pada masing-masing periode dengan nilai probabilitas sebesar 0,225 dan 0,637. Artinya *CEO Duality* tidak memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan pada periode pra Covid-19 maupun saat Covid-19 melanda. Temuan ini konsisten dengan penelitian Laurencia & Meiden (2020) dan Dávila-Velásquez & LagosCortés (2020) yang menemukan bahwa dualitas CEO tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Hipotesis pertama penelitian ini adalah *CEO duality* mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap nilai perusahaan. Dualitas CEO mengakibatkan kurangnya pemisahan kendali dalam pengambilan keputusan manajemen dan menghalangi dewan untuk memantau dan mengevaluasi dewan secara efektif. Adanya hubungan keluarga antara dewan dan posisi dewan membatasi “manajemen keputusan” dan “kontrol keputusan,” sehingga tidak mungkin bagi dewan untuk mengawasi dan

mengendalikan dewan secara efektif; Situasi untuk rapat dewan berikutnya akan memburuk. Kinerja perusahaan yang menurun menjadi menyebabkan menurunnya kepercayaan investor dan menurunnya nilai perusahaan. Namun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dualitas CEO tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Alasan temuan ini adalah dualitas CEO di Indonesia didasarkan pada hubungan keluarga dan berdasarkan Undang-Undang Perusahaan No. 2007 yang mengatur bahwa perusahaan harus mematuhi sistem dewan dua tingkat dalam struktur organisasi yang terdiri dari dua orang berbeda: dewan direksi dan dewan direksi. Penjelasan ini didukung oleh penelitian Laurencia & Meiden (2020). Peneliti yang sama menentukan dampak terhadap nilai perusahaan berdasarkan pengukuran variabel dualitas CEO dalam kaitannya dengan ikatan keluarga. Selain itu, hasil Studi Dualitas CEO menunjukkan bahwa nilai yang dimiliki perusahaan karena sampel studi menunjukkan bahwa jumlah perusahaan yang memiliki Dualitas CEO cenderung lebih kecil dibandingkan dengan Perusahaan yang tidak memiliki Dualitas CEO.

Pengaruh CEO *Tenure* terhadap nilai perusahaan

Tabel 7 dan Tabel 8 menunjukkan hasil bahwa pada sebelum Covid-19 memiliki koefisien regresi sebesar 0,0702208 dengan nilai probabilitas sebesar 0,025. Artinya CEO *Tenure* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan pada periode Pra Covid-19. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vintilə, Onofrei, dan Gherghina (2015) dan Leong *et al.*, (2018). Hipotesis awal dalam penelitian ini menyebutkan bahwa CEO *tenure* berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan. CEO dengan masa jabatan yang lebih lama mungkin memiliki pemahaman yang lebih dalam tentang perusahaan dan operasinya, serta hubungan yang kuat dengan pemangku kepentingan, termasuk karyawan, pelanggan, dan investor. Ini dapat membantu mereka membuat keputusan yang lebih baik dan menghadapi tantangan dengan lebih efektif. Masa jabatan yang lebih lama sebagai CEO menandakan profesionalisme dan keahlian yang tinggi dari CEO yang mengarah pada peningkatan kualitas keputusan yang dibuat oleh CEO. Hal ini bertolak belakang dengan masa Covid-19 yang memiliki koefisien sebesar 0,0290476 dengan probabilitas sebesar 0,586 yang berarti CEO *Tenure* tidak memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wati (2021), Menurutnya ketika *tenure* seorang CEO sudah terhitung cukup lama, mereka menjadi terlalu berkomitmen dengan pandangan mereka sendiri terhadap perusahaan, berkomitmen pada paradigma mereka yang sudah ketinggalan zaman, dan cenderung kurang beradaptasi dengan lingkungan eksternal serta kurang terbuka terhadap perubahan strategis.

KESIMPULAN

Pada penelitian ini, hasil menunjukkan *Board Gender Diversity* berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan yang diproyeksikan dengan nilai PBV pada periode sebelum Covid-19. Sebaliknya, *Board Gender Diversity* tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan yang diproyeksikan dengan nilai PBV pada periode saat Covid-19.

Board Independence tidak memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan pada periode Pra Covid-19. Sebaliknya *Board Independence* memiliki pengaruh positif terhadap nilai perusahaan pada saat Covid-19. *CEO Duality* tidak memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan pada periode pra covid maupun saat covid melanda. *CEO Tenure* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan pada periode Pra Covid-19. Sebaliknya, *CEO Tenure* tidak memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan pada saat Covid-19.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, S. M., & Andayani. (2020). Pengaruh Gender Dewan Komisaris, Struktur Kepemilikan dan Family Control Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*.
- Agyemang-Mintah, P., & Schadewitz, H. (2019). Gender diversity and firm value: evidence from UK financial institutions. *International Journal of Accounting and Information Management*, 27(1), 2–26. <https://doi.org/10.1108/IJAIM-06-2017-0073>
- Ali, A., & Zhang, W. (2015). CEO tenure and earnings management. *Journal of Accounting and Economics*, 59(1), 60–79. <https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2014.11.004>
- Amanda, Y., & Tasman, A. (2019). Pengaruh Sales Growth, Likuiditas Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Financial Distress. *Jurnal Ecogen*, 2(3), 453–462. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i4.1113>
- Ari Supeno. (2022). Determinasi Nilai Perusahaan dan Struktur Modal : Profitabilitas dan Likuiditas pada Perusahaan Perkebunan di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 240–256. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.743>
- Astuti, E. P. (2017). Pengaruh diversitas dewan direksi terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di bursa efek indonesia periode 2008-2011. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 159–179. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/mediasi/article/view/5216>
- Baek, S., Mohanty, S. K., & Glambosky, M. (2020). COVID-19 and stock market volatility: An industry level analysis. *Finance Research Letters*, 37, 101748.
- Ben Fatma, H., & Chouaibi, J. (2023). Corporate governance and firm value: a study on European financial institutions. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(5), 1392–1418. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2021-0306>
- Boling, J. R., Pieper, T. M., & Covin, J. G. (2016). CEO Tenure and Entrepreneurial Orientation Within Family and Nonfamily Firms. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 40(4), 891–913. <https://doi.org/10.1111/etap.12150>

- Cyprian Onyekwere, S., Wesiah, S., & Nuuman Danbatta, S. (2019). The Relationship Between Board Diversity and Corporate Financial Performance: Empirical Evidence from Five Selected Commercial Banks in Nigeria. *International Journal of Finance and Banking Research*, 5(4), 76. <https://doi.org/10.11648/j.ijfbr.20190504.13>
- Dayanti, R., & Indrarini, R. (2019). Faktor Internal dan Faktor Eksternal yang Mempengaruhi Profitabilitas Bank Umum Syariah. *Jurnal Ekonomi Islam*, 2(3), 163-182.
- Fama, E. F., & Jensen, M. C. (2019). Separation of ownership and control. *Corporate Governance: Values, Ethics and Leadership*, 163–188. <https://doi.org/10.1086/467037>
- Fan, Y., Jiang, Y., Kao, M. F., & Liu, F. H. (2020). Board independence and firm value: A quasi-natural experiment using Taiwanese data. *Journal of Empirical Finance*, 57, 71–88. <https://doi.org/10.1016/j.jempfin.2020.04.001>
- Farida, D. N. (2019). Pengaruh Diversitas Gender Terhadap Pengungkapan Sustainability Development Goals. *Jurnal Akuntansi Indonesia*, 8(2), 89. <https://doi.org/10.30659/jai.8.2.89-107>
- 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>
- Franciska, A., & Putra, R. N. A. (2021). Determinan Nilai Perusahaan Pada Jakarta Islamic Index 2015-2019. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam*, 9(2), 157–179. <https://journal.sebi.ac.id/index.php/jaki/article/view/260>
- Garba, T., & Abubakar, B. A. (2014). Corporate Board Diversity And Financial Performance Of Insurance Companies In Nigeria. *Asian Economic and Financial Review*, 4(2), 257–277. <http://aessweb.com/journal-detail.php?id=5002>
- Ginting, D., & Mawardi, W. (2021). Analisis Pengaruh Rasio Camel Dan Firm Size Terhadap Financial Distress Pada Perusahaan Perbankan Di Indonesia (Studi pada Bank Umum yang Listing di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015-2019) Della Ginting , Wisnu Mawardi 1. *Diponegoro Journal Of Management*, 10, 1–11.
- Guerrieri, L., & Harkrader (2021). What drives bank performance?. *Economics Letters* 204, 1-4.
- Gujarati, D. N., & Dawn C. Porter. (2014). *Econometria*.
- Hadya, R., Begawati, N., & Yusra, I. (2017). Analisis Efektivitas Pengendalian Biaya, Perputaran Modal Kerja, Dan Rentabilitas Ekonomi Menggunakan Regresi Data Panel. *Jurnal Pundi*, 28(4), 164–168.
- Hamdani, Y., & Hatane, S. E. (2017). Pengaruh Wanita Dewan Direksi terhadap Firm

Value melalui Firm Performance sebagai Variabel Intervening. *Business Accounting Review*, 5(1), 121–132.
<http://publication.petra.ac.id/index.php/akuntansi-bisnis/article/view/6369>

- Hamidlal, K. E., & Harymawan, I. (2021). Relationship Between CEO Power and Firm Value: Evidence from Indonesian Non-Financial Companies. *Jurnal Dinamika Akuntansi Dan Bisnis*, 8(1), 15–26. <https://doi.org/10.24815/jdab.v8i1.17942>
- Handayani, J. D., & Panjaitan, Y. (2019). Board Gender Diversity and its Impact on Firm Value and Financial Risk. *Academy of Management Proceedings*, 9(1), 407–420. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2021.12450abstract>
- Hsu, S., & Chen, W. P. (2021). CEO Duality, Information Costs, and Firm Performance. In *North American Journal of Economics and Finance* (Vol. 55, Issue 1). <https://doi.org/10.1016/j.najef.2019.101011>
- Husna, A., & Satria, I. (2019). Effects of Return on Asset, Debt To Asset Ratio, Current Ratio, Firm Size, and Dividend Payout Ratio on Firm Value. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 9(5), 50–54. <https://doi.org/10.32479/ijefi.8595>
- Ionascu, M., Ionascu, I., Sacarin, M., & Minu, M. (2018). Women on boards and financial performance: Evidence from a European emerging market. *Sustainability (Switzerland)*, 10(5). <https://doi.org/10.3390/su10051644>
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Also published in Foundations of Organizational Strategy. *Journal of Financial Economics*, 4, 305–360. <http://ssrn.com/abstract=94043>
<http://ssrn.com/abstract=94043>
<http://hupress.harvard.edu/catalog/JENTHF.html>
- Jiang, F., & Kim, K. A. (2020). Corporate governance in China: A survey. *Review of Finance*, 24(4), 733–772. <https://doi.org/10.1093/ROF/RFAA012>
- Juliawaty, R., & Astuti, C. D. (2019). Tata Kelola, Kompensasi Ceo, Karakteristik Ceo, Accounting Irregularities Dan Tax Aggressiveness. *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 6(2), 285–300. <https://doi.org/10.25105/jat.v6i2.5451>
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2020, November 24). Analisis dampak pandemi Covid-19 terhadap perluasan kesempatan kerja dan implikasinya. Retrieved from Kementerian Ketenagakerjaan website: <https://satudata.kemnaker.go.id/publikasi>.
- Khan, A., Tanveer, S., & Malik, U. (2017). An empirical analysis of corporate governance and firm value: Evidence from KSE-100 Index. *Accounting*, 3(2), 119–130. <https://doi.org/10.5267/j.ac.2016.7.003>
- Khatri, I. (2023). Board gender diversity and sustainability performance: Nordic evidence. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 30(3), 1495–1507. <https://doi.org/10.1002/csr.2432>

- Kristina, I. G. A. R., & Wiratmaja, I. D. N. (2018). Pengaruh Board Diversity dan Intellectual Capital pada Nilai Perusahaan. *E-Jurnal Akuntansi*, 22, 2313. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v22.i03.p25>
- Larcker, D. F., & Tayan, B. (2016). *Chairman and CEO: The Controversy over Board Leadership Structure*. <http://ssrn.com/abstract=2800244><https://ssrn.com/abstract=2800244>Electronic copy available at: <http://ssrn.com/abstract=2800244>
- Laurencia, O., & Meiden, C. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pengungkapan Modal Intelektual dan Dampaknya terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan yang Melakukan IPO di BEI 2016 – 2018. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(1), 2344–2355. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i1.197>
- Leong, M., Chen, X., & Yao, X. (2018). CEO Tenure and Stock Returns Performance. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3100746>
- Lesmono, B., & Siregar, S. (2021). Studi Literatur Tentang Agency Theory. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(2), 203–210. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i2.1128>
- Li, F., Li, T., & Minor, D. (2016). CEO power, corporate social responsibility, and firm value: a test of agency theory. *International Journal of Managerial Finance*, 12(5), 611–628. <https://doi.org/10.1108/IJMF-05-2015-0116>
- Limbach, P., Schmid, M., & Scholz, M. (2016). All Good Things Come To an End: Ceo Life Cycle and Firm Performance. *Swiss Institute of Banking and Finance*, 1–60.
- Liyanto, L. W., & Anam, H. (2019). Proporsi Komisaris Independen, Dewan Komisaris, Kompetensi Komite Audit, Frekuensi Rapat Komite Audit Terhadap Konservatisme Akuntansi. *Jurnal GeoEkonomi*, 10(1), 130–149. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v10i1.53>
- M, T., & Sasidharan, A. (2020). Does board independence enhance firm value of state-owned enterprises? Evidence from India and China. *European Business Review*, 32(5), 785–800. <https://doi.org/10.1108/EBR-09-2019-0224>
- Maghfiroh, V. D., & Utomo, D. C. (2018). Pengaruh Diversitas Gender pada Struktur Dewan terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Diponegoro Journal of Accounting*, 8(3), 1–9.
- Mislinawati, M., & Sari, D. M. (2023). Analisis Price To Earning Ratio Dan Price To Book Value Dalam Pengambilan Keputusan Investasi. *Akbis: Media Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 7(1), 34. <https://doi.org/10.35308/akbis.v7i1.7374>
- Moursli, R. M. (2020). The effects of board independence on busy directors and firm value: Evidence from regulatory changes in Sweden. *Corporate Governance: An International Review*, 28(1), 23–46. <https://doi.org/10.1111/corg.12301>
- Mutmainah. (2015). Analisis Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan.

Eksis: Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis, 10(2).
<https://doi.org/10.26533/eksis.v10i2.63>

Noviani, A. V., Atahau, A. D. R., & Robiyanto, R. (2019). Struktur modal, profitabilitas, dan nilai perusahaan: Efek moderasi Good Corporate Governance. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 22(2), 391–415.
<https://doi.org/10.24914/jeb.v22i2.2601>

Nur'ainy, R., Nurcahyo, B., A., S. K., & B., S. (2013). Implementation of Good Corporate Governance and Its Impact on Corporate Performance: The Mediation Role of Firm Size (Empirical Study from Indonesia). *Journal of Global Business and Management Research*, 5(2), 34–51.
<https://www.questia.com/library/journal/1G1-349488994/implementation-of-good-corporate-governance-and-its>

Nur, T. (2018). Pengaruh Profitabilitas Dan Likuiditas Terhadap Kebijakan Dividen Dengan Firm Size Sebagai Pemoderasi (Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2017). *Esensi*, 21(2), 1–15.

Otoritas Jasa Keuangan (OJK). (2020). Laporan triwulan II-2020.

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.

Oyetunji, R., Shittu, I., & Bello, A. (2023b). Board Gender Diversity, Board Ethnic Diversity and Firm Value of Listed Financial Firms in Nigeria. *Journal of Propulsion Technology*, 44(2), 729–738.

Pasaribu, U. R., Nuryartono, N., & Andati, T. (2019). Pengaruh Faktor Internal Dan Eksternal Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(3), 441–454. <https://doi.org/10.17358/jabm.5.3.441>

Pramesti, A. A., & Nita, R. A. (2022). Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan (JIaku)*, 1(2), 188–198.
<https://doi.org/10.24034/jiaku.v1i2.5369>

Putra, A.S., & Nuzula, N.F. (2017). Pengaruh Corporate Governance Terhadap Profitabilitas (Studi Pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2015). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(1), 103-112.

Reddy, S., & Jadhav, A. M. (2019). Gender diversity in boardrooms–A literature review. *Cogent Economics and Finance*, 7(1).
<https://doi.org/10.1080/23322039.2019.1644703>

Riguen, R., Jarboui, A., & Salhi, B. (2020). Do women in board represent less corporate tax avoidance? A moderation analysis. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(7–8), 659–675. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-10-2019-0212>

Riyanto, P., & Mudian, D. (2019). Pengaruh Aktivitas Fisik Terhadap Peningkatan

- Kecerdasan Emosi Siswa. *Journal Sport Area*, 4(2), 339–347. [https://doi.org/10.25299/sportarea.2019.vol4\(2\).3801](https://doi.org/10.25299/sportarea.2019.vol4(2).3801)
- Ross, S. A., Westerfield, R. W., & Jordan, B. D. (2018). Fundamentals of Corporate Finance. *Fundamentals of Corporate Finance*. https://doi.org/10.12737/textbook_5b742ef92eda62.57813862
- Sheikh, S. (2018). CEO power, product market competition and firm value. *Research in International Business and Finance*, 46, 373–386. <https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2018.04.009>
- Shoimah, I., Wardayati, S. M., & Sayekti, Y. (2021). Adaptasi Laporan Keuangan Pada Entitas Nonlaba Berdasarkan Isak 35 (Studi Kasus pada Universitas Ibrahimy Sukorejo Situbondo). *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 21(02), 243–259. <https://doi.org/10.29040/jap.v21i02.1388>
- Souther, M. E. (2021). Does board independence increase firm value? Evidence from Closed-End Funds. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 56(1), 313–336. <https://doi.org/10.1017/S0022109019000929>
- Stefani, M., & Paramitha, M. (2022). Pengaruh Sustainability Reporting, Corporate Social Responsibility, Leverage dan Komisaris Independen Terhadap Penghindaran Pajak. *Journal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 1(4), 226–246. <https://doi.org/10.36418/locus.v1i4.59>
- Sudana, I. M., & Dwiputri, E. (2018). Karakteristik CEO Dan Kinerja Perusahaan Non-Keuangan Yang Teraftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(3), 299–314. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v5i3.169>
- Sudirman, Akbar, L.F. (2013). Analisis Faktor Internal dan Eksternal yang Memengaruhi Profitabilitas dan Jumlah Pinjaman Bank di Indonesia. *Manajemen Usahawan Indonesia*, 42(4), 360-374
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *Data Kualitatif* (p. 12).
- Sutisna, I. (2020). Statistika Penelitian: Teknik Analisis Data Penelitian Kuantitatif. *Universitas Negeri Gorontalo*, 1(1), 1–15. <https://repository.ung.ac.id/get/karyailmiah/4610/Teknik-Analisis-Data-Penelitian-Kuantitatif.pdf>
- 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>
- Varghese, G., & Sasidharan, A. (2020). Impact of Ownership Structure and Board Characteristics on Firm Value: Evidence From China and India. *Research in Finance*, 36, 217–234. <https://doi.org/10.1108/S0196-382120200000036012>
- Vernando, A., & Rakhman, F. (2018). Masa Kerja Ceo Dan Manajemen Laba (Ceo Tenure

and Earnigs Management). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 15(2), 202–216. <https://doi.org/10.21002/jaki.2018.11>

Vintilø, G., Onofrei, M., & Gherghina, Ş. C. (2015). The Effects of Corporate Board and CEO Characteristics on Firm Value: Empirical Evidence from Listed Companies on the Bucharest Stock Exchange. *Emerging Markets Finance and Trade*, 51(6), 1244–1260. <https://doi.org/10.1080/1540496X.2015.1073518>

Vo Thi Thuy, A., & Bui Phan Nha, K. (2017). Impact of Board Gender Diversity on Firm Value: International Evidence. *Journal of Economics and Development*, 19(1), 65–76. <https://doi.org/10.33301/2017.19.01.05>

Yunita, I. gusti P. A. O., & Artini, L. G. S. (2019). Peran Struktur Modal Sebagai Mediator Antara Pertumbuhan Perusahaan Dan Nilai Perusahaaan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 12, 2019 : 7013-7032, 8(2), 7013–7032.

Yusmaniarti, Sauma, A., Khair, U., Marini, & Ratnawili. (2021). Pengaruh Pertumbuhan Perusahaan, Solvabilitas Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Property Dan Real Estate Indonesia Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 145–160.