

**PENGARUH CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DAN
KEPEMILIKAN INSTITUSIONAL TERHADAP NILAI PERUSAHAAN
DENGAN BOARD GENDER DIVERSITY SEBAGAI VARIABEL
MODERASI PADA PERUSAHAAN PERBANKAN YANG TERDAFTAR DI
BEI TAHUN 2020-2024**

(Skripsi)

Oleh
HANISA PUTRIANI
NPM 2211031155



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

**PENGARUH CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DAN
KEPEMILIKAN INSTITUSIONAL TERHADAP NILAI PERUSAHAAN
DENGAN BOARD GENDER DIVERSITY SEBAGAI VARIABEL
MODERASI PADA PERUSAHAAN PERBANKAN YANG TERDAFTAR DI
BEI TAHUN 2020-2024**

Oleh

HANISA PUTRIANI

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA AKUNTANSI**

Pada

**Jurusan Akuntansi
Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

ABSTRAK

PENGARUH CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DAN KEPEMILIKAN INSTITUSIONAL TERHADAP NILAI PERUSAHAAN DENGAN BOARD GENDER DIVERSITY SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PERUSAHAAN PERBANKAN YANG TERDAFTAR DI BEI TAHUN 2020-2024

Oleh

HANISA PUTRIANI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *corporate social responsibility* dan kepemilikan institusional terhadap nilai perusahaan serta peran *board gender diversity* sebagai variabel moderasi pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2020-2024. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data sekunder yang bersumber dari laporan tahunan dan laporan keberlanjutan perusahaan. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dan *moderated regression analysis*. Sampel penelitian ditentukan melalui teknik *purposive sampling*, sehingga diperoleh 21 perusahaan perbankan dengan total 105 observasi.

Nilai perusahaan diukur menggunakan *Price to Book Value* (PBV). *Corporate social responsibility* diukur berdasarkan indeks *GRI Standards* 2021, sementara kepemilikan institusional dan *board gender diversity* diukur menggunakan rasio. Variabel kontrol yang digunakan meliputi ukuran perusahaan, *leverage*, dan profitabilitas. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan *software SPSS* versi 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *corporate social responsibility* tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan, sedangkan kepemilikan institusional berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. *Board gender diversity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Selain itu, *board gender diversity* memperlemah pengaruh *corporate social responsibility* terhadap nilai perusahaan, namun tidak memoderasi pengaruh kepemilikan institusional terhadap nilai perusahaan.

Kata kunci: *Corporate Social Responsibility*, Kepemilikan Institusional, Nilai Perusahaan, *Board Gender Diversity*, Perbankan

ABSTRACT

THE EFFECT OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND INSTITUTIONAL OWNERSHIP ON FIRM VALUE WITH BOARD GENDER DIVERSITY AS A MODERATING VARIABLE IN BANKING COMPANIES LISTED ON THE IDX IN 2020-2024

By

HANISA PUTRIANI

This study aims to examine the effect of corporate social responsibility and institutional ownership on firm value and the role of board gender diversity as a moderating variable in banking companies listed on the Indonesia Stock Exchange from 2020 to 2024. This study uses a quantitative approach with secondary data sourced from companies' annual reports and sustainability reports. The analysis methods used are multiple linear regression and moderated regression analysis. The research sample was determined using purposive sampling, resulting in 21 banking companies with a total of 105 observations.

Firm value was measured using Price to Book Value (PBV). Corporate social responsibility was measured based on the GRI Standards 2021 index, while institutional ownership and board gender diversity were measured using ratios. The control variables used included firm size, leverage, and profitability. Data processing was carried out using SPSS version 25 software.

The results of this study indicate that corporate social responsibility does not have a significant effect on firm value, while institutional ownership has a positive and significant effect on firm value. Board gender diversity has a negative and significant effect on firm value. In addition, board gender diversity weakens the effect of corporate social responsibility on firm value, but does not moderate the effect of institutional ownership on firm value.

Keywords: *Corporate Social Responsibility, Institutional Ownership, Firm Value, Board Gender Diversity, Banking*

Judul Skripsi

: PENGARUH CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY DAN KEPEMILIKAN
INSTITUSIONAL TERHADAP NILAI
PERUSAHAAN DENGAN BOARD GENDER
DIVERSITY SEBAGAI VARIABEL
MODERASI PADA PERUSAHAAN
PERBANKAN YANG TERDAFTAR DI BEI
TAHUN 2020-2024

Nama Mahasiswa

: Hanisa Putriani

Nomor Pokok Mahasiswa

: 2211031155

Program Studi

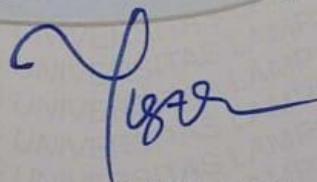
: S1 Akuntansi

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis

MENYETUJUI

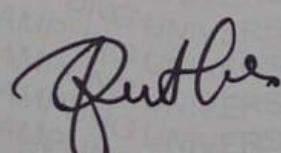
1. Komisi Pembimbing



Yuztitya Asmaranti, S.E., M.Si., Ph.D.

NIP. 19801017 200501 2 002

2. Ketua Jurusan



Dr. Agrianti Komalasari, S.E., M.Si., Akt., CA., CMA.

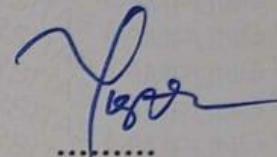
NIP. 19700801 199512 2 001

MENGESAHKAN

1. Tim Pengaji

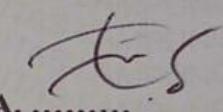
Ketua Pengaji

: **Yuztitya Asmaranti, S.E., M.Si., Ph.D.**



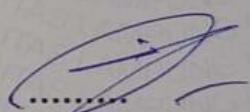
Pengaji Utama I

: **Dr. Fajar Gustiawaty Dewi, S.E., M.Si., Ak., CA.**

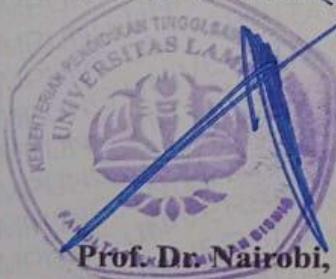


Pengaji Utama II

: **Neny Desriani, S.E., M.Sc., Ak.**



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.

NIP. 19660621 199003 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 22 Desember 2025

SURAT PERNYATAAN PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Hanisa Putriani

NPM : 2211031155

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh *Corporate Social Responsibility* dan Kepemilikan Institusional terhadap Nilai Perusahaan dengan *Board Gender Diversity* sebagai Variabel Moderasi pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di BEI Tahun 2020-2024” adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian penulisan, pemikiran, dan pendapat penulis lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya. Apabila ditemukan dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya tidak benar, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 22 Desember 2025

Penulis



Hanisa Putriani
2211031155

RIWAYAT HIDUP



Penulis skripsi ini bernama Hanisa Putriani, lahir di Tangerang pada tanggal 07 April 2004 sebagai anak pertama dari dua bersaudara yang merupakan putri dari Bapak Mey Nizar dan Ibu Karmila. Penulis menempuh pendidikan Taman Kanak-Kanak (TK) diselesaikan di TK Dwi Tunggal pada tahun 2010, dilanjut dengan pendidikan sekolah dasar di SDN 2 Beringin Raya pada tahun 2010-2016, selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan menengah pertama di SMPN 14 Bandar Lampung pada tahun 2016-2019. Setelah itu, penulis menyelesaikan pendidikan menengah kejuruan di SMKN 8 Bandar Lampung, jurusan Akuntansi pada tahun 2019-2022. Pada tahun 2022, penulis terdaftar sebagai mahasiswa S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui jalur SBMPTN. Selama menempuh pendidikan di Universitas Lampung, penulis pernah mengikuti beberapa kegiatan kepanitiaan yang diselenggarakan oleh Himpunan Mahasiswa Akuntansi (HIMAKTA) dan UKM-F EBEC (*Economic and Business Entrepreneur Club*). Pada tahun 2025, penulis turut serta dalam program Kuliah Kerja Nyata (KKN) periode I selama 30 hari di Desa Bangun Rejo, Kecamatan Bangun Rejo, Kabupaten Lampung Tengah. Selain itu, penulis pernah mengikuti magang mandiri selama 4 bulan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Lampung.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam selalu disanjung agungkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Dengan segala kerendahan hati, kupersembahkan skripsi ini untuk:

Kedua Orang Tuaku tercinta, Ayahanda Mey Nizar dan Ibunda Karmila

Terima kasih atas segala cinta dan kasih sayang yang tak terbatas, yang selalu menjadi penopang dalam setiap langkah hidupku. Terima kasih atas segala pengorbanan, usaha, dan doa yang senantiasa dipanjatkan agar aku mampu mewujudkan impianku. Terima kasih juga atas nasihat, bimbingan, dan saran yang tak henti-hentinya diberikan, yang senantiasa menuntunku menjadi pribadi yang lebih baik. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat, perlindungan, dan keberkahan bagi kalian di dunia maupun akhirat. Aamiin ya rabbal 'alamin.

Adikku tersayang, Aflah Tamaam

Terimakasih telah senantiasa memberikan doa dan dukungan untuk diriku, semoga Allah senantiasa memberkahi mu, Aamiin.

Seluruh keluarga, sahabat, dan teman-temanku

Terimakasih atas bantuan, doa, dan dukungannya

Almamaterku tercinta, Universitas Lampung

MOTTO

“Karena sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

Q.S. Al-Insyirah : 5-6

“Tidaklah mungkin bagi matahari mengejar bulan dan malam pun tidak dapat mendahului siang. Masing-masing beredar pada garis edarnya”

Q.S. Yasin: 40

“Tidak ada mimpi yang terlalu tinggi dan tidak ada mimpi yang patut diremehkan. Lambungkan setinggi yang kau inginkan dan gapailah dengan selayaknya yang kau harapkan”

Maudy Ayunda

“It's fine to fake it until you make it, until you do, until it true”

Taylor Swift

SANWACANA

Bismillahirrahmaanirrahiim,

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur Penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas berkah, Rahmat, dan karunia-Nya, sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Corporate Social Responsibility* dan Kepemilikan Institusional terhadap Nilai Perusahaan dengan *Board Gender Diversity* sebagai Variabel Moderasi pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di BEI Tahun 2020-2024”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Akuntansi pada jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Dalam penyusunan skripsi ini, Penulis mendapatkan bimbingan, bantuan, dukungan serta doa dari berbagai pihak dalam proses penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, Penulis menyampaikan rasa hormat dan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. Agrianti Komalasari, S.E., M.Si., Akt., CA., CMA. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Dr. Retno Yuni Nur Susilowati, S.E., M.Sc., Ak., CA. selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Ibu Yuztitya Asmaranti, S.E., M.Si., Ph.D. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, saran, dukungan, doa, motivasi dan selalu meluangkan waktunya untuk penulis selama proses penggerjaan skripsi.

5. Ibu Dr. Fajar Gustiawaty Dewi, S.E., M.Si., Ak., CA. selaku dosen pembahas utama yang telah memberikan bimbingan, kritik, saran, dan masukan yang membangun dalam penulisan skripsi.
6. Ibu Neny Desriani, S.E., M.Sc., Ak. selaku dosen pembahas kedua yang telah memberikan bimbingan, kritik, saran, dan masukan yang membangun dalam penulisan skripsi.
7. Ibu Rona Majidah, S.E., M.Ak. selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan saran dan nasihat kepada penulis selama menjadi mahasiswa.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung telah memberikan ilmu, wawasan, dan pengetahuan berharga bagi penulis selama proses perkuliahan berlangsung.
9. Para staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, telah banyak membantu baik selama proses perkuliahan maupun semasa penyusunan skripsi ini.
10. Orang tuaku tercinta, Papa Mey Nizar dan Mama Karmila, sumber motivasi dan penyemangat terbesar dalam hidupku. Terima kasih penulis ucapkan atas segala pengorbanan dan ketulusan yang senantiasa diberikan. Terima kasih karena selalu menempatkanku di atas segalanya. Meskipun Papa dan Mama tidak sempat merasakan pendidikan di bangku perkuliahan, kalian selalu memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendoakan, mengusahakan, memberikan dukungan baik secara moral maupun finansial, serta memprioritaskan pendidikan dan kebahagiaan anak-anaknya. Perjalanan hidup kita memang tidak mudah, tetapi segala hal yang telah dilalui memberikan penulis pelajaran yang sangat berharga tentang arti menjadi seorang perempuan yang kuat, bertanggung jawab, selalu berjuang dan mandiri. Semoga dengan adanya skripsi ini dapat membuat papa dan mama lebih bangga karena telah berhasil menjadikan anak perempuan pertamanya ini menyandang gelar sarjana seperti yang diharapkan. Besar harapan penulis semoga papa dan mama selalu sehat, panjang umur, dan bisa menyaksikan keberhasilan lainnya yang akan penulis raih di masa yang akan datang.
11. Adik laki-lakiku, Aflah Tamaam, terima kasih atas doa, dukungan, dan semangat yang selalu kamu berikan. Kehadiranmu menjadi motivasi penulis

untuk terus belajar dan berusaha menjadi kakak yang mampu memberi pengaruh positif, baik dalam bidang akademik maupun non-akademik, serta menjadi panutan yang dapat kamu teladani di masa yang akan datang. Semoga kamu juga dapat meraih cita-cita dan masa depan yang kamu impikan, Aamiin.

12. Keluarga besarku, terima kasih atas dukungan, bantuan materi, serta motivasi yang selalu menunjang semangat penulis untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
13. Untuk teman-temanku selama perkuliahan ini, Bulan, Fiana, Firda, Joy, Nala, dan Zakiyah. Terima kasih atas bantuan, dukungan, motivasi, dan kebersamaan yang telah kita lalui sejak semester pertama hingga proses penyusunan skripsi ini. Meskipun setelah ini kita akan menempuh jalan hidup yang berbeda, dengan kesibukan yang berbeda, dan mungkin berada di kota atau negara yang berbeda, semoga kita semua sukses, bahagia selalu dan tetap menjadi saudara yang saling rindu di masa depan, Aamiin.
14. Seluruh teman-teman Akuntansi 2022, terima kasih atas kebersamaan dan dukungan yang saling kita berikan sepanjang masa perkuliahan.
15. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas bantuan dan dukungan yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan masa perkuliahan dengan baik. Semoga hal baik senantiasa menanti kalian dan mendapatkan balasan serta keberkahan dari Allah SWT.
16. Terakhir, terima kasih kepada diri saya sendiri karena tidak menyerah dan tetap berjuang dalam keadaan apapun. Terima kasih sudah berusaha keras sekuat tenaga dan sabar dalam menghadapi banyaknya rintangan dan cobaan. Terima kasih sudah tetap kuat dan tetap mau untuk bertahan hingga saat ini. *You made it*, Hanisa!

Bandar Lampung, 22 Desember 2025

Penulis



Hanisa Putriani

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
II. TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 <i>Stakeholder Theory</i>	10
2.1.2 <i>Agency Theory</i>	11
2.1.3 <i>Upper Echelon Theory</i>	12
2.1.4 Nilai Perusahaan.....	14
2.1.5 <i>Corporate Social Responsibility</i>	16
2.1.6 Kepemilikan Institusional	18
2.1.7 <i>Board Gender Diversity</i>	20
2.2 Penelitian Terdahulu	23
2.3 Kerangka Penelitian.....	26
2.4 Pengembangan Hipotesis	27
2.4.1 Pengaruh <i>Corporate Social Responsibility</i> terhadap Nilai Perusahaan.	27
2.4.2 Pengaruh Kepemilikan Institusional terhadap Nilai Perusahaan	27
2.4.3 Pengaruh <i>Board Gender Diversity</i> terhadap Nilai Perusahaan	28
2.4.4 Peran <i>Board Gender Diversity</i> Memoderasi Pengaruh <i>Corporate Social Responsibility</i> terhadap Nilai Perusahaan	29
2.4.5 Peran <i>Board Gender Diversity</i> Memoderasi Pengaruh Kepemilikan Institusional terhadap Nilai Perusahaan.....	29
III. METODE PENELITIAN	31
3.1 Jenis dan Sumber Data.....	31
3.2 Metode Pengumpulan Data.....	31
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	32
3.3.1 Populasi Penelitian	32

3.3.2 Sampel Penelitian	33
3.4 Definisi Operasional Variabel	35
3.4.1 Variabel Dependen (Y)	35
3.4.2 Variabel Independen (X)	36
3.4.3 Variabel Moderasi (Z)	38
3.4.4 Variabel Kontrol (K)	39
3.5 Teknik Analisis Data.....	40
3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif	41
3.5.2 Uji Asumsi Klasik.....	41
3.5.3 Analisis Regresi Linear Berganda	43
3.5.4 Pengujian Hipotesis	45
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	47
4.2 Analisis Data	47
4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif	47
4.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	50
4.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda	55
4.2.4 Pengujian Hipotesis	56
4.3 Pembahasan.....	61
4.3.1 Pengaruh <i>Corporate Social Responsibility</i> terhadap Nilai Perusahaan.	61
4.3.2 Pengaruh Kepemilikan Institusional terhadap Nilai Perusahaan	63
4.3.3 Pengaruh <i>Board Gender Diversity</i> terhadap Nilai Perusahaan	64
4.3.4 Peran <i>Board Gender Diversity</i> Memoderasi Pengaruh <i>Corporate Social Responsibility</i> terhadap Nilai Perusahaan	66
4.3.5 Peran <i>Board Gender Diversity</i> Memoderasi Pengaruh Kepemilikan Institusional terhadap Nilai Perusahaan.....	68
V. PENUTUP	70
5.1 Kesimpulan	70
5.2 Keterbatasan.....	71
5.3 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	79

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Penelitian Terdahulu	24
Tabel 2. Kriteria Pemilihan Sampel	33
Tabel 3. Sampel Perusahaan Perbankan Terdaftar di BEI Tahun 2020-2024.....	34
Tabel 4. Hasil Statistik Deskriptif.....	47
Tabel 5. Hasil Uji Normalitas (Sebelum Transformasi).....	51
Tabel 6. Hasil Uji Normalitas (Setelah Transformasi).....	52
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas	53
Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas	54
Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi	55
Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Model 1	56
Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Model 2	56
Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>) Model 1	57
Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>) Model 2.....	57
Tabel 14. Hasil Uji F Model 1	58
Tabel 15. Hasil Uji F Model 2	59
Tabel 16. Hasil Uji t	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Grafik Perkembangan Rata-Rata Nilai Perusahaan pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di BEI Tahun 2020-2024	2
Gambar 2. Grafik Data Perusahaan Perbankan yang Melaporkan <i>Corporate Social Responsibility</i>	3
Gambar 3. Kerangka Penelitian.....	26

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan pada dasarnya memiliki tujuan yang ingin dicapai dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Dalam jangka pendek, perusahaan berupaya memperoleh laba maksimal melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien (Astuti dkk., 2022). Sementara itu, tujuan jangka panjang berfokus pada peningkatan nilai perusahaan yang tercermin melalui harga saham, sehingga kemakmuran pemegang saham dapat dimaksimalkan (Astuti dkk., 2022).

Nilai perusahaan dipandang sebagai persepsi investor terhadap keberhasilan perusahaan dalam menjalankan aktivitas bisnis serta prospek pertumbuhannya di masa mendatang (Cristofel & Kurniawati, 2021). Dengan demikian, nilai perusahaan mencerminkan apresiasi pasar atas nilai yang dianggap layak terhadap perusahaan tersebut (Fana & Prena, 2021). Semakin tinggi nilai perusahaan, maka semakin besar tingkat pengembalian yang diharapkan investor, sehingga nilai perusahaan menjadi indikator fundamental dalam mengukur keberhasilan dan daya tarik investasi suatu perusahaan (Fana & Prena, 2021).

Nilai perusahaan menjadi tujuan utama yang juga sangat penting bagi sektor perbankan, mengingat perbankan berperan sebagai lembaga intermediasi keuangan yang dipercaya masyarakat untuk mengelola dan menyalurkan dana demi meningkatkan kesejahteraan ekonomi sesuai Undang-Undang No. 10 Tahun 1998 (Dewi dkk. 2023). Perbankan berkontribusi besar dalam pertumbuhan dan stabilitas ekonomi nasional, serta berpengaruh langsung terhadap perekonomian masyarakat. Selain itu, perubahan dalam sektor perbankan akan berdampak pada sektor lain, seperti stabilitas sistem keuangan. Oleh karena itu, peran perbankan sangat penting bagi ekonomi Indonesia (Dewi dkk. 2023).

Namun, urgensi peran strategis perbankan tersebut menghadapi tantangan dari kondisi ekonomi terkini. Biro Riset Infobank memperingatkan risiko resesi yang dapat melemahkan pasar keuangan, menurunkan kualitas kredit, serta menjadikan perbankan sebagai sektor yang paling cepat terdampak. Bank Indonesia juga menegaskan perlunya kewaspadaan terhadap risiko global dan domestik guna menjaga stabilitas perekonomian (Dewi dkk. 2023).

Beberapa penelitian terdahulu menggunakan *Price to Book Value* (PBV) sebagai proksi nilai perusahaan, seperti Rahmi dkk. (2023) dan Astuti dkk. (2022). PBV membandingkan nilai pasar saham dengan nilai buku ekuitas, sehingga mencerminkan tingkat kepercayaan pasar terhadap prospek pertumbuhan perusahaan (Dharma dkk. 2022). Semakin tinggi PBV, maka semakin besar apresiasi pasar terhadap nilai perusahaan, dan sebaliknya bila PBV rendah (Dharma dkk. 2022). Berikut merupakan perkembangan rata-rata nilai perusahaan dengan proksi PBV pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI tahun 2020-2024.



Sumber: Data Sekunder (Data diolah, 2025)

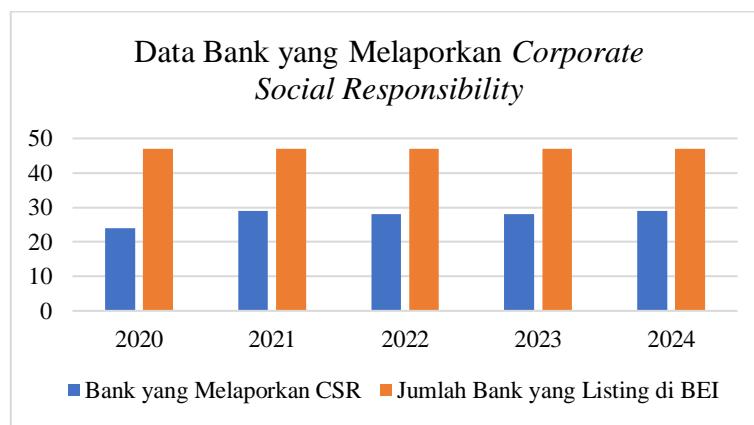
Gambar 1. Grafik Perkembangan Rata-Rata Nilai Perusahaan pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di BEI Tahun 2020-2024

Berdasarkan Gambar 1 di atas, rata-rata perkembangan nilai PBV perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI tahun 2020-2024, terlihat bahwa nilai perusahaan menunjukkan tren penurunan meskipun sempat mengalami peningkatan pada tahun 2021. Pada tahun 2021 terjadi peningkatan nilai PBV menjadi 2,15 dari 1,93 pada tahun 2020, yang mengindikasikan meningkatnya kepercayaan pasar terhadap prospek pertumbuhan perusahaan perbankan. Akan tetapi nilai selalu mengalami penurunan pada tahun 2022 hingga 2024, di mana rata-rata PBV menurun dari 2,15 pada tahun 2021 menjadi 1,15 pada tahun 2024. Tren penurunan yang berkelanjutan

ini menunjukkan bahwa apresiasi pasar terhadap nilai perusahaan perbankan mengalami pelemahan dan menandakan adanya tantangan dalam menjaga kepercayaan investor di tengah kondisi ekonomi dan persaingan industri yang semakin ketat.

Fenomena penurunan nilai perusahaan tersebut mengisyaratkan bahwa faktor finansial semata tidak lagi cukup untuk mendorong nilai perusahaan secara berkelanjutan. Terjadi pergeseran orientasi investor yang kini turut mempertimbangkan aspek non-finansial seperti *Corporate Social Responsibility* (CSR) (Al-Issa et al., 2022). *Corporate Social Responsibility* dipandang strategis untuk meningkatkan legitimasi dan reputasi perusahaan melalui penciptaan nilai yang berlandaskan prinsip *triple bottom line (profit, people, planet)*, yang sejalan dengan tuntutan global akan keseimbangan bisnis dan lingkungan (Orazalin & Baydauletov, 2020; Wijayanti & Dondoan, 2022).

Pemerintah Indonesia telah merespons urgensi keberlanjutan ini melalui regulasi POJK No.51/POJK.03/2017 dan SEOJK No. 16/SEOJK.04/2021 yang mewajibkan pelaporan keberlanjutan. Namun, fakta di lapangan menunjukkan implementasi *corporate social responsibility* di sektor perbankan masih cenderung bersifat formalitas dan belum konsisten (Ludya & Dewi, 2024). Bukti paling mendasar dari kesenjangan ini adalah rendahnya tingkat kepatuhan bank dalam melaporkan *corporate social responsibility* sesuai standar yang diharapkan, sebagaimana terilustrasi pada gambar dibawah ini.



Sumber: Data Sekunder (Data diolah, 2025)

Gambar 2. Grafik Data Perusahaan Perbankan yang Melaporkan *Corporate Social Responsibility*

Pada Gambar 2 di atas, menunjukkan bahwa kepatuhan pelaporan *corporate social responsibility* pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI masih tergolong rendah dan cenderung stagnan di bawah 65% sepanjang periode 2020–2024. Berbagai regulasi dan adopsi standar GRI belum mampu mendorong pengungkapan *corporate social responsibility* yang lebih komprehensif (Rasyid dkk., 2022). Hal ini terjadi karena sektor perbankan dianggap memiliki risiko lingkungan yang lebih rendah sehingga urgensi isu keberlanjutan dipersepsikan tidak terlalu mendesak, sehingga pengungkapan *corporate social responsibility* lebih berfokus pada pemenuhan kewajiban regulasi (Herianingrum, 2020; Putri, 2023).

Sebagai lembaga intermediasi keuangan, bank tidak hanya berperan dalam menjaga stabilitas operasional internal, tetapi juga bertanggung jawab atas dampak sosial dan lingkungan dari pembiayaan yang diberikan (Putri, 2023). Aset bank sebagian besar berasal dari simpanan masyarakat, sehingga akuntabilitas terhadap publik menjadi semakin penting (Putri, 2023). Thompson dan Cowton (2004) dalam Putri (2023) menegaskan bahwa bank tidak hanya harus memperhatikan dampak lingkungan dari aktivitas operasionalnya, tetapi juga mempertimbangkan dampak jangka panjang dari investasi atau pinjaman yang disalurkan. Oleh karena itu, bank harus memiliki kemampuan untuk memberikan lebih banyak umpan balik dan kontribusi di bidang sosial dan kemasyarakatan (Putri, 2023).

Permasalahan semakin menguat dengan isu *greenwashing*. Bank-bank besar di Indonesia secara gencar mempromosikan komitmen *Environmental, Social, and Governance* (ESG). Namun, laporan *Banking on Biodiversity Collapse* mengungkapkan bahwa bank-bank besar di Indonesia justru menjadi penyandang dana utama bagi sektor berisiko tinggi yang memicu deforestasi, hilangnya keanekaragaman hayati, dan perubahan iklim (Forests & Finance, 2024). Hal ini menimbulkan keraguan publik dan investor mengenai komitmen keberlanjutan yang sesungguhnya dari sebuah perusahaan (Nisa & Sisdianto, 2024).

Di sisi lain, kepemilikan institusional menjadi faktor tata kelola yang penting dalam mempengaruhi arah kebijakan perusahaan, termasuk implementasi strategi keberlanjutan (Cristofel & Kurniawati, 2021). Dalam konteks perbankan Indonesia, kepemilikan institusional didominasi oleh pemerintah melalui Kementerian BUMN

pada beberapa bank besar seperti BBRI, BMRI, dan BBNI (Antara, 2025). Secara teoritis, investor institusional berperan memberikan pengawasan yang lebih kuat terhadap manajemen sehingga kebijakan yang ditempuh lebih berorientasi pada peningkatan nilai perusahaan (Cristofel & Kurniawati, 2021). Namun, dominasi kepemilikan negara juga dapat menimbulkan keterbatasan, seperti potensi intervensi kebijakan yang lebih berorientasi pada agenda publik atau politik, bukan pada kepentingan pemegang saham secara keseluruhan (Shah et al., 2023). Situasi ini menunjukkan bahwa meskipun kepemilikan institusional diharapkan memperbaiki tata kelola, efektivitasnya dalam meningkatkan nilai perusahaan tidak selalu konsisten.

Selanjutnya, *board gender diversity* (BGD) merupakan aspek penting dalam tata kelola perusahaan karena keberagaman *gender* dalam dewan direksi dapat meningkatkan kualitas pengawasan, efektivitas pengambilan keputusan strategis, dan perhatian terhadap isu keberlanjutan yang berpotensi meningkatkan nilai perusahaan (Cicchiello et al., 2021). Namun, keterwakilan perempuan pada jajaran direksi perbankan di Indonesia masih relatif rendah, yaitu sekitar 19% dari total 543 kursi direksi dan belum memenuhi target minimal 25% yang ditetapkan, sehingga mencerminkan adanya kesenjangan *gender* dalam struktur pengambilan keputusan strategis (Kompas, 2023; Bisnis, 2023).

Meskipun demikian, praktik positif *board gender diversity* mulai terlihat dalam perusahaan perbankan nasional, salah satunya pada Bank Mandiri yang menunjukkan peningkatan peran perempuan dalam jajaran direksi dan manajemen puncak. Di bawah kepemimpinan Wakil Direktur Utama perempuan, yaitu Alexandra Askandar, Bank Mandiri mengintegrasikan prinsip *environmental, social, and governance* (ESG) ke dalam strategi bisnis melalui pembentukan unit ESG pada tahun 2022 serta komitmen untuk mencapai *Net Zero Emissions* pada tahun 2030 atau lebih cepat (Infobanknews, 2024). Fenomena ini menunjukkan bahwa *board gender diversity* tidak hanya bersifat simbolik, tetapi berpotensi meningkatkan efektivitas pelaksanaan *corporate social responsibility*, memperkuat mekanisme pengawasan kepemilikan institusional, serta mendukung peningkatan nilai perusahaan. Oleh karena itu, *board gender diversity* relevan diposisikan sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini.

Dalam menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian ini, digunakan tiga landasan teori utama. *Stakeholder Theory* menyatakan bahwa keberhasilan jangka panjang perusahaan bergantung pada kemampuannya memenuhi kepentingan *stakeholder* melalui implementasi *corporate social responsibility* (Freeman & McVea, 2005). *Agency Theory* menjelaskan peran kepemilikan institusional dalam mengurangi konflik antara pemilik dan manajemen (Jensen & Meckling, 1976). Sementara itu, *Upper Echelon Theory* menegaskan bahwa karakteristik demografis dan psikologis eksekutif, termasuk *gender*, akan mempengaruhi pola pikir, persepsi risiko, dan kualitas keputusan strategis (Hambrick & Mason, 1984).

Namun demikian, celah penelitian (*research gap*) masih jelas terlihat dari ketidakkonsistenan hasil studi sebelumnya. Dalam kaitannya dengan pengaruh *corporate social responsibility* terhadap nilai perusahaan, beberapa penelitian menunjukkan pengaruh positif (Fana & Prena, 2021; Masruroh & Makaryanawati, 2020), sedangkan penelitian lainnya menemukan bahwa *corporate social responsibility* tidak berpengaruh signifikan atau bahkan berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan (Rasyid dkk., 2022; Afifah dkk., 2021).

Hal serupa juga ditemukan pada hubungan kepemilikan institusional terhadap nilai perusahaan. Sejumlah studi menyimpulkan adanya pengaruh positif melalui mekanisme *monitoring* yang lebih kuat (Wu et al., 2022; Cristofel & Kurniawati, 2021). Namun, penelitian lainnya menemukan bahwa pengaruh kepemilikan institusional terhadap nilai perusahaan dapat bersifat negatif (Shah et al., 2023) atau bahkan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan (Ariyanti dkk., 2020).

Selain itu, hasil penelitian mengenai peran moderasi *board gender diversity* juga menunjukkan inkonsistensi. Li et al. (2022) pada perusahaan S&P 1500 di Amerika Serikat menemukan bahwa keberagaman *gender* dalam dewan mampu memperkuat pengaruh *corporate social responsibility* terhadap nilai perusahaan. Namun, Orazalin & Baydauletov (2020) pada perusahaan publik di Eropa justru menemukan bahwa *board gender diversity* dapat melemahkan hubungan positif tersebut. Sementara itu, penelitian Ludya & Dewi (2024) pada perusahaan yang terdaftar di BEI menunjukkan bahwa peran moderasi *board gender diversity* cenderung tidak signifikan apabila belum mencapai tingkat keterwakilan yang

memadai (*critical mass*). Inkonsistensi hasil empiris ini, serta masih terbatasnya kajian dalam konteks perbankan Indonesia, memperkuat urgensi dilakukannya penelitian ini.

Berdasarkan fenomena global, regulasi nasional, data empiris, serta *research gap* yang ada, maka sebuah kajian yang komprehensif sangat dibutuhkan. Penelitian ini memiliki urgensi untuk memberikan bukti empiris baru mengenai bagaimana *corporate social responsibility* dan kepemilikan institusional mempengaruhi nilai perusahaan dengan menguji peran moderasi *board gender diversity* dalam konteks perbankan Indonesia.. Oleh karena itu, penelitian ini mengangkat judul: “Pengaruh *Corporate Social Responsibility* dan Kepemilikan Institusional terhadap Nilai Perusahaan dengan *Board Gender Diversity* sebagai Variabel Moderasi pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di BEI Tahun 2020–2024.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *corporate social responsibility* berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI tahun 2020-2024?
2. Apakah kepemilikan institusional berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI tahun 2020-2024?
3. Apakah *board gender diversity* berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI tahun 2020-2024?
4. Apakah *board gender diversity* memperkuat pengaruh *corporate social responsibility* terhadap nilai perusahaan pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI tahun 2020-2024?
5. Apakah *board gender diversity* memperkuat pengaruh kepemilikan institusional terhadap nilai perusahaan pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI tahun 2020-2024?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh positif *corporate social responsibility* terhadap nilai perusahaan pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI tahun 2020-2024.
2. Untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh positif kepemilikan institusional terhadap nilai perusahaan pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI tahun 2020-2024.
3. Untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh positif *board gender diversity* terhadap nilai perusahaan pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI tahun 2020-2024.
4. Untuk memperoleh bukti empiris mengenai peran *board gender diversity* dalam memperkuat pengaruh *corporate social responsibility* terhadap nilai perusahaan pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI tahun 2020-2024.
5. Untuk memperoleh bukti empiris mengenai peran *board gender diversity* dalam memperkuat pengaruh kepemilikan institusional terhadap nilai perusahaan pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI tahun 2020-2024.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana *corporate social responsibility* dan kepemilikan institusional mempengaruhi nilai perusahaan, serta peran *board gender diversity* sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut. Oleh karena itu, temuan penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas topik serupa.

2. Manfaat Empiris

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang kuat tentang bagaimana *corporate social responsibility* dan kepemilikan institusional mempengaruhi nilai perusahaan, dengan mempertimbangkan *board gender diversity* sebagai variabel moderasi. Temuan ini diharapkan dapat memperkuat keyakinan publik dan investor tentang pentingnya menerapkan *corporate social responsibility*, kepemilikan institusional yang optimal, serta keberagaman gender dalam dewan direksi untuk meningkatkan nilai perusahaan.

3. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen perusahaan, khususnya perusahaan perbankan, dalam merumusakan strategi *corporate social responsibility*, mengoptimalkan struktur kepemilikan institusional, serta meningkatkan *board gender diversity* di dewan direksi untuk meningkatkan nilai perusahaan. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat membantu investor dan pemangku kepentingan dalam mengambil keputusan investasi yang lebih baik.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Stakeholder Theory*

Stakeholder Theory pertama kali diperkenalkan oleh Robert Edward Freeman pada tahun 1984 melalui karya fundamentalnya yang berjudul *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Teori ini lahir sebagai kritik terhadap pandangan klasik yang menyatakan bahwa satu-satunya tanggung jawab perusahaan adalah pemegang saham (*shareholders*) sebagaimana dikemukakan oleh Milton Friedman (1970). Berbeda dengan pandangan tersebut, Freeman (1984) berargumen bahwa perusahaan memiliki tanggung jawab yang lebih luas kepada seluruh pihak yang dapat mempengaruhi atau dipengaruhi oleh pencapaian tujuan perusahaan, yang disebut sebagai pemangku kepentingan (*stakeholders*) (Freeman & McVea, 2005).

Kelompok *stakeholders* mencakup pihak internal seperti karyawan, pemilik, dan manajemen, serta pihak eksternal seperti pelanggan, pemasok, pemerintah, komunitas lokal, dan investor (Freeman & McVea, 2005). Teori ini menegaskan bahwa untuk mencapai kesuksesan jangka panjang, perusahaan harus mampu menyeimbangkan dan mengelola berbagai kepentingan yang seringkali saling bertentangan dari para *stakeholder* tersebut (Freeman & McVea, 2005). Kegagalan dalam mengelola hubungan dengan *stakeholder* kunci dapat menimbulkan risiko reputasi, operasional, dan finansial yang signifikan (Clarkson, 1995).

Dalam perkembangannya, teori ini menjadi landasan konseptual utama bagi praktik *corporate social responsibility* (Donaldson & Preston, 1995). *Corporate social responsibility* dipandang sebagai manifestasi nyata dari komitmen perusahaan dalam memenuhi tanggung jawab ekonomi, hukum, etika, dan filantropis terhadap para *stakeholders* (Carroll, 1991). Melalui implementasi *corporate social*

responsibility yang strategis dan berkelanjutan, perusahaan dapat membangun hubungan yang harmonis dengan *stakeholders*, memperoleh legitimasi sosial, serta meningkatkan reputasi dan kepercayaan publik. Implementasi *corporate social responsibility* yang efektif terbukti dapat memperkuat loyalitas pelanggan, menarik investor, dan pada akhirnya berkontribusi positif terhadap peningkatan nilai perusahaan (Li et al., 2022).

Dalam penelitian ini, *Stakeholder Theory* secara langsung menjelaskan mekanisme bagaimana *corporate social responsibility* dapat meningkatkan nilai perusahaan (Afifah dkk., 2021). Melalui kegiatan *corporate social responsibility*, perusahaan berupaya merespons ekspektasi dan kebutuhan *stakeholders* sehingga tercipta hubungan yang saling menguntungkan. Pemenuhan harapan *stakeholders* tersebut memperkuat legitimasi sosial dan meningkatkan kepercayaan terhadap perusahaan, yang menjadi faktor penting dalam menciptakan nilai jangka panjang (Afifah dkk., 2021). Dengan demikian, *corporate social responsibility* bukan sekadar kewajiban moral, tetapi juga strategi manajerial yang mendukung keberlanjutan bisnis dan peningkatan nilai perusahaan.

2.1.2 *Agency Theory*

Agency Theory secara formal diperkenalkan oleh Michael C. Jensen dan William H. Meckling pada tahun 1976 melalui artikel berpengaruh mereka, “*Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure*” (Jensen & Meckling, 1976). Teori ini berfokus pada hubungan kontraktual antara dua pihak: *principal* (pemilik/pemegang saham) yang mendelegasikan wewenang, dan *agent* (manajemen) yang menerima wewenang untuk bertindak atas nama *principal* (Fama & Jensen, 1983).

Masalah fundamental dalam hubungan ini dikenal sebagai konflik keagenan (*agency conflict*), yang timbul karena *agent* memiliki tujuan pribadi yang tidak selaras dengan tujuan *principal* untuk memaksimalkan nilai perusahaan (Jensen & Meckling, 1976). Konflik ini diperburuk oleh adanya asimetri informasi, yaitu kondisi di mana manajemen (*agent*) memiliki informasi yang lebih lengkap tentang kondisi internal perusahaan dibandingkan pemilik (*principal*) (Eisenhardt, 1989). Untuk mengurangi masalah ini dan mengurangi biaya agensi (*agency cost*),

diperlukan mekanisme tata kelola perusahaan (*corporate governance*) yang efektif guna mengawasi tindakan manajemen dan memastikan keselarasan kepentingan antara *agent* dan *principal* (Shleifer & Vishny, 1997).

Salah satu mekanisme tersebut adalah kepemilikan institusional, di mana investor institusional sebagai pemegang saham mayoritas memiliki insentif dan kapasitas untuk melakukan fungsi *monitoring* yang ketat terhadap tindakan manajemen (Simbolon dkk., 2023). Dengan adanya kepemilikan institusional, tingkat disiplin pasar terhadap manajemen meningkat karena pihak institusi dapat menuntut transparansi, akuntabilitas, serta kinerja yang sesuai dengan kepentingan pemegang saham. Kondisi ini mendorong manajemen untuk bertindak secara lebih efisien dan berhati-hati dalam pengambilan keputusan, sehingga dapat menekan perilaku oportunistik dan mengarahkan strategi perusahaan pada peningkatan nilai jangka panjang (Shleifer & Vishny, 1997; Simbolon dkk., 2023).

Dalam penelitian ini, *Agency Theory* digunakan untuk menjelaskan pengaruh kepemilikan institusional terhadap nilai perusahaan, di mana investor institusional berperan sebagai mekanisme pengendali yang mampu mengurangi konflik keagenan antara pemegang saham dan manajemen. Semakin besar proporsi kepemilikan institusional, maka semakin kuat fungsi pengawasan terhadap manajemen, yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap peningkatan nilai perusahaan (Simbolon dkk., 2023).

2.1.3 *Upper Echelon Theory*

Upper Echelon Theory pertama kali diperkenalkan oleh Donald C. Hambrick dan Phyllis A. Mason (1984) melalui artikel berjudul “*Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers*”. Teori ini berangkat dari gagasan bahwa organisasi merupakan cerminan dari karakteristik para pengambil keputusan puncak, khususnya dewan direksi dan manajemen eksekutif (Hambrick & Mason, 1984). Teori ini menekankan bahwa karakteristik demografis, pengalaman profesional, nilai-nilai personal, dan latar belakang pendidikan para eksekutif puncak akan mempengaruhi cara mereka memproses informasi, menilai risiko, dan merumuskan kebijakan strategis perusahaan. Dengan demikian, kinerja dan arah

strategi perusahaan sangat dipengaruhi oleh siapa yang duduk di posisi puncak organisasi (Hambrick & Mason, 1984).

Perkembangan lebih lanjut dari teori ini menekankan konsep *behavioral integration*, di mana keragaman dalam dewan direksi termasuk perbedaan *gender*, usia, latar pendidikan, dan pengalaman profesional akan memperluas perspektif, mengurangi bias pengambilan keputusan, serta meningkatkan perhatian terhadap isu keberlanjutan, sosial, dan etika (Hambrick, 2007). Studi empiris mendukung pandangan ini, Post et al. (2015) dalam Cicchiello et al. (2021) menunjukkan bahwa perusahaan dengan keterwakilan perempuan lebih banyak di dewan cenderung memiliki kinerja lingkungan yang lebih baik, seperti yang dikemukakan Adams & Ferreira (2009) juga menegaskan bahwa perempuan di dewan direksi meningkatkan fungsi pengawasan serta memperkuat keterlibatan perusahaan dalam aktivitas *corporate social responsibility*. Hal ini disebabkan oleh kecenderungan perempuan untuk memiliki tingkat empati, kedulian sosial, dan orientasi etis yang lebih tinggi dalam proses pengambilan keputusan manajerial (Cicchiello et al., 2021).

Dalam penelitian ini, *Board Gender Diversity* dijelaskan melalui *Upper Echelon Theory*, karena keberagaman *gender* pada dewan direksi mencerminkan perbedaan nilai, pengalaman, dan gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi strategi dan kinerja perusahaan (Cicchiello et al., 2021). Kehadiran perempuan dalam dewan direksi dipandang mampu memperkaya sudut pandang strategis, meningkatkan sensitivitas terhadap kebutuhan *stakeholder*, dan memperkuat tata kelola perusahaan melalui peningkatan kualitas pengawasan dan pengambilan keputusan (Cicchiello et al., 2021). Dengan demikian, *board gender diversity* berfungsi sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara *corporate social responsibility* terhadap nilai perusahaan.

Lebih lanjut, *Upper Echelon Theory* juga relevan untuk menjelaskan hubungan antara kepemilikan institusional dan nilai perusahaan yang dimoderasi oleh *board gender diversity*. Kepemilikan institusional berfungsi sebagai mekanisme pengawasan eksternal terhadap manajemen, karena investor institusional memiliki kemampuan dan insentif yang lebih besar untuk memastikan keputusan manajerial sejalan dengan kepentingan pemegang saham (Shleifer & Vishny, 1997). Namun,

efektivitas mekanisme pengawasan tersebut sangat bergantung pada karakteristik internal dewan direksi sebagai pihak yang terlibat langsung dalam proses pengambilan keputusan strategis (Hambrick & Mason, 1984). Berdasarkan pandangan *upper echelon theory*, keberagaman *gender* dalam dewan direksi dapat meningkatkan efektivitas pengawasan investor institusional, karena perempuan cenderung lebih berhati-hati, teliti, dan sensitif terhadap kepentingan pemegang saham (Adams & Ferreira, 2009). Oleh karena itu, ketika tingkat *board gender diversity* tinggi, fungsi *monitoring* yang dilakukan oleh investor institusional terhadap manajemen menjadi lebih optimal, sehingga mampu memperkuat pengaruh kepemilikan institusional terhadap peningkatan nilai perusahaan (Cicchiello et al., 2021).

Dengan demikian, menurut *Upper Echelon Theory*, karakteristik dan keragaman dewan direksi berperan penting dalam menentukan arah kebijakan, efektivitas tata kelola, serta kinerja organisasi. Keberagaman *gender* tidak hanya mempengaruhi orientasi strategis dan sosial perusahaan, tetapi juga berpotensi memperkuat hubungan antara mekanisme kepemilikan dan penciptaan nilai perusahaan, menjadikan dewan direksi yang beragam sebagai elemen kunci dalam meningkatkan kinerja serta legitimasi organisasi di mata para *stakeholder* (Hambrick & Mason, 1984; Cicchiello et al., 2021).

2.1.4 Nilai Perusahaan

Nilai perusahaan merupakan persepsi investor terhadap tingkat keberhasilan perusahaan, yang secara umum terefleksi pada harga sahamnya di pasar modal (Fana & Prena, 2021). Harga saham ini terbentuk dari interaksi antara permintaan dan penawaran, yang pada gilirannya menunjukkan bagaimana pasar secara kolektif menilai kinerja, aset, dan prospek perusahaan di masa depan (Anggraini & Hayati, 2024). Ketika harga saham meningkat, maka nilai perusahaan pun turut meningkat, yang secara langsung berdampak pada peningkatan kemakmuran para pemegang saham sebagai tujuan utama perusahaan (Fana & Prena, 2021). Dalam pandangan modern, penilaian ini tidak lagi hanya bergantung pada kinerja keuangan historis, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor non-keuangan

seperti reputasi dan strategi keberlanjutan yang dijalankan oleh perusahaan (Afifah dkk., 2021).

Nilai perusahaan adalah sebuah konsep yang luas, penelitian kuantitatif memerlukan proksi atau indikator yang terukur untuk merepresentasikannya. Terdapat beberapa rasio keuangan berbasis pasar yang umum digunakan untuk tujuan ini, di antaranya:

a. *Price to Book Value* (PBV)

PBV adalah rasio yang membandingkan harga pasar saham dengan nilai buku per saham (Dharma dkk., 2022). Rasio ini menunjukkan seberapa besar pasar menghargai aset bersih perusahaan. PBV lebih dari 1 mengindikasikan bahwa pasar menilai perusahaan lebih tinggi dari nilai bukunya, biasanya karena ekspektasi positif terhadap kinerja dan prospek bisnis. Semakin tinggi PBV, semakin besar pula kepercayaan investor terhadap kemampuan perusahaan dalam menciptakan nilai dan keuntungan di masa depan (Dharma dkk., 2022).

b. *Price Earning Ratio* (PER)

PER merupakan rasio yang membandingkan harga pasar saham dengan laba per saham (EPS). Rasio ini digunakan untuk mengevaluasi apakah suatu saham dinilai murah (*undervalued*) atau mahal (*overvalued*) oleh pasar (Anggraini & Hayati, 2024). PER yang rendah menunjukkan bahwa harga saham relatif rendah dibandingkan laba yang dihasilkan, sedangkan PER yang tinggi mencerminkan optimisme investor terhadap potensi pertumbuhan laba perusahaan di masa mendatang (Anggraini & Hayati, 2024).

c. *Tobin's Q*

Tobin's Q adalah rasio antara nilai pasar aset perusahaan dan nilai pengganti (*replacement cost*) (Rahmadi & Mutasowifin, 2021). Rasio ini digunakan untuk menilai efektivitas keputusan investasi. Nilai Tobin's Q > 1 menunjukkan bahwa perusahaan dikelola secara efisien karena pasar menilai aset lebih tinggi dari biaya perolehannya. Sebaliknya, Tobin's Q < 1 mengindikasikan pengelolaan aset yang kurang efisien atau prospek perusahaan yang lemah. Tobin's Q juga mencerminkan persepsi pasar terhadap nilai dan kinerja perusahaan, serta menjadi indikator penting dalam menilai daya tarik investasi perusahaan (Rahmadi & Mutasowifin, 2021).

2.1.5 Corporate Social Responsibility

Corporate Social Responsibility (CSR) adalah komitmen perusahaan untuk berkontribusi terhadap pembangunan ekonomi berkelanjutan dengan memperhatikan tanggung jawab sosial terhadap seluruh pemangku kepentingan termasuk karyawan, konsumen, komunitas, dan lingkungan melampaui kewajiban hukum yang berlaku (Carroll, 1991; Afifah dkk., 2021). *Corporate social responsibility* tidak hanya dipandang sebagai kewajiban moral, tetapi juga merupakan strategi bisnis yang dapat meningkatkan legitimasi, reputasi, dan daya tarik perusahaan di mata publik maupun investor (Afifah dkk., 2021; Li et al., 2022). Lanis dan Richardson (2012) dalam Afifah dkk. (2021) berpendapat bahwa *corporate social responsibility* merupakan faktor kunci kesuksesan dan kelangsungan hidup perusahaan. Penerapan *corporate social responsibility* dapat menjadikan perusahaan memiliki citra yang baik di mata masyarakat sehingga dapat membangun hubungan dan menciptakan reputasi yang baik

Secara historis konsep *corporate social responsibility* ini oleh Howard R. Bowen pada tahun (1953), yang dikenal sebagai “Bapak CSR”. Menurut Bowen (1953) dalam Al-Issa et al. (2022) konsep *corporate social responsibility* sebagai: “*The Obligations of businessman to pursue those policies, to make those decisions of businessman to pursue those lines of action which are desirable in term of the objectives and values of our society*”. Tanggung jawab sosial didefinisikan sebagai kewajiban pengusaha untuk menjalankan kebijakan, membuat keputusan, atau mengikuti tindakan yang diinginkan sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai masyarakat kita Bowen (1953) dalam Al-Issa et al. (2022). Pandangan ini menegaskan bahwa bisnis seharusnya tidak hanya fokus pada pencapaian keuntungan ekonomi, tetapi juga memperhatikan dampak sosial dan lingkungannya (Friedman, 1970; Carroll, 1991).

Selanjutnya, Carroll (1991) mengembangkan kerangka konseptual *corporate social responsibility* melalui empat tanggung jawab utama perusahaan, yaitu ekonomi, hukum, etis, dan filantropis. Teori ini menekankan bahwa kegiatan bisnis selalu berdampak pada masyarakat, sehingga perusahaan perlu mengelola dampak tersebut secara proaktif (Clarkson, 1995). Sejalan dengan pandangan *World Business Council for Sustainable Development* (WBCSD), *corporate social*

responsibility merupakan komitmen berkelanjutan dari dunia usaha untuk berkontribusi terhadap pembangunan ekonomi yang berkelanjutan dengan tetap meningkatkan kualitas hidup karyawan, keluarga mereka, masyarakat lokal, dan masyarakat luas. Dengan demikian, *corporate social responsibility* bukan hanya sebuah kewajiban moral, melainkan juga strategi bisnis untuk membangun reputasi, legitimasi sosial, serta loyalitas *stakeholder* (Afifah dkk., 2021).

Di Indonesia, kewajiban pelaksanaan *corporate social responsibility* diatur secara hukum melalui Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, khususnya dalam Pasal 74 yang menyatakan bahwa perusahaan yang menjalankan kegiatan usaha di bidang dan/atau berkaitan dengan sumber daya alam wajib melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungan (OJK, 2007). Selain itu, Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan Republik Indonesia Nomor 16/SEOJK.04/2021 juga mengatur bahwa emiten dan perusahaan publik wajib mencantumkan informasi tentang *corporate social responsibility* dalam laporan tahunan atau laporan keberlanjutan, sejalan dengan penerapan keuangan berkelanjutan sesuai POJK No. 51/POJK.03/2017 (OJK, 2021).

Corporate social responsibility (CSR) umumnya diukur dengan menggunakan *Global Reporting Initiatives* (GRI) Standards, yang merupakan standar pelaporan keberlanjutan paling banyak digunakan di dunia (GRI, 2021). GRI adalah badan pembuat *framework* pelaporan keberlanjutan yang diakui secara luas, mengembangkan standar yang berorientasi pada *stakeholder*. Tujuannya adalah memastikan pengungkapan informasi yang memfasilitasi pemahaman bagaimana organisasi pelapor mempengaruhi permasalahan sosial dan lingkungan dalam lingkungan bisnis saat ini (Chandra & Shauki, 2024).

Prinsip-prinsip GRI telah diadopsi oleh banyak perusahaan terkemuka di berbagai negara dan menjadi referensi untuk instrumen kebijakan serta panduan bursa di seluruh dunia (GRI, 2021). Standar terbaru yang dikeluarkan oleh GRI yaitu GRI *Standards* 2021 yang membagi pengungkapan CSR ke dalam tiga kategori utama: standar ekonomi (200) dengan 17 indikator, standar lingkungan (300) dengan 36 indikator, dan standar sosial (400) dengan 36 indikator. Setiap indikator diukur

dengan skoring biner: skor 1 jika diungkapkan dan skor 0 jika tidak diungkapkan (GRI, 2021; Hanafi dkk., 2025).

Meskipun pelaporan keberlanjutan sesuai POJK No. 51/POJK.03/2017 tidak mewajibkan emiten menggunakan *framework* GRI. Namun, menurut KPMG International (2022), tingkat adopsi GRI di berbagai wilayah dengan cakupan hingga 75% di Amerika, 68% di Asia Pasifik dan Eropa, serta 62% di Timur Tengah dan Afrika (Chandra & Shauki, 2024). Oleh karena itu, kepatuhan 100% terhadap indikator GRI *Framework* merupakan skor praktik terbaik secara keseluruhan sehingga pengungkapan implementasi GRI *framework* memungkinkan organisasi memberikan bukti tentang dampak dan kinerja mereka, dan menjelaskan pendekatan manajemen mereka, termasuk tujuan dan target ke depan untuk setiap topik material (Chandra & Shauki, 2024).

2.1.6 Kepemilikan Institusional

Kepemilikan institusional merupakan kepemilikan saham suatu perusahaan oleh lembaga atau institusi, baik di dalam maupun di luar negeri (Rustan, 2023). Lembaga tersebut mencakup perusahaan asuransi, bank, dana pensiun, perusahaan investasi, lembaga keuangan lainnya, maupun lembaga pemerintah (Mardanny & Suhartono, 2022). Kepemilikan ini diukur dengan membandingkan jumlah saham yang dimiliki institusi terhadap total saham yang beredar (Cristofel & Kurniawati, 2021).

Kepemilikan institusional memiliki arti penting karena pemegang saham institusional umumnya memiliki sumber daya, kapasitas analitis, dan orientasi jangka panjang yang memungkinkan mereka mendorong manajemen untuk mengambil kebijakan yang sejalan dengan kepentingan pemegang saham (Rustan, 2023). Dalam perspektif *agency theory* Jensen & Meckling (1976), kepemilikan institusional berfungsi sebagai mekanisme tata kelola eksternal yang dapat menekan konflik keagenan antara pemilik (*principal*) dan manajer (*agent*). Hal ini disebabkan oleh kemampuan investor institusional untuk melakukan pengawasan yang lebih efektif berkat kepemilikan saham yang signifikan dan hak suara yang kuat (Cristofel & Kurniawati, 2021).

Sejalan dengan hal tersebut, Shleifer & Vishny (1997) menegaskan bahwa pemegang saham besar dan terkonsentrasi (*large and concentrated shareholders*) memiliki insentif ekonomi serta kekuatan struktural untuk memastikan bahwa keputusan manajemen tetap selaras dengan kepentingan pemilik modal. Proporsi kepemilikan institusional yang tinggi diharapkan mampu mengurangi perilaku oportunistik manajer, memperkuat fungsi pengawasan, dan pada akhirnya meningkatkan nilai perusahaan (Cristofel & Kurniawati, 2021).

Selain sebagai mekanisme pengawasan, kepemilikan institusional juga berperan dalam membentuk struktur keuangan perusahaan. Wahidahwati (2002) dalam Rustan (2023) menemukan bahwa kepemilikan institusional dapat menurunkan tingkat utang perusahaan karena investor institusional mampu menekan *agency cost of debt*. Investor institusional juga dinilai lebih kompeten dalam memanfaatkan informasi akuntansi, termasuk informasi laba saat ini untuk memprediksi laba masa depan, sehingga menghasilkan keputusan investasi dan kebijakan perusahaan yang lebih berkualitas (Rustan, 2023).

Lebih lanjut, kepemilikan institusional berfungsi sebagai mekanisme kontrol eksternal yang memperkuat legitimasi dan reputasi perusahaan di mata publik. Melalui hak suara, tekanan pasar, serta pengawasan aktif, investor institusional dapat mempengaruhi kebijakan perusahaan agar selaras dengan prinsip *good corporate governance* (Shleifer & Vishny, 1997; Rustan, 2023). Dengan demikian, kepemilikan institusional tidak hanya memperkuat fungsi monitoring internal, tetapi juga meningkatkan transparansi dan akuntabilitas korporasi secara keseluruhan (Shleifer & Vishny, 1997).

Dalam konteks perbankan BUMN di Indonesia, kepemilikan oleh Pemerintah Republik Indonesia melalui Kementerian BUMN juga dikategorikan sebagai kepemilikan institusional. Secara fungsional, pemerintah bertindak sebagai *concentrated shareholder* yang memiliki kemampuan pengawasan dan kendali strategis terhadap manajemen (Shleifer & Vishny, 1997; Cornett et al., 2007). Pemerintah memiliki hak untuk menunjuk direksi, menentukan arah kebijakan strategis, serta memantau kinerja perusahaan melalui mekanisme kelembagaan yang formal. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, kepemilikan pemerintah

diperlakukan sebagai bagian dari kepemilikan institusional, karena menjalankan fungsi pengawasan yang sama dengan lembaga keuangan atau investor institusional lainnya (Shleifer & Vishny, 1997; Cornett et al., 2007).

Dengan demikian, kepemilikan institusional dapat dipahami sebagai salah satu pilar utama tata kelola perusahaan yang berfungsi menekan konflik keagenan, meningkatkan efektivitas pengawasan, dan mendorong peningkatan kinerja serta nilai perusahaan (Cristofel & Kurniawati, 2021). Peran ini menjadi semakin penting dalam konteks BUMN, di mana kepemilikan pemerintah tidak hanya mencerminkan pengendalian administratif, tetapi juga merupakan instrumen pengawasan strategis yang memperkuat transparansi, akuntabilitas, serta keberlanjutan nilai perusahaan (Shleifer & Vishny, 1997; Cornett et al., 2007).

2.1.7 *Board Gender Diversity*

Board Gender Diversity atau keragaman *gender* dewan, adalah representasi dan komposisi direktur laki-laki dan perempuan di dalam dewan direksi suatu perusahaan (Orazalin & Baydauletov, 2020). Konsep ini telah menjadi salah satu pilar utama dalam diskusi tata kelola perusahaan modern, tidak hanya karena didorong oleh agenda kesetaraan sosial, tetapi juga karena meningkatnya pengakuan atas perannya sebagai variabel strategis yang dapat mempengaruhi arah dan kinerja perusahaan (Orazalin & Baydauletov, 2020). Kehadiran komposisi *gender* yang berimbang diyakini dapat meningkatkan efektivitas dewan dengan membawa dinamika baru dalam proses pengawasan dan pengambilan keputusan (Ionascu et al., 2018).

Fokus pada dewan direksi menjadi penting karena dewan direksi memegang peran strategis dalam pengambilan keputusan perusahaan, termasuk keputusan terkait keberlanjutan dan pelaporan *corporate social responsibility* (Cicchiello et al., 2021). Oleh karena itu, keberagaman *gender* pada level dewan direksi dipandang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan (Orazalin & Baydauletov, 2020).

Board Gender Diversity mempengaruhi fungsi dewan melalui beberapa mekanisme. Pertama, dewan yang beragam secara *gender* memiliki akses ke

sumber daya manusia dan sosial yang lebih luas (Orazalin & Baydauletov, 2020). Direktur perempuan seringkali membawa latar belakang pendidikan, pengalaman profesional, dan jaringan sosial yang berbeda, yang memperluas wawasan dan pemahaman dewan terhadap lingkungan bisnis yang kompleks, termasuk dinamika pasar, tenaga kerja, dan konsumen yang beragam (Li et al., 2022; Cicchiello et al., 2021). Keragaman pandangan tersebut mendorong diskusi yang lebih kritis dan menghasilkan keputusan yang lebih komprehensif serta inovatif (El-Deeb & Mohamed, 2024).

Kedua, keragaman *gender* mempengaruhi orientasi nilai dan prioritas strategis dewan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa direktur perempuan cenderung menunjukkan sensitivitas yang lebih tinggi terhadap isu-isu sosial dan kepentingan pemangku kepentingan yang lebih luas (di luar pemegang saham), seperti karyawan, komunitas lokal, dan lingkungan (Orazalin & Baydauletov, 2020). Orientasi yang lebih berfokus pada keberlanjutan jangka panjang ini menjadikan mereka pendukung kuat bagi agenda *corporate social responsibility* (Carroll, 1991). Dengan demikian, dewan yang beragam secara *gender* lebih mungkin untuk mengadopsi kebijakan *corporate social responsibility* yang substantif dan memastikan implementasinya berjalan efektif (Cicchiello et al., 2021).

Komposisi dewan direksi pada perusahaan perbankan di Indonesia diatur secara spesifik oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Regulasi utama yang menjadi acuan saat ini adalah Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) Nomor 17 Tahun 2023 tentang Penerapan Tata Kelola bagi Bank Umum. Peraturan ini mencabut dan menggantikan regulasi sebelumnya, yaitu POJK No. 55/POJK.03/2016, sehingga menjadi rujukan yang valid untuk periode analisis penelitian ini. Berdasarkan Pasal 6 ayat (1) POJK No. 17 Tahun 2023, bank wajib memiliki anggota direksi dengan jumlah paling sedikit 3 (tiga) orang. Namun demikian, regulasi ini tidak menetapkan batas atas atau jumlah maksimal anggota direksi (OJK, 2023). OJK memberikan fleksibilitas bagi setiap bank untuk menentukan jumlah direksi sesuai dengan kebutuhan, skala, dan kompleksitas kegiatan usahanya (OJK, 2023). Penetapan jumlah pasti anggota direksi dilakukan melalui Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) dan dituangkan dalam Anggaran Dasar perusahaan (OJK, 2023).

Agar keberadaan perempuan di dewan memiliki pengaruh yang nyata terhadap proses pengambilan keputusan dan efektivitas tata kelola, diperlukan tingkat representasi yang memadai atau *critical mass* Kanter (1977) dalam (Kara et al., 2022; Meliá-Martí et al., 2024). Konsep ini menegaskan bahwa keterlibatan perempuan tidak akan memberikan dampak signifikan apabila jumlah mereka terlalu sedikit, karena peran tersebut bersifat simbolis (*tokenism*) dan belum cukup kuat untuk mempengaruhi budaya serta dinamika kerja dewan yang didominasi oleh laki-laki (Ludya & Dewi, 2024). Sebaliknya, ketika proporsi perempuan mencapai ambang batas minimal sekitar 30% dari total anggota dewan atau setidaknya tiga orang perempuan mereka mulai memiliki kekuatan kolektif untuk mempengaruhi arah strategis, memperkuat fungsi pengawasan, dan meningkatkan kualitas keputusan dewan (Torchia et al., 2011; Ludya & Dewi, 2024).

Temuan ini didukung oleh studi Meliá-Martí et al. (2024) menemukan bahwa pengaruh perempuan terhadap produktivitas dan efektivitas organisasi meningkat secara signifikan ketika proporsi perempuan di dewan berada di atas 30%, terutama bila terdapat pemimpin perempuan (*female leader*) di posisi strategis seperti ketua dewan atau direktur utama. Demikian pula, Kara et al. (2022) menunjukkan bahwa proporsi perempuan sebesar 30% atau lebih mampu meningkatkan fungsi pengawasan serta menekan perilaku oportunistik manajemen, karena perempuan cenderung lebih berhati-hati dan berorientasi pada kepatuhan. Namun, dalam konteks *board gender diversity*, tingkat keberagaman maksimum atau optimum tidak terjadi pada kondisi 100% perempuan, melainkan ketika proporsi perempuan mencapai 0,5 atau 50%, yang mencerminkan keseimbangan sempurna antara laki-laki dan perempuan dalam struktur dewan (Meliá-Martí et al., 2024).

Pengukuran *Board Gender Diversity* dilakukan dengan berbagai metode untuk mencerminkan tingkat keterwakilan perempuan dalam dewan direksi secara komprehensif. Metode yang umum digunakan sebagai berikut.

a. Rasio

Rasio *board gender diversity* dihitung dengan membandingkan jumlah anggota direksi perempuan dengan jumlah total anggota direksi dalam perusahaan (Ludya & Dewi, 2024). Ukuran ini merupakan salah satu pendekatan yang paling sering digunakan dalam penelitian empiris untuk menilai pengaruh

keterwakilan perempuan, karena semakin besar proporsi perempuan maka semakin tinggi tingkat *board gender diversity* yang tercermin (Ludya & Dewi, 2024). Nilai rasio berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai 1 menunjukkan bahwa seluruh anggota direksi adalah perempuan, sedangkan nilai 0 menunjukkan tidak adanya perempuan dalam jajaran direksi (Kara et al., 2022).

b. Variabel Dummy

Pengukuran menggunakan variabel dummy dilakukan dengan menetapkan dua kategori nilai. Nilai 0 diberikan apabila tidak terdapat perempuan dalam jajaran direksi, sedangkan nilai 1 diberikan apabila terdapat minimal satu perempuan yang menduduki posisi tersebut (Adams & Ferreira, 2009). Pendekatan ini cukup sering digunakan dalam penelitian terdahulu, namun memiliki keterbatasan karena hanya mengidentifikasi keberadaan perempuan tanpa mempertimbangkan proporsi atau jumlah perempuan dalam dewan direksi secara keseluruhan (Adams & Ferreira, 2009).

c. *Blau Index*

Pengukuran *board gender diversity* juga dapat dilakukan menggunakan *Blau Index*, yang secara matematis dirumuskan sebagai satu dikurangi jumlah kuadrat proporsi masing-masing kategori *gender* dalam jajaran direksi (Li et al., 2022). Dalam rumus tersebut, P_i merepresentasikan persentase anggota direksi untuk setiap kategori *gender*, sedangkan (n) menunjukkan total kategori *gender* yang digunakan dalam pengukuran (Li et al., 2022).

Nilai *Blau Index* berupa rasio yang berkisar antara 0 hingga 0,5, di mana nilai maksimum 0,5 diperoleh ketika proporsi perempuan dan laki-laki dalam jajaran direksi berada dalam kondisi seimbang (Meliá-Martí et al., 2024). Semakin tinggi nilai indeks yang dihasilkan, semakin tinggi pula tingkat *board gender diversity* dalam dewan direksi perusahaan, karena mencerminkan distribusi *gender* yang lebih merata (Li et al., 2022).

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian ini menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya sebagai bahan perbandingan dan acuan, antara lain sebagai berikut:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

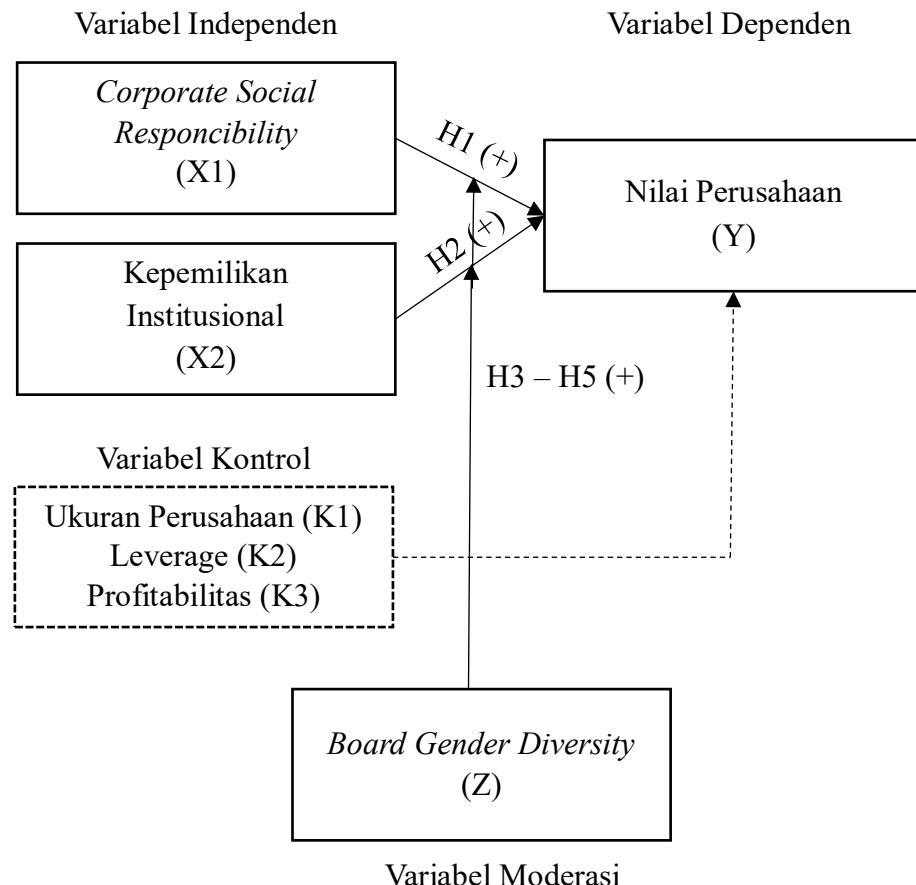
No	Peneliti dan Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
1	Yunyi Li, Charl de Villiers, Lina Zixuan Li, dan Leye Li (2023) Q2	Variabel Independen: <i>CSR performance</i> Variabel Dependen: <i>Firm Value</i> Variabel Moderasi: <i>Board Gender Diversity</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Board Gender Diversity</i> memperkuat dampak positif <i>CSR strengths</i> terhadap nilai perusahaan, tetapi memperburuk reaksi negatif terhadap <i>CSR concerns</i> terhadap nilai perusahaan.
2	Nurlan Orazalin dan Mady Baydauletov (2020) Q2	Variabel Independen: <i>CSR Strategy</i> Variabel Dependen: <i>Environmental and Social Performance</i> Variabel Moderasi: <i>Board Gender Diversity</i> Variabel Kontrol: <i>National Governance Quality & Firm Size</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>CSR strategy</i> dan <i>board gender diversity</i> berpengaruh positif terhadap <i>environmental and social performance</i> , namun <i>board gender diversity</i> justru memperlemah pengaruh <i>CSR strategy</i> . Selain itu, <i>national governance quality</i> dan <i>firm size</i> berpengaruh signifikan.
3	Syed Zulfiqar Ali Shah, Saeed Akbar, dan Xiaoyun Zhu (2023) Q2	Variabel Independen: <i>Mandatory CSR Disclosures</i> Variabel Dependen: <i>Firm Value</i> Variabel Moderasi: <i>Institutional Ownership, Leverage</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Mandatory CSR Disclosures</i> berdampak negatif pada <i>Firm Value</i> . Namun, <i>institutional ownership & leverage</i> dapat mengurangi dampak negatif tersebut.
4	Nermain Al-Issa, Audil Rashid Khaki, Ammar Jreisat, Somar Al-Mohamad, Dina Fahl, dan Emira Limani (2022) Q2	Variabel Independen: ESG dan CSR Variabel Dependen: <i>Firm's Marketing Expenses and Firm Value</i> Variabel Kontrol: <i>Board Size, Board Diversity, dan Firm Size</i>	Penelitian pada perusahaan S&P 500 menunjukkan bahwa keterlibatan tinggi dalam CSR/ESG menurunkan biaya pemasaran dan meningkatkan nilai pasar. Ukuran dewan, keberagaman dewan, dan keterlibatan sosial juga memperkuat nilai perusahaan, sedangkan fokus lingkungan saja tidak cukup signifikan.
5	Cristofel dan Kurniawati (2021) S3	Variabel Independen: ERM, CSR, dan Kepemilikan Institusional	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa ERM memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap nilai perusahaan. Disisi lain CSR dan kepemilikan institusional

		Variabel Dependen: Nilai Perusahaan	menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan.
6	Nur Afifah, Sri Wibawani Wahyuning Astuti, dan Dwi Irawan (2021) S2	Variabel Independen: CSR dan Reputasi Perusahaan Variabel Dependen: Nilai Perusahaan Variabel Mediasi: Reputasi Perusahaan	Hasil penelitian ini menemukan bahwa CSR berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan, sedangkan reputasi perusahaan berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Namun, reputasi perusahaan tidak memediasi hubungan CSR terhadap nilai perusahaan.
7	Angeliqa Ludya dan Sari Dewi (2024) S2	Variabel Independen: <i>Female Directors</i> Variabel Dependen: <i>CSR Disclosure</i> Variabel Moderasi: <i>Female Directors with Accounting Expertise</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberadaan <i>female directors</i> berdampak negatif pada pengungkapan CSR jika jumlahnya belum mencapai <i>critical mass</i> , dan kehadiran <i>female directors</i> dengan keahlian akuntansi juga tidak signifikan..
8	Shiyu Wu, Xinyi Li, Xiaosen Du, dan Zexin Li (2022) Q1	Variabel Independen: <i>ESG Performance</i> Varibel Dependen: <i>Firm Value</i> Variabel Moderasi: <i>Ownership Structure</i>	Hasil penelitian ini menemukan bahwa <i>ESG performance</i> berpengaruh positif terhadap <i>firm value</i> . Selain itu, <i>executive shareholding</i> dan <i>institutional investor shareholding</i> tidak hanya berpengaruh positif langsung terhadap <i>firm value</i> , tetapi juga memoderasi hubungan <i>ESG performance</i> dan <i>firm value</i> . Sementara itu, <i>ownership concentration</i> dan <i>equity balances</i> , tidak berpengaruh signifikan baik secara langsung maupun sebagai variabel moderasi.
9	Cahya Ayu Mulia Putri Rasyid, Eni Indriani, dan Robith Hudaya (2022) S3	Variabel Independen: CSR dan Struktur Modal Variabel Dependen: Nilai Perusahaan Variabel Moderasi: Ukuran Perusahaan dan Profitabilitas	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa CSR tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan, struktur modal berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Ukuran perusahaan dan profitabilitas tidak mampu memoderasi pengaruh CSR dan struktur modal terhadap nilai perusahaan.
10	Anak Agung Ayu Astari Fana dan Gine Das Prena (2021) S4	Variabel Independen: CSR, GCG, dan Kepemilikan Manajerial Variabel Dependen: Nilai Perusahaan	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa CSR berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan, GCG berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan, kepemilikan manajerial berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

Sumber: (Data diolah, 2025)

2.3 Kerangka Penelitian

Berdasarkan landasan teori serta hasil penelitian terdahulu, dapat diuraikan model dari kerangka penelitian pada penelitian ini yaitu sebagai berikut.



Gambar 3. Kerangka Penelitian

Dari gambar 3 di atas terkait kerangka penelitian, menguji hipotesis bahwa praktik *Corporate Social Responsibility* (X1) yang baik dan tingkat Kepemilikan Institusional (X2) yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap Nilai Perusahaan (Y). Fokus utama model ini adalah untuk menganalisis peran *Board Gender Diversity* (Z) sebagai variabel moderasi yang berpotensi memperkuat hubungan positif antara variabel independen dan variabel dependen tersebut. Selain itu, untuk memperoleh hasil yang lebih objektif, model penelitian ini juga memasukkan variabel kontrol berupa ukuran perusahaan, *leverage*, dan *profitabilitas*.

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh *Corporate Social Responsibility* terhadap Nilai Perusahaan

Stakeholder Theory menegaskan bahwa keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan tidak hanya bergantung pada pemegang saham, tetapi pada kemampuannya menyeimbangkan kepentingan seluruh pemangku kepentingan (Freeman & McVea, 2005). *Corporate Social Responsibility* merupakan wujud implementasi teori ini, di mana perusahaan menjalankan aktivitas sosial, ekonomi, dan lingkungan untuk memenuhi ekspektasi *stakeholder* (Donaldson & Preston, 1995). Pelaksanaan *corporate social responsibility* yang strategis mampu menciptakan aset tidak berwujud seperti reputasi dan kepercayaan publik, yang pada gilirannya diapresiasi positif oleh pasar dan investor (Afifah dkk., 2021). Kondisi ini meningkatkan daya tarik perusahaan di mata investor, sehingga berpotensi mendorong peningkatan nilai perusahaan (Al-Issa et al., 2022).

Dukungan empiris terhadap hubungan antara *corporate social responsibility* dan nilai perusahaan ditunjukkan oleh berbagai penelitian sebelumnya (Rahmi & Wijaya, 2022; Fana & Prena, 2021; Masruroh & Makaryanawati, 2020) yang secara konsisten menemukan bahwa pengungkapan *corporate social responsibility* berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan di Indonesia. Hal ini sejalan dengan logika *stakeholder theory*, di mana perusahaan yang melaksanakan *corporate social responsibility* secara efektif akan memperoleh legitimasi sosial, kepercayaan investor, serta reputasi yang baik, sehingga nilai perusahaan meningkat. Oleh karena itu, hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H₁: *Corporate Social Responsibility* Berpengaruh Positif terhadap Nilai Perusahaan

2.4.2 Pengaruh Kepemilikan Institusional terhadap Nilai Perusahaan

Agency Theory menjelaskan adanya potensi konflik kepentingan antara manajer (*agent*) dan pemilik (*principal*) (Jensen & Meckling, 1976). Kepemilikan institusional dipandang sebagai salah satu mekanisme tata kelola perusahaan yang efektif untuk meminimalkan konflik tersebut (Shleifer & Vishny, 1997). Investor institusional memiliki kapasitas, insentif, serta sumber daya untuk melakukan pengawasan (*monitoring*) yang lebih ketat terhadap manajemen, sehingga

mendorong efisiensi, transparansi, dan pengambilan keputusan yang berorientasi pada penciptaan nilai jangka panjang (Cristofel & Kurniawati, 2021).

Berbagai studi empiris mendukung peran positif kepemilikan institusional terhadap nilai perusahaan. Penelitian Cristofel & Kurniawati (2021) pada perusahaan di Indonesia menemukan bahwa kepemilikan institusional berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Wu et al. (2022) yang menunjukkan bahwa struktur kepemilikan merupakan faktor penting dalam meningkatkan nilai perusahaan. Dengan kata lain, berdasarkan *Agency Theory*, semakin tinggi kepemilikan institusional, semakin kuat pula fungsi *monitoring* terhadap manajemen, sehingga mengurangi biaya keagenan, meningkatkan kualitas keputusan strategis, dan pada akhirnya meningkatkan nilai perusahaan (Jensen & Meckling, 1976; Shleifer & Vishny, 1997). Oleh karena itu, hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H₂: Kepemilikan Institusional Berpengaruh Positif terhadap Nilai Perusahaan

2.4.3 Pengaruh *Board Gender Diversity* terhadap Nilai Perusahaan

Upper Echelon Theory berargumen bahwa organisasi merupakan refleksi dari karakteristik demografis, nilai, dan pengalaman para eksekutif puncaknya, termasuk *gender* (Hambrick & Mason, 1984). Dewan direksi yang beragam *gender* diyakini mampu memberikan perspektif berbeda, memperkaya proses pengambilan keputusan, dan mempengaruhi arah strategis perusahaan (Cicchiello et al., 2021). *Board Gender Diversity* diyakini meningkatkan kualitas pengawasan dan manajemen risiko karena perempuan cenderung memiliki sensitivitas lebih tinggi terhadap isu sosial, etika, dan lingkungan (Adams & Ferreira, 2009; Cicchiello et al., 2021). Perspektif yang beragam ini membantu dewan membuat keputusan yang lebih inklusif, strategis, dan berorientasi pada keberlanjutan (Ionascu et al., 2018).

Studi oleh Ionascu et al. (2018) menemukan bahwa kehadiran perempuan dalam dewan direksi berhubungan positif dengan kinerja keuangan perusahaan. Cicchiello et al. (2021) juga menunjukkan bahwa dewan yang beragam *gender* lebih proaktif dalam pelaporan keberlanjutan, yang dihargai oleh pasar sebagai sinyal tata kelola yang baik. Secara logis, berdasarkan *Upper Echelon Theory*, keberagaman *gender* dalam dewan meningkatkan kualitas diskusi strategis, memperluas sudut pandang

dalam pengambilan keputusan, dan memperkuat pengawasan, yang secara langsung meningkatkan kepercayaan investor dan nilai perusahaan (Hambrick & Mason, 1984; Adams & Ferreira, 2009). Oleh karena itu, hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H₃: *Board Gender Diversity Berpengaruh Positif terhadap Nilai Perusahaan*

2.4.4 Peran *Board Gender Diversity* Memoderasi Pengaruh *Corporate Social Responsibility* terhadap Nilai Perusahaan

Stakeholder Theory menekankan bahwa *corporate social responsibility* adalah instrumen strategis untuk memenuhi ekspektasi *stakeholder*, sementara *Upper Echelon Theory* menjelaskan bahwa keberagaman dewan dapat mempengaruhi efektivitas implementasi strategi tersebut (Freeman & McVea, 2005; Hambrick & Mason, 1984). *Board Gender Diversity* diyakini mampu memastikan implementasi *corporate social responsibility* dilakukan secara strategis dan substantif, bukan sekadar seremonial, karena direktur perempuan lebih peka terhadap isu sosial dan keberlanjutan (Adams & Ferreira, 2009; Orazalin & Baydauletov, 2020).

Penelitian Li et al. (2022) menunjukkan bahwa keberagaman *gender* dewan memperkuat hubungan positif antara kinerja *corporate social responsibility* dan nilai perusahaan. Orazalin & Baydauletov (2020) juga menemukan bahwa direktur perempuan memainkan peran penting dalam memastikan program *corporate social responsibility* memiliki dampak nyata terhadap reputasi dan nilai perusahaan. Dengan kata lain, *corporate social responsibility* yang diawasi oleh dewan yang beragam *gender* akan lebih dipercaya pasar, karena dianggap lebih kredibel, relevan, dan berorientasi pada keberlanjutan jangka panjang (Freeman & McVea, 2005; Li et al., 2022). Oleh karena itu, hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H₄: *Board Gender Diversity Memperkuat Pengaruh Corporate Social Responsibility terhadap Nilai Perusahaan*

2.4.5 Peran *Board Gender Diversity* Memoderasi Pengaruh Kepemilikan Institusional terhadap Nilai Perusahaan

Agency Theory menjelaskan bahwa kepemilikan institusional berfungsi sebagai mekanisme pengawasan eksternal yang dapat menekan konflik keagenan melalui *monitoring* yang lebih efektif terhadap manajemen (Jensen & Meckling, 1976).

Sementara itu, *Upper Echelon Theory* menegaskan bahwa karakteristik dewan, termasuk keragaman *gender*, mempengaruhi proses pengambilan keputusan dan efektivitas pengawasan internal (Hambrick & Mason, 1984). Kepemilikan institusional dapat berfungsi lebih efektif ketika didukung oleh dewan direksi yang beragam *gender* (Shleifer & Vishny, 1997). *Board gender diversity* meningkatkan independensi dan memperluas perspektif pengawasan, sehingga masukan dari investor institusional dapat dikelola lebih baik dan kualitas *monitoring* perusahaan semakin kuat (Adams & Ferreira, 2009).

Sinergi antara kepemilikan institusional dan *board gender diversity* dalam dewan direksi dapat memperkuat kualitas tata kelola, sehingga meningkatkan efektivitas pengawasan dan potensi peningkatan nilai perusahaan (Shah et al., 2023). Meskipun interaksi ini masih relatif jarang diteliti, beberapa studi juga menunjukkan bahwa *board gender diversity* mampu memperkuat peran *monitoring* investor institusional. Penelitian Wu et al. (2022) dan Nuraina et al. (2024) menunjukkan bahwa interaksi antara kepemilikan institusional dan *board gender diversity* dapat meningkatkan kualitas tata kelola dan menekan perilaku oportunistik manajemen. Secara logis, *board gender diversity* akan memperkuat mekanisme pengawasan internal, sehingga bersinergi dengan pengawasan eksternal dari kepemilikan institusional dalam meningkatkan nilai perusahaan. Oleh karena itu, hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H₅: *Board Gender Diversity* Memperkuat Pengaruh Kepemilikan Institusional terhadap Nilai Perusahaan

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan data berbentuk angka dan diolah dengan metode statistik untuk menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis. Menurut Pasaribu dkk. (2022), metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada pandangan positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan, di mana data penelitian berupa angka dan dianalisis secara statistik. Pendekatan ini menekankan pada pengukuran variabel secara objektif, sistematis, dan terkontrol, dengan menggunakan instrumen penelitian yang terstandar untuk memperoleh data yang valid dan reliabel (Pasaribu dkk., 2022). Penelitian kuantitatif bersifat deduktif, yaitu berangkat dari teori untuk kemudian diuji secara empiris melalui pengumpulan data dan analisis hubungan antarvariabel, sehingga hasilnya dapat digeneralisasikan pada populasi yang lebih luas (Pasaribu dkk., 2022).

Data yang digunakan adalah data sekunder, yaitu data tidak langsung yang diperoleh melalui dokumen seperti laporan atau publikasi resmi (Pasaribu dkk., 2022). Dalam penelitian ini, data diambil dari laporan tahunan (*annual report*) dan laporan keberlanjutan (*sustainability report*) perusahaan sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama tahun 2020-2024, yang diakses melalui situs resmi BEI www.idx.co.id dan situs masing-masing perusahaan.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode dokumentasi, yaitu pengumpulan data melalui catatan, arsip, laporan, atau dokumen

resmi yang berkaitan dengan objek penelitian (Pasaribu dkk., 2022). Sumber data diperoleh dari laporan tahunan (*annual report*) dan laporan keberlanjutan (*sustainability report*) perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama tahun 2020-2024. Informasi mengenai *corporate social responsibility* perusahaan dianalisis berdasarkan pedoman *Global Reporting Initiative* (GRI Standards 2021). Seluruh dokumen tersebut diakses dan diunduh melalui situs resmi BEI www.idx.co.id dan website masing-masing perusahaan. Metode dokumentasi digunakan karena memungkinkan peneliti memperoleh data secara efisien, dengan karakteristik data yang bersifat objektif dan historis, sehingga dapat digunakan untuk memperkuat serta memverifikasi hasil penelitian yang diperoleh melalui metode lain (Pasaribu dkk., 2022).

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah 47 perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2020-2024. Pemilihan sektor perbankan sebagai objek penelitian didasari oleh beberapa alasan strategis. Pertama, sektor ini beroperasi di bawah kerangka regulasi Otoritas Jasa Keuangan yang ketat serta menghadapi tuntutan transparansi yang tinggi dari publik, yang menjamin ketersediaan data yang lebih komprehensif dan andal (OJK, 2017; Afifah dkk., 2021). Kedua, sebagai lembaga intermediasi keuangan, perbankan memegang peranan krusial dengan dampak sistemik yang signifikan, di mana implementasi *corporate social responsibility* dan tata kelolanya berpengaruh secara luas terhadap stabilitas perekonomian dan kondisi sosial masyarakat (Fana & Prena, 2021; Putri, 2023).

Adapun, penetapan tahun penelitian ini didasarkan pada pertimbangan terkait limimasa implementasi Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) No. 51/POJK.03/2017. Meskipun terbit pada 2017, kewajiban pelaporan keberlanjutan bagi bank baru efektif berlaku pada Januari 2019, menjadikan tahun 2018-2019 sebagai periode transisi dan adaptasi (OJK, 2017). Oleh karena itu, penetapan tahun penelitian 2020-2024 sangat relevan karena merupakan masa setelah pelaksanaan

POJK No. 51/POJK.03/2017 mulai diimplementasikan secara nyata di lapangan, sehingga mencerminkan kepatuhan dan strategi keberlanjutan yang sesungguhnya.

3.3.2 Sampel Penelitian

Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria-kriteria tertentu yang telah ditetapkan berdasarkan tujuan penelitian (Pasaribu dkk., 2022). Menurut Pasaribu dkk. (2022) *purposive sampling* digunakan apabila peneliti memiliki pertimbangan atau tujuan tertentu dalam memilih sampel.

Kriteria yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah:

- a. Perusahaan perbankan yang terdaftar secara aktif di BEI selama tahun 2020-2024.
- b. Perusahaan yang secara konsisten menerbitkan laporan keberlanjutan (*sustainability report*) yang berbasis pedoman *Global Reporting Initiative* (GRI) selama tahun 2020-2024.
- c. Perusahaan perbankan yang tidak mengalami suspensi perdagangan saham maupun *delisting* oleh BEI selama tahun 2020-2024.
- d. Perusahaan memiliki data yang lengkap berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2. Kriteria Pemilihan Sampel

Keterangan	Jumlah
Perusahaan perbankan yang terdaftar secara aktif di BEI selama tahun 2020-2024.	47
Perusahaan perbankan yang menerbitkan laporan keberlanjutan (<i>sustainability report</i>) tidak berbasis pedoman GRI selama tahun 2020-2024.	(26)
Perusahaan perbankan yang mengalami suspensi perdagangan saham maupun <i>delisting</i> oleh BEI selama tahun 2020-2024.	(0)
Perusahaan perbankan yang tidak memiliki data yang lengkap berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.	(0)
Sampel Penelitian	21
Total Sampel (21 x 5 tahun)	105

Sumber: Data Sekunder (Data diolah, 2025)

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan proses seleksi sampel penelitian dilakukan dengan metode *purposive sampling*. Pada awalnya terdapat 47 perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama tahun 2020-2024. Namun, setelah melalui proses seleksi, sebanyak 26 perusahaan dikeluarkan karena menerbitkan laporan keberlanjutan (*sustainability report*) yang tidak berbasis pedoman *Global Reporting Initiative* (GRI). Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh sampel akhir sebanyak 21 perusahaan dengan periode penelitian berlangsung selama 5 tahun, maka total observasi yang dianalisis dalam penelitian ini adalah sebanyak 105 sampel. Seluruh bank tersebut termasuk dalam kategori Bank Umum *Go Public*, yaitu bank yang berbadan hukum Perseroan Terbatas (Tbk.) dan sahamnya diperdagangkan di pasar modal. Berikut ini tabel 3.2 daftar perusahaan perbankan yang menjadi sampel penelitian, sebagai berikut:

Tabel 3. Sampel Perusahaan Perbankan Terdaftar di BEI Tahun 2020-2024

No	Kode	Nama Perusahaan
1	AGRO	PT Bank Raya Indonesia Tbk.
2	BBCA	PT Bank Central Asia Tbk.
3	BBKP	PT Bank KB Bukopin Tbk.
4	BBMD	PT Bank Mestika Dharma Tbk.
5	BBNI	PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.
6	BBRI	PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.
7	BBTN	PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.
8	BDMN	PT Bank Danamon Indonesia Tbk.
9	BJBR	Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk.
10	BJTM	Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk.
11	BMRI	PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.
12	BNGA	PT Bank CIMB Niaga Tbk.
13	BNII	PT Bank Maybank Indonesia Tbk.
14	BNLI	PT Bank Permata Tbk.
15	BTPN	PT Bank BTPN Tbk.
16	BTPS	PT Bank BTPN Syariah Tbk.
17	INPC	PT Bank Artha Graha Internasional Tbk.
18	MAYA	PT Bank Mayapada Internasional Tbk.
19	MEGA	PT Bank Mega Tbk.
20	NISP	PT Bank OCBC NISP Tbk.
21	PNBN	PT Bank Pan Indonesia Tbk.

Sumber: Data Sekunder (Data diolah, 2025)

3.4 Definisi Operasional Variabel

3.4.1 Variabel Dependen (Y)

3.4.1.1 Nilai Perusahaan

Menurut Pasaribu dkk. (2022), variabel dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah nilai perusahaan. Nilai perusahaan merupakan persepsi investor terhadap tingkat keberhasilan perusahaan yang tercermin dari harga sahamnya di pasar modal (Fana & Prena, 2021). Semakin tinggi harga saham yang dimiliki, semakin tinggi pula nilai perusahaan yang mencerminkan meningkatnya kemakmuran pemegang saham (Fana & Prena, 2021).

Dalam penelitian ini, *Price to Book Value* (PBV) dipilih sebagai proksi nilai perusahaan karena memiliki relevansi tinggi pada sektor perbankan. Sebagian besar aset bank berupa instrumen keuangan yang nilainya mendekati harga pasar, sehingga nilai buku menjadi dasar pembanding yang stabil, sederhana, dan representatif (Imanullah & Syaichu, 2023). PBV mencerminkan bagaimana pasar menilai potensi perusahaan melebihi nilai tercatat dari modal yang ditanam, sekaligus menunjukkan persepsi investor terhadap prospek pertumbuhan dan kualitas tata kelola di masa depan (Dharma dkk., 2022).

Keunggulan lain PBV adalah kemampuannya dibandingkan antar perusahaan sejenis untuk mengidentifikasi saham yang relatif mahal atau murah, serta memberikan gambaran potensi pergerakan harga saham yang penting bagi strategi investasi di pasar modal (Sulaeman, 2020). Selain itu, dalam banyak penelitian PBV lazim dijadikan sebagai proksi untuk mengukur nilai perusahaan, sehingga penggunaan proksi ini memungkinkan hasil penelitian dapat dibandingkan secara konsisten dengan studi terdahulu (Sulaeman, 2020; Olalere et al., 2021; Priharta dkk., 2022; Astuti et al., 2022; serta Imanullah & Syaichu, 2023).

Rasio $PBV > 1$ mengindikasikan bahwa pasar menilai perusahaan lebih tinggi dari nilai bukunya, biasanya karena ekspektasi positif terhadap kinerja dan prospek bisnis. Semakin tinggi PBV, semakin besar pula kepercayaan investor terhadap kemampuan perusahaan dalam menciptakan nilai dan keuntungan di masa depan (Dharma dkk., 2022).

Adapun rumus dari *Price to Book Value* (PBV) berdasarkan penelitian Rahmi dkk. (2023) dan Astuti dkk. (2022) adalah sebagai berikut:

$$PBV = \frac{\text{Harga Saham}}{\text{Nilai Book Value}}$$

Keterangan:

PBV : *Price to Book Value*

Harga Saham : *Closing Price*

Nilai *Book Value* : Jumlah Ekuitas / Jumlah Saham Beredar

3.4.2 Variabel Independen (X)

Menurut Pasaribu dkk. (2022), variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini adalah *Corporate Social Responsibility* dan Kepemilikan Institusional.

3.4.2.1 Corporate Social Responsibility

Corporate Social Responsibility (CSR) adalah komitmen perusahaan untuk berkontribusi terhadap pembangunan ekonomi berkelanjutan dengan memperhatikan tanggung jawab sosial terhadap seluruh pemangku kepentingan termasuk karyawan, konsumen, komunitas, dan lingkungan melampaui kewajiban hukum yang berlaku (Carroll, 1991; Afifah dkk., 2021). *Corporate social responsibility* tidak hanya dipandang sebagai kewajiban moral, tetapi juga merupakan strategi bisnis yang dapat meningkatkan legitimasi, reputasi, dan daya tarik perusahaan di mata publik maupun investor (Afifah dkk., 2021; Li et al., 2022).

Untuk mengukur pelaksanaan *corporate social responsibility*, penelitian ini menggunakan *Corporate Social Responsibility Disclosure Index* (CSRDI) berdasarkan pedoman *Global Reporting Initiative (GRI) Standards* 2021. *GRI Standards* merupakan sebuah organisasi internasional yang menyediakan standar pelaporan global untuk membantu perusahaan dan organisasi dalam menggambarkan serta mempertanggungjawabkan dampak kegiatan mereka terhadap ekonomi, lingkungan, dan sosial (GRI, 2021; Hanafi dkk., 2025). Selain

itu, GRI *Standards* 2021 merupakan standar terbaru yang dikeluarkan oleh GRI dalam menilai kelengkapan pengungkapan *corporate social responsibility* suatu perusahaan, dimana terdapat 89 item pengungkapan yang diklasifikasikan ke dalam tiga kategori utama standar ekonomi (200) dengan 17 indikator, standar lingkungan (300) dengan 36 indikator, dan standar sosial (400) dengan 36 indikator (GRI, 2021). Rincian lengkap mengenai item yang digunakan dalam menilai pengungkapan *corporate social responsibility* disajikan pada lampiran.

Metode pengukuran menggunakan skala rasio sesuai dengan GRI, dengan pemberian kode sebagai berikut (Afifah et al., 2021):

- a. Kode 1 jika perusahaan mengungkapkan informasi mengenai item *corporate social responsibility* tersebut.
- b. Kode 0 jika tidak ada pengungkapan atas item tersebut.

Adapun rumus CSRDI berdasarkan penelitian Astuti dkk. (2022) dan Cristofel & Kurniawati (2021) adalah sebagai berikut:

$$\text{CSRDI} = \frac{\sum x_{ij}}{N_j}$$

Keterangan:

CSRDI: *Corporate Social Responsibility Disclosure Index*

Σx_{ij} : Jumlah pengungkapan CSR perusahaan

N_j : Total item pengungkapan yang ditetapkan GRI *Standards* 2021

3.4.2.2 Kepemilikan Institusional

Kepemilikan institusional merupakan kepemilikan saham oleh pemerintah, institusi keuangan, institusi berbadan hukum, institusi luar negeri, dan dana perwalian serta institusi lainnya (Mardanny & Suhartono, 2022). Kepemilikan oleh pihak institusional memiliki arti penting dalam tata kelola perusahaan karena berperan sebagai mekanisme pengawasan eksternal yang efektif untuk mengurangi konflik kepentingan antara manajemen dan pemegang saham (Shah et al., 2023).

Investor institusional pada umumnya memiliki keahlian, akses informasi, dan sumber daya yang lebih besar dibandingkan investor individu, sehingga mampu melakukan *monitoring* yang ketat terhadap aktivitas manajerial serta mempengaruhi kebijakan strategis perusahaan (Wu et al., 2022).. Dengan demikian,

semakin besar porsi kepemilikan institusional, semakin kuat pula fungsi pengawasan yang dijalankan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan nilai perusahaan secara berkelanjutan (Cristofel & Kurniawati, 2021).

Dalam konteks perusahaan perbankan di Indonesia, termasuk bank milik negara (BUMN), kepemilikan saham oleh Pemerintah Republik Indonesia melalui Kementerian BUMN dikategorikan sebagai bagian dari kepemilikan institusional. Hal ini karena pemerintah berperan sebagai investor institusional yang memiliki hak suara mayoritas serta fungsi pengawasan strategis terhadap kinerja dan kebijakan manajemen (Shleifer & Vishny, 1997; Cornett et al., 2007). Oleh karena itu, semakin besar proporsi kepemilikan institusional termasuk kepemilikan oleh pemerintah semakin kuat pula mekanisme pengawasan yang dijalankan, yang pada gilirannya berpotensi meningkatkan kinerja dan nilai perusahaan (Cristofel & Kurniawati, 2021; Wu et al., 2022).

Adapun rumus kepemilikan institusional Astuti dkk. (2022) dan Mardanny & Suhartono (2022) adalah sebagai berikut:

$$\text{Kepemilikan Institusional} = \frac{\text{Jumlah Saham yang Dimiliki Institusi}}{\text{Total Saham yang Beredar}}$$

3.4.3 Variabel Moderasi (Z)

3.4.3.1 *Board Gender Diversity*

Menurut Pasaribu dkk. (2022), variabel moderasi merupakan variabel yang mempengaruhi (memperkuat dan memperlemah) hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel moderasi yang digunakan adalah *board gender diversity*, yaitu keberagaman *gender* dalam struktur pengurus perusahaan, khususnya pada dewan direksi. Kehadiran perempuan di posisi strategis, seperti dewan direksi tidak hanya mencerminkan isu kesetaraan tetapi juga merupakan elemen penting dari praktik tata kelola perusahaan yang baik (El-Deeb & Mohamed, 2024). Dewan yang beragam secara *gender* terbukti mampu meningkatkan efektivitas pengawasan dan menghasilkan proses pengambilan keputusan yang lebih komprehensif dan beretika (Ludya & Dewi, 2024).

Board gender diversity dalam penelitian ini diukur menggunakan rasio, yaitu perbandingan jumlah perempuan dalam dewan direksi dengan total anggota dewan direksi perusahaan. Rasio dipilih karena secara langsung mencerminkan proporsi perempuan dalam dewan direksi, sensitif terhadap variasi jumlah, mudah diinterpretasikan, dan relevan untuk menilai pengaruh keberadaan perempuan secara kuantitatif dalam proses pengambilan keputusan strategis (Orazalin & Baydauletov, 2020). Pengukuran ini juga telah digunakan dalam penelitian terdahulu, antara lain oleh Ludya & Dewi (2024), Kara et al. (2022), dan Orazalin & Baydauletov (2020).

Adapun rumus *board gender diversity* Kara et al. (2022) dan Orazalin & Baydauletov (2020) adalah sebagai berikut:

$$\text{Board Gender Diversity} = \frac{\text{Jumlah Dewan Direksi Perempuan}}{\text{Total Dewan Direksi Perusahaan}}$$

3.4.4 Variabel Kontrol (K)

Menurut Pasaribu dkk. (2022), variabel kontrol merupakan variabel yang dikendalikan atau dibuat konstan sehingga pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tidak dipengaruhi oleh faktor luar yang tidak diteliti. Penggunaan variabel kontrol bertujuan untuk menjaga validitas internal penelitian, sehingga hubungan antara variabel bebas dan terikat dapat diukur secara lebih objektif. Tanpa adanya variabel kontrol, hasil penelitian berpotensi mengalami *omitted variable bias* karena terdapat faktor lain yang mempengaruhi hubungan utama antarvariabel (Gujarati & Porter, 2009).

Penelitian empiris terdahulu juga menegaskan pentingnya penggunaan variabel kontrol untuk memperoleh hasil yang valid dan bebas dari bias. Penelitian Orazalin & Baydauletov (2020) serta Li et al. (2022) menggunakan ukuran perusahaan, *leverage*, dan profitabilitas sebagai variabel kontrol untuk memastikan hubungan antara *corporate social responsibility*, *board gender diversity*, dan nilai perusahaan dapat diukur secara akurat.

3.4.4.1 Ukuran Perusahaan

Ukuran perusahaan mencerminkan skala operasi dan kapasitas bisnis suatu perusahaan (El-Deeb & Mohamed, 2024). Dalam literatur akuntansi dan keuangan,

ukuran perusahaan biasanya diukur melalui indikator seperti total aset, total pendapatan, atau jumlah karyawan. Pada penelitian ini, ukuran perusahaan diukur menggunakan logaritma natural dari total aset, karena pendekatan ini mampu mengurangi *skewness* data dan mempermudah interpretasi dalam analisis regresi.

$$\text{Firm Size} = \ln (\text{Total Aset})$$

3.4.4.2 Leverage

Leverage merupakan rasio keuangan yang mencerminkan struktur modal suatu perusahaan serta menunjukkan sejauh mana perusahaan menggunakan utang untuk membiayai asetnya. Rasio ini juga berfungsi untuk menilai risiko keuangan, khususnya risiko gagal bayar atau risiko penagihan utang, karena semakin tinggi *leverage*, semakin besar pula ketergantungan perusahaan pada sumber pendanaan eksternal. Menurut Orazalin & Baydauletov (2020), *leverage* dapat diukur sebagai berikut:

$$\text{Leverage} = \frac{\text{Total Liabilitas}}{\text{Total Aset}}$$

3.4.4.3 Profitabilitas

Profitabilitas menilai kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dari aset yang dimiliki (Rasyid dkk., 2022). Indikator yang digunakan adalah *Return on Assets* (ROA), yang menunjukkan efisiensi pengelolaan seluruh aset perusahaan untuk menghasilkan keuntungan. Semakin tinggi nilai ROA, semakin baik kinerja keuangan perusahaan. Secara matematis, ROA dihitung dengan membagi laba bersih dengan total aset perusahaan Rasyid dkk. (2022) dan Mohammad & Wasiuzzaman (2021):

$$\text{Profitabilitas (ROA)} = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Aset}}$$

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan bantuan alat pengujian berupa software IBM SPSS Statistics 25 untuk penelitian dengan teknik kuantitatif.

3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Pendapat yang diuraikan oleh Ghazali (2021) mengatakan bahwasanya, analisis deskriptif adalah bentuk dari analisis data penelitian yang melakukan pengujian menggunakan olahan data, penyajian data berbentuk tabel untuk mengetahui terkait nilai maksimum, minimum, mean, median serta jumlah data penelitian. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui keadaan dari data penelitian yang digunakan (Ghazali, 2021).

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

3.5.2.1 Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2021), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data dianggap terdistribusi normal jika sebagian besar residu terstandar mendekati mean. Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan uji *Kolmogolov Smirnov*. Keuntungan *Kolmogolov Smirnov* adalah sederhana dan membantu mengurangi perbedaan persepsi antar pengamat, yang sering muncul dalam uji normalitas grafis. Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas menggunakan *Kolmogolov Smirnov* adalah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai signifikansi (*sig*) > 0.05 maka hipotesis diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal.
- b. Apabila nilai signifikansi (*sig*) < 0.05 maka hipotesis ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi secara normal.

3.5.2.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2021), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independen*. Jika variabel *independen* saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel *independen* yang nilai korelasi antar sesama variabel *independen* sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi salah satu caranya adalah menggunakan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengitung besar variabilitas variabel *independen* yang telah dipilih dan memiliki nilai rendah sama

dengan nilai VIF yang tinggi (Ghozali, 2021). Asumsi dari *Tolerance dan Variance Inflation Factor* dapat dinyatakan sebagai berikut:

- a. Jika $VIF > 10$ dan nilai *Tolerance* < 0.10 maka terjadi multikolinearitas.
- b. Jika $VIF < 10$ dan nilai *Tolerance* > 0.10 maka tidak akan terjadi multikolinearitas.

3.5.2.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2021), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crossection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili bebagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji *park* dengan meregresikan nilai logaritma residual kuadrat terhadap variabel independen. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah variabel tidak mengandung heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05. Sebaliknya, variabel dikatakan mengandung heteroskedastisitas apabila nilai signifikan kurang dari 0,05 (Ghozali, 2021).

3.5.2.4 Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2021), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan penganggu pada periode t dengan kesalahan penganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi. Maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan penganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (*time series*) karena “gangguan” pada seseorang individu/kelompok cenderung mempengaruhi “gangguan” pada individu/ kelompok yang sama pada periode berikutnya (Ghozali, 2021).

Pada data *cross-section* (silang waktu), masalah autokorelasi relatif jarang terjadi karena “gangguan” pada observasi yang berbeda berasal dari individu/ kelompok yang berbeda. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Terdapat dua kriteria yang umum digunakan untuk mendeteksi autokorelasi, yaitu kriteria menurut Ghozali dan kriteria menurut Nachrowi & Usman.

Menurut Ghozali (2021), pengujian uji autokorelasi berdasarkan nilai berikut :

- a. Jika $0 < d < d_L$; maka terjadi autokorelasi positif
- b. $d < 4 - d_L$; maka terjadi autokorelasi negatif
- c. $d_U < d < 4 - d_U$; maka tidak terjadi autokorelasi
- d. $d_L \leq d \leq d_U$ atau $4 > d_U \leq d \leq 4 - d_L$; maka pengujian tidak menyakinkan.

Sedangkan menurut Savitri dkk. (2021), pengujian uji autokorelasi berdasarkan nilai berikut :

- a. Jika nilai *Durbin watson* (DW) dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- b. Jika nilai *Durbin watson* (DW) diantara -2 sampai +2, berarti tidak terdapat autokorelasi.
- c. Jika nilai *Durbin watson* (DW) diatas +2, berarti terdapat autokorelasi negatif.

3.5.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan apakah ada atau tidaknya hubungan fungsional antara variabel bebas (X), variabel kontrol (K), dan variabel moderasi (Z) dengan sebuah variabel terikat (Y). Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu pengaruh *corporate social responsibility* dan kepemilikan institusional terhadap nilai perusahaan, serta bagaimana *board gender diversity* dapat memoderasi hubungan tersebut. Proses perhitungannya adalah sebagai berikut:

3.5.3.1 Model 1: Tanpa Interaksi

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menilai pengaruh hubungan fungsional antara variabel independen dan variabel kontrol terhadap variabel dependen dalam penelitian ini. Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis model pertama penelitian (Ghozali, 2021). Berikut adalah model yang digunakan dalam penelitian ini:

$$PBV = \alpha + \beta_1 CSRDI + \beta_2 KI + \beta_3 BGD + \beta_4 SIZE + \beta_5 LEV + \beta_6 ROA + e$$

Keterangan:

α : Konstanta

β : Koefisien Regresi

PBV : *Price to Book Value*

CSRDI: *Corporate Social Responsibility Disclosure Index*

KI : Kepemilikan Institusional

BGD : *Board Gender Diversity*

SIZE : Ukuran Perusahaan

LEV : *Leverage*

ROA : *Return On Asset*

e : Standar Error

3.5.3.2 Model 2: Dengan Efek Interaksi

Pada model kedua, variabel moderasi (Z) berfungsi sebagai variabel independen dan memiliki hubungan dengan *quasi moderator* atau moderator semu, sebagai variabel independen utama. Metode ini dilakukan dengan membuat regresi interaksi dengan perkalian variabel moderasi dan independen (Ghozali, 2021). Interaksi antara (CSRDI x BGD) dan (KI x BGD) digunakan dalam penelitian ini untuk mengevaluasi peran *board gender diversity* dalam memoderasi pengaruh *corporate social responsibility* dan kepemilikan institusional terhadap nilai perusahaan (Mohammad & Wasiuzzaman, 2021). Berikut adalah model yang digunakan dalam penelitian ini:

$$PBV = \alpha + \beta_1 CSRDI + \beta_2 KI + \beta_3 BGD + \beta_4 CSRDI * BGD + \beta_5 KI * BGD$$

$$+ \beta_6 SIZE + \beta_7 LEV + \beta_8 ROA + e$$

Keterangan:

α : Konstanta

β : Koefisien Regresi

PBV : *Price Book Value*

CSRDI : *Corporate Social Responsibility Disclosure Index*

KI : Kepemilikan Institusional

BGD : *Board Gender Diversity*

CSRDI * BGD : Interaksi (perkalian) CSRDI dengan BGD

KI*BGD	: Interaksi (perkalian) KI dengan BGD
SIZE	: Ukuran Perusahaan
LEV	: <i>Leverage</i>
ROA	: <i>Return On Asset</i>
e	: Standar Error

3.5.4 Pengujian Hipotesis

3.5.4.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2021), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai *adjusted R²* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai *adjusted R²* yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghazali, 2021).

3.5.4.2 Uji F

Menurut Ghazali (2021), untuk mengevaluasi signifikansi pengaruh gabungan seluruh variabel independen, variabel kontrol, dan variabel moderasi terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi, dapat dilakukan uji signifikansi secara simultan (uji F). Melakukan uji signifikansi simultan dilakukan dengan membandingkan nilai antara F hitung dengan F tabel dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ pada tingkat kepercayaan 5% (Ghazali, 2021). Dasar keputusan uji F adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai F hitung > F tabel maka hipotesis diterima. Hal tersebut berarti bahwa seluruh variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

- b. Jika nilai $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka hipotesis tidak diterima. Hal tersebut berarti bahwa seluruh variabel independen secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.5.4.3 Uji t

Menurut Ghozali (2021), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji t berfungsi untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh signifikan dari variabel independen secara parsial yang diuji dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Berikut adalah kriteria untuk menentukan hipotesis berdasarkan nilai signifikansi:

- a. Jika nilai signifikansi (sig) $\leq 0,05$ berarti hipotesis diterima. Hal tersebut berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikansi (sig) $> 0,05$ berarti hipotesis ditolak. Hal tersebut berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Menurut Ghozali (2021), selain menentukan signifikansi model regresi juga perlu untuk menentukan arah signifikansi, dimana dasar pengambilan arah signifikansi yakni:

- a. Apabila nilai koefisien regresi yang tertera pada (β) positif, ini mengindikasikan adanya hubungan positif antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan kata lain, peningkatan pada variabel independen akan diikuti oleh peningkatan pada variabel dependen.
- b. Apabila nilai koefisien regresi yang tertera pada (β) negatif, ini mengindikasikan adanya hubungan negatif antara variabel independen dan variabel dependen. Artinya, ketika variabel independen mengalami peningkatan, variabel dependen justru cenderung mengalami penurunan.

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan terkait pengaruh *corporate social responsibility* dan kepemilikan institusional terhadap nilai perusahaan dengan *board gender diversity* sebagai variabel moderasi pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI tahun 2020-2024, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Corporate social responsibility* tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan dan pengungkapan *corporate social responsibility* dalam perusahaan perbankan belum dipersepsikan pasar sebagai faktor pembeda yang mampu meningkatkan nilai perusahaan, melainkan lebih sebagai bentuk kepatuhan terhadap regulasi.
2. Kepemilikan institusional berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa keberadaan investor institusional mampu memperkuat fungsi pengawasan terhadap manajemen, sehingga meningkatkan kepercayaan pasar dan nilai perusahaan.
3. *Board gender diversity* berpengaruh negatif signifikan terhadap nilai perusahaan. Temuan ini menunjukkan bahwa keberadaan perempuan dalam dewan direksi belum diikuti oleh peran yang substantif dalam pengambilan keputusan strategis, sehingga belum mampu memberikan kontribusi positif terhadap penciptaan nilai perusahaan.
4. *Board gender diversity* memperlemah pengaruh *corporate social responsibility* terhadap nilai perusahaan. Proporsi perempuan yang masih rendah dan keterlibatan strategis yang terbatas menyebabkan *board gender diversity* belum mampu mendukung efektivitas *corporate social responsibility*, sehingga justru memperlemah pengaruh *corporate social responsibility* terhadap nilai perusahaan.

5. *Board gender diversity* tidak memoderasi pengaruh kepemilikan institusional terhadap nilai perusahaan. Mekanisme pengawasan institusional tetap berjalan kuat tanpa dipengaruhi keberagaman *gender* dewan direksi. Representasi perempuan yang belum optimal membuat *board gender diversity* tidak memberikan kontribusi tambahan dalam memperkuat hubungan tersebut, sehingga peran moderasinya tidak signifikan.

5.2 Keterbatasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini terbatas pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2020–2024, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasi pada sektor industri lain yang memiliki karakteristik dan tingkat regulasi yang berbeda.
2. Pengukuran *corporate social responsibility* menggunakan GRI Standards 2021 memiliki keterbatasan dalam konteks industri perbankan, karena sebagian indikator terutama yang berkaitan dengan dampak lingkungan fisik seperti penggunaan material, limbah, dan keanekaragaman hayati kurang relevan dengan karakteristik operasional bank. Kondisi ini menyebabkan tingkat pengungkapan *corporate social responsibility* cenderung rendah dan belum sepenuhnya merefleksikan implementasi *corporate social responsibility* secara komprehensif.
3. Model penelitian ini masih terbatas pada *corporate social responsibility* dan kepemilikan institusional sebagai variabel independen, *board gender diversity* sebagai variabel moderasi, serta ukuran perusahaan, *leverage*, dan profitabilitas sebagai variabel kontrol, sehingga belum sepenuhnya menangkap faktor-faktor lain yang berpotensi mempengaruhi nilai perusahaan.
4. Variasi nilai *board gender diversity* yang diukur menggunakan rasio proporsi dewan direksi perempuan relatif rendah selama periode penelitian, sehingga kemampuan model dalam menangkap peran moderasi *board gender diversity* secara optimal menjadi terbatas.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian dengan melibatkan perusahaan dari berbagai sektor industri agar temuan yang dihasilkan memiliki daya generalisasi yang lebih luas dan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai determinan nilai perusahaan di Indonesia.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan atau menambahkan indikator pengungkapan *corporate social responsibility* yang lebih sesuai dengan karakteristik industri perbankan, seperti GRI *Financial Services Sector Disclosures*, sehingga pengukuran *corporate social responsibility* menjadi lebih relevan dan mampu mencerminkan praktik keberlanjutan secara komprehensif.
3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas model dengan memasukkan variabel lain yang relevan, seperti struktur kepemilikan lainnya, karakteristik dewan komisaris, kualitas tata kelola perusahaan, atau penggunaan proksi yang berbeda, guna memperoleh model analisis yang lebih komprehensif dan *robust*.
4. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas periode observasi atau memperluas cakupan sampel agar diperoleh variasi *board gender diversity* yang lebih tinggi, sehingga pengukuran berbasis rasio dapat menangkap peran moderasi secara lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 94(2), 291–309. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2008.10.007>
- Afifah, N., Astuti, S. W. W., & Irawan, D. (2021). Pengaruh Corporate Social Responsibility (CSR) dan Reputasi Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 5(3), 346–364. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2021.v5.i3.4644>
- Al-Issa, N., Khaki, A. R., Jreisat, A., Al-Mohamad, S., Fahl, D., & Limani, E. (2022). Impact of environmental, social, governance, and corporate social responsibility factors on firm's marketing expenses and firm value: A panel study of US companies. *Cogent Business and Management*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2135214>
- Anggraini, K., & Hayati, N. (2024). Studi Eksplorasi Faktor Penentu Penilaian Harga Saham Pt Semen Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Revenue : Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 656–674. <https://doi.org/10.46306/rev.v5i1.469>
- Antara. (2025). *Mengenal bank-bank BUMN dan perannya dalam ekonomi nasional*. Antaranews.Com. <https://www.antaranews.com/berita/4674965/mengenal-bank-bank-bumn-dan-perannya-dalam-ekonomi-nasional>
- Ariyanti, F., Nurlaela, S., & Wijayanti, A. (2020). Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, Corporate Social Responsibility Dan Nilai Perusahaan Pertambangan Batu Bara Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2014-2018. *Financial: Jurnal Akuntansi*, 6(1), 48–58. <https://doi.org/10.37403/financial.v6i1.132>
- Astuti, P., Chomsatu, Y., & Astungkara, A. (2022). Corporate Social Responsibility, Corporate Governance, dan Corporate Risk Disclosure terhadap Nilai Perusahaan. *AFRE (Accounting and Financial Review)*, 5(1), 11–19. <https://doi.org/10.26905/afr.v5i1.7072>
- Carroll, A. B. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons*, 39–48.
- Chandra, B. A., & Shauki, E. R. (2024). Evaluasi Pengungkapan Laporan Keberlanjutan Berdasarkan GRI Framework Pada PT. Bank Syariah

- Indonesia. *Owner*, 8(2), 1786–1796.
<https://doi.org/10.33395/owner.v8i2.2059>
- Cicchiello, A. F., Fellegara, A. M., Kazemikhasragh, A., & Monferrà, S. (2021). Gender diversity on corporate boards: How Asian and African women contribute on sustainability reporting activity. *Gender in Management*, 36(7), 801–820. <https://doi.org/10.1108/GM-05-2020-0147>
- Ciptany, I. D. G., & Handayani, S. (2025). Pengaruh Corporate Social Responsibility dan Board Gender Diversity terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi*, 11(1), 19–34.
- Clarkson, M. B. E. (1995). A Stakeholder Framework for Analyzing and Evaluating Corporate Social Performance. *Academy of Management Review*, 20(1), 92–117.
- Cristofel, C., & Kurniawati, K. (2021). Pengaruh Enterprise Risk Management, Corporate Social Responsibilty Dan Kepemilikan Institusional Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 14(1), 1–12. <https://doi.org/10.30813/jab.v14i1.2468>
- Dewi, N. S., Giovanni, A., & Verawati, D. M. (2023). Analisis Nilai Perusahaan Ditinjau Dengan Likuiditas , Solvabilitas dan Rentabilitas Pendahuluan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 3(2), 171–182.
- Dharma, B., Atila, C. W., & Nasution, A. D. (2022). Mengapa PBV (Price Book Value) Penting Dalam Penilaian Saham (Perusahaan Farmasi Yang Terdaftar di BEI periode 2021). *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 80–89. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.32>
- Donaldson, T., & Preston, L. E. E. (1995). The Stakeholder Theory of the Corporation: Concepts , Evidence , and Implications. *Academy of Management Review*, 20(1), 65–91.
- Eisenhardt, K. M. (1989). Agency Theory: An Assessment and Review. *Academy of Management Review*, 14(1), 57–74. <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/amr.1989.4279003>
- El-Deeb, M. S., & Mohamed, L. (2024). The moderating role of board gender diversity on the association between audit committee attributes and integrated reporting quality. *Future Business Journal*, 10(1), 1–23. <https://doi.org/10.1186/s43093-024-00340-6>
- Fama, E. F., & Jensen, M. C. (1983). Separation of Wondership and Control. *Journal of Law and Economics*, 26(2), 301–325. <http://www.journals.uchicago.edu/t-and-c>
- Fana, A. A. A. A., & Prena, G. Das. (2021). Pengaruh Corporate Social Responsibility, Good Corporate Governance, dan Kepemilikan Manajerial terhadap Nilai Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2018 – 2020. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 6(2), 17–29.
- Forests & Finance. (2024). *Bank-bank Besar di Indonesia Mendanai Kerusakan*

- Hutan, Hilangnya Keanekaragaman Hayati, Kekacauan Iklim dan Pelanggaran HAM.* Forestsandfinance.Org. <https://forestsandfinance.org/id/news-id/bank-bank-besar-di-indonesia-mendanai-kerusakan-hutan-hilangnya-keanekaragaman-hayati-kekacauan-iklim-dan-pelanggaran-ham/>
- Freeman, R. E. E., & McVea, J. (2005). A Stakeholder Approach to Strategic Management. *SSRN Electronic Journal*, January 2001. <https://doi.org/10.2139/ssrn.263511>
- Friedman, M. (1970). *A Friedman doctrine-- The Social Responsibility of Business Is to Increase Its Profits*. The New York Times Magazine. <https://www.nytimes.com/1970/09/13/archives/a-friedman-doctrine-the-social-responsibility-of-business-is-to.html>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- GRI. (2021). *GRI Standards 2021*. Global Reporting Initiatives. <https://www.globalreporting.org>
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2009). *Basic Econometrics (5th ed.)*. McGraw-Hill.
- Hambrick, D. C. (2007). Upper echelons theory: An update. *Academy of Management Review*, 32(2), 334–343. <https://doi.org/10.5465/AMR.2007.24345254>
- Hambrick, D. C., & Mason, P. A. (1984). Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers. In *The Acadamy of Management Review* (Vol. 9, Issue 2, pp. 193–206).
- Hanafi, A. A., Lestari, C. W., Suwarno, E. M., & Arifin, L. S. (2025). Analisis Pengungkapan Sustainability Reports Berdasarkan GRI Standards Pada Perusahaan Energi. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 5(1), 326–343. <https://doi.org/10.51903/jiab.v5i1.1028>
- Herianingrum, S. (2020). *Membangun Kesadaran Green Banking Demi Kemaslahatan*. UNAIR News. <https://unair.ac.id/membangun-kesadaran-green-banking-demi-kemaslahatan/>
- Imanullah, W. R., & Syaichu, M. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Sektor Energi Yang Terdaftar Di Bei Periode 2015-2019. *Diponegoro Journal of Management*, 12(4), 2337–3792. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Infobanknews. (2024). *Alexandra Askandar Mengubah ‘Status Quo’ di Industri Perbankan*. Infobanknews.Com. <https://infobanknews.com/alexandra-askandar-mengubah-status-quo-di-industri-perbankan/>
- 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). Theory of The Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305–360. [https://doi.org/10.1016/0304-405X\(76\)90026-X](https://doi.org/10.1016/0304-405X(76)90026-X).
- Kara, A., Nanteza, A., Ozkan, A., & Yildiz, Y. (2022). Board gender diversity and responsible banking during the COVID-19 pandemic. *Journal of Corporate Finance*, 74, 102213. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2022.102213>
- Kompas. (2023). *Keberagaman Jender Pimpinan Perusahaan dan ESG*. [Www.Kompas.Id.](https://www.kompas.id/artikel/keragaman-jender-pimpinan-perusahaan-dan-esg) <https://www.kompas.id/artikel/keragaman-jender-pimpinan-perusahaan-dan-esg>
- Latuconsina, D. F., & Darmawati, D. (2024). Struktur Kepemilikan terhadap Nilai Perusahaan Sektor Consumer Non-Cyclicals: Moderasi oleh Keberagaman Gender. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 4(2), 1295–1306.
- Li, Y., de Villiers, C., Li, L. Z., & Li, L. (2022). The moderating effect of board gender diversity on the relation between corporate social responsibility and firm value. In *Journal of Management Control* (Vol. 33, Issue 1). <https://doi.org/10.1007/s00187-022-00334-x>
- Ludya, A., & Dewi, S. (2024). The Role of Female Directors and CSR Committees on Corporate Social Responsibility Disclosure. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 19(1), 49. <https://doi.org/10.24843/jiab.2024.v19.i01.p04>
- Mardanny, A., & Suhartono, S. (2022). Kemampuan Keputusan Pendanaan dan Keputusan Investasi Memoderasi Pengaruh Kepemilikan Keluarga dan Kepemilikan Institusional terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Akuntansi*, 11(1), 23–39. <https://doi.org/https://doi.org/10.46806/ja.v11i1.853>
- Meliá-Martí, E., Tormo-Carbó, G., & Fernández-Guadaño, J. (2024). Board gender diversity and employee productivity. The moderating role of female leaders. *European Research on Management and Business Economics*, 30(3). <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2024.100257>
- Mohammad, W. M. W., & Wasiuzzaman, S. (2021). Environmental, Social and Governance (ESG) disclosure, competitive advantage and performance of firms in Malaysia. *Cleaner Environmental Systems*, 2(February), 100015. <https://doi.org/10.1016/j.cesys.2021.100015>
- Nisa, K., & Sisdianto, E. (2024). Greenwashing dalam Perspektif Akuntansi Lingkungan: Studi Kualitatif Terhadap Praktik Pelaporan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi , Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 653–668. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i2.950>
- Nuraina, E., Haryanto, S. D., & Harwida, G. A. (2024). Moderating Effect of Board Gender Diversity on Institutional Investor and Agency Cost. *Sriwijaya International Journal of Dynamic Economics and Business*, 8(4), 417–434. <https://doi.org/10.29259/sijdeb.v8i4.417-434>
- OJK. (2007). Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas. *Otoritas Jasa Keuangan*, 1–140.

- OJK. (2017). POJK No. 51 /POJK.03/2017 tentang penerapan keuangan berkelanjutan bagi lembaga jasa keuangan, emiten, dan perusahaan publik. *Otoritas Jasa Keuangan*, 1–15.
- OJK. (2021). Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan Republik Indonesia Nomor 16 /Seojk.04/2021 Tentang Bentuk Dan Isi Laporan Tahunan Emiten Atau Perusahaan Publik. *Otoritas Jasa Keuangan*, 1–92. ojk.go.id
- OJK. (2023). *Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Penerapan Tata Kelola Bagi Bank Umum*. Otoritas Jasa Keuangan. https://www.ojk.go.id/id/regulasi/Documents/Pages/Penerapan-Tata-Kelola-Bagi-Bank-Umum/POJK_17_Tahun_2023._PENERAPAN_TATA_KELOLA_BAGI_BANK_UMUM.pdf
- Orazalin, N., & Baydauletov, M. (2020). Corporate social responsibility strategy and corporate environmental and social performance: The moderating role of board gender diversity. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(4), 1664–1676. <https://doi.org/10.1002/csr.1915>
- Pasaribu, B. S., Herawati, A., Utomo, K. W., & Aji, R. H. S. (2022). *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Media Edu Pustaka.
- Priharta, A., Buana, Y., Diana, D., & Sintarini, F. (2022). Corporate Governance dan Kinerja Keuangan : Dampaknya Pada Nilai Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Dan Governance*, 3(1), 16. <https://doi.org/10.24853/jago.3.1.16-28>
- Putri, W. (2023). Pengaruh Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Risiko Bank. *Jurnal Akuntansi AKUNESA*, 11(3), 269–278. <https://doi.org/10.26740/akunesa.v11n3.p269-278>
- Rachman, F., Ahmad, G. N., & Kurnianti, D. (2024). 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. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(6), 3419–3438. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i6.2540>
- Rahmadi, I. H., & Mutasowifin, A. (2021). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Keuangan dan Nilai Perusahaan (Studi Kasus Perusahaan Sektor Keuangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2017-2019). *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(2), 279–294. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i2.183>
- Rahmi, F., Arfan, M., & Saputra, M. (2023). Assessing determinant of firm value: Indonesia conventional bank analysis. *Jurnal Akuntansi Dan Auditing Indonesia*, 27(1).
- Rahmi, N. U., & Wijaya, V. V. (2022). Pengaruh Enterprise Risk Management, Corporate Social Responsibility, Free Cash Flow dan Leverage Terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Sektor Consumer Goods yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016-2019. *Owner*, 6(3), 2712–2720. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i3.853>
- Rasyid, C. A. M. P., Indriani, E., & Hudaya, R. (2022). Pengaruh Corporate Social

- Responsibility Dan Struktur Modal Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Ukuran Perusahaan Dan Profitabilitas Sebagai Variabel Moderasi Pada Perusahaan Pertambangan. *Jurnal Aplikasi Akuntansi*, 7(1), 135–156. <https://doi.org/10.29303/jaa.v7i1.146>
- Rustan. (2023). Struktur Kepemilikan & Kebijakan Hutang (Strategi Perusahaan dalam Mengelola Struktur Kepemilikan dan Kebijakan Hutang Untuk Mencapai Tujuan Bisnis). *Penerbit Agma*, 15.
- Savitri, C., Faddila, S. P., Irmawartini, Iswari, H. R., Anam, C., Syah, S., Mulyani, S. R., Sihombing, P. R., Kismawadi, E. R., Pujianto, A., Mulyati, A., Astuti, Y., Adinugroho, W. C., Imanuddin, R., Kristia, Nuraini, A., & Siregar, M. T. (2021). *Statistik Multivariat dalam Riset*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Shah, S. Z. A., Akbar, S., & Zhu, X. (2023). Mandatory CSR disclosure, institutional ownership and firm value: Evidence from China. *International Journal of Finance and Economics*, 30(1), 71–85. <https://doi.org/10.1002/ijfe.2908>
- Shleifer, A., & Vishny, R. W. (1997). A Survey of Corporate Governance. *The Journal of Finance*, 52(2), 737–783.
- Simbolon, L. P., Munthe, K., Purba, A. M., Parhusip, P. T., & Purba, I. R. (2023). Pengaruh Kepemilikan Manajerial Institusional dan Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2018-2021. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 23(2), 297–208.
- Sulaeman, M. (2020). Pengaruh Keputusan Pendanaan, Kebijakan Dividen dan Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Bisnis Manajemen & Ekonomi*, 18(2), 240–250. <https://journal.widyatama.ac.id/index.php/jbme/article/view/695>
- Torchia, M., Calabò, A., & Huse, M. (2011). Women Directors on Corporate Boards: From Tokenism to Critical Mass. *Journal of Business Ethics*, 102(2), 299–317. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0815-z>
- Wu, S., Li, X., Du, X., & Li, Z. (2022). The Impact of ESG Performance on Firm Value: The Moderating Role of Ownership Structure. *Sustainability (Switzerland)*, 14(21), 1–22. <https://doi.org/10.3390/su142114507>