

FAKTOR PENENTU NILAI PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR SUB SEKTOR MAKANAN DAN MINUMAN

MARIO INIGO RADITE KUSUMO¹

TEMY SETIAWAN²

THERESIA HESTI BWARLELING³

¹Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya

^{2,3}Universitas Bunda Mulia

l1291@lecturer.ubm.ac.id (correspondence author)

Abstract: *The success of a company's performance can be seen through the value of the company. The higher the value of the company, the investors will be interested in investing. The economic recovery after the pandemic caused people to decide to invest in company shares. The purpose of this study is to provide empirical evidence regarding the effect of corporate social responsibility, managerial gender diversity, managerial nationality diversity and managerial educational background on firm value. This study uses food and beverage sub sector manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX) in the 2018-2020 with a total sample of 55. This research method uses multiple linear regression analysis and uses the SPSS 26 application. The results of the study state that the variables of corporate social responsibility and managerial gender diversity have a positive effect on firm value. Meanwhile, managerial nationality diversity and managerial educational background diversity have no effect on firm value.*

Keywords: managerial diversity, corporate social responsibility, firm value

Abstrak: *Keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari nilai perusahaannya. Semakin tinggi nilai perusahaan, maka potensi investasi dari investor akan semakin tinggi. Perbaikan ekonomi paska pandemic menyebabkan banyak calon investor saham bertambah. Tujuan dari penelitian ini memberikan pembuktian empiris adanya pengaruh tanggung jawab sosial perusahaan, diversitas gender manajerial, diversitas kebangsaan manajerial dan latar belakang Pendidikan manajerial terhadap nilai perusahaan. Penelitian ini mengambil perusahaan sub sektor makanan dan minuman yang terdaftar di BEI tahun 2018-2020 dengan total sampel penelitian 55 perusahaan. Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dan mengaplikasikan SPSS 26 dalam olah data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab perusahaan (CSR) dan diversitas gender manajerial berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Di sisi lain, diversitas kebangsaan manajerial dan latar belakang Pendidikan manajerial tidak berpengaruh pada nilai perusahaan.*

Kata kunci: diversitas manajerial, tanggung jawab sosial perusahaan, nilai perusahaan

PENDAHULUAN

Ditengah maraknya pandemi Covid-19, banyak sektor yang mengalami penurunan dikarenakan pemerintah menerapkan kebijakan pembatasan sosial berskala besar. Hal tersebut tentu akan mengakibatkan turunnya perekonomian Indonesia. Industri makanan dan minuman menjadi salah satu industri yang masih bertahan dibandingkan industri lainnya. Namun, berdasarkan artikel dari investor.id Ketua Umum Gabungan Pengusaha Makanan dan Minuman Seluruh Indonesia (GAPMMI), Adhi S Lukman menyatakan bahwa pertumbuhan industri makanan dan minuman terus tergerus karena pandemi Covid-19. Pada kuartal III- 2020 pertumbuhan industri makanan dan minuman hanya 0,66% dan akumulasi per September 2020 mencapai 1,55%. Beliau juga menjelaskan bahwa investasi makanan dan minuman terbukti positif. Pada akhir kuartal III-20, angka penanaman modal dalam negeri (PMDN) mencapai Rp 24 triliun, sedangkan penanaman modal asing (PMA) sekitar US\$1,2 Miliar atau Rp 16,8 triliun. Angka tersebut menyatakan bahwa investasi makanan dan minuman naik 14% dibandingkan tahun lalu (Cahyoputra & Kurniawan, 2020).

Berdasarkan artikel dari kontan.id performa sektor makanan dan minuman jika dikaitkan dengan harga saham, juga mengalami dampak dari Covid-19. Namun, indeks sektor barang konsumsi hanya menurun 5,5% sejak awal tahun. Penurunan harga saham ini jauh lebih rendah jika dibandingkan dengan penurunan yang dialami oleh Indeks Harga Saham Gabungan (IHSG), yaitu sebesar 18,06%. Selain IHSG penurunan indeks sektor barang konsumsi juga relatif lebih kecil dibandingkan indeks sektor lain, contohnya seperti sektor properti yang mengalami penurunan sebesar 34,8% dan indeks aneka industri yang mengalami penurunan sebesar 29,55%.

Salah satu cara untuk melihat baik buruknya kinerja perusahaan adalah dengan melihat harga saham perusahaan tersebut. Nilai perusahaan adalah kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh harga saham yang terbentuk berdasarkan permintaan dan penawaran pasar modal yang menggambarkan penilaian masyarakat terhadap kinerja perusahaan (Ningrum, 2022). Nilai perusahaan menjadi faktor penting dalam menjalankan bisnis karena merupakan indikator untuk mengetahui kemampuan perusahaan dalam menyejahterahkan para pemegang saham. Jika harga saham yang dimiliki suatu perusahaan relatif tinggi maka nilai perusahaan tersebut akan tinggi (Rahayu & Sari, 2018).

Nilai perusahaan dapat diidentifikasi melalui kemampuan yang dimiliki perusahaan dalam membayar deviden kepada investor. Kemampuan dalam membayar deviden ini memiliki hubungan langsung dengan kemampuan perusahaan dalam memaksimalkan keuntungan, jika perusahaan memperoleh keuntungan yang relatif besar maka kemampuan untuk membayar deviden juga akan meningkat. (Firmansyah, Surasni, & Pancawati, 2020; Suharti dkk, 2023) Dengan adanya kesejahteraan pemegang saham maka akan menarik lebih banyak investor untuk menanamkan modal di perusahaan mereka.

Seiring dengan perkembangan jaman, timbul kepentingan – kepentingan lain yang menjadi perhatian perusahaan. Salah satu kepentingan perusahaan yang tidak kalah penting adalah kewajiban perusahaan dalam bidang sosial. Perusahaan memiliki kewajiban tidak hanya untuk mengungkapkan kinerja keuangan perusahaan namun juga untuk mengungkapkan kontribusi sosial mereka bagi masyarakat. Hal tersebut dikenal sebagai *Corporate Social Responsibility (CSR)*. CSR sendiri dapat didefinisikan sebagai komitmen perusahaan dalam beroperasi di lingkungan, sosial dan ekonomi yang bersifat berkelanjutan

untuk memenuhi kepentingan pemegang saham secara menyeluruh (Nahda & Harjito, 2011).

Karina dan Setiadi (2020) dalam penelitian berjudul “Pengaruh CSR Terhadap Nilai Perusahaan Dengan GCG Sebagai Pemoderasi”, dengan sampel 12 perusahaan dan periode tahun 2011 - 2017 menyatakan bahwa *corporate social responsibility* secara signifikan berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Hal itu dapat terjadi karena tanggung jawab sosial perusahaan merupakan suatu program yang memberikan nilai tambah bagi semua *stakeholder*, tidak terkecuali kinerja dan nilai tambah perusahaan secara jangka panjang. Namun, Rahmawati, Roekhudin, dan Prastiwi (2021) dengan penelitiannya yang berjudul “*Effect of good corporate governance and corporate social responsibility on firm value moderate by profitability*” menyatakan bahwa CSR memiliki pengaruh negatif atau cenderung menurunkan nilai perusahaan. Hal tersebut diakibatkan karena dalam penelitian yang mereka lakukan, jarak antar indikator tiap perusahaan sangat besar. Maka, rasio antar perusahaan yang diteliti relatif lebih jauh saat dibandingkan. Sampel yang digunakan di perusahaan tersebut adalah sebesar 10 perusahaan dengan jangka waktu 2017 – 2019.

Perusahaan dalam beroperasi bergantung kepada kepemimpinan dalam perusahaan tersebut. Peranan kepemimpinan atau manajerial dalam menjalankan suatu perusahaan penting dalam mengawasi jalannya operasi perusahaan dan menentukan keputusan ataupun kebijakan bisnis yang dibutuhkan untuk mengembangkan perusahaan baik dalam bidang keuangan ataupun non keuangan perusahaan. Dewan Direksi merupakan salah satu elemen utama dalam pengelolaan suatu perusahaan. Hal tersebut dikarenakan dewan direksi bertanggung jawab dalam mengambil keputusan yang akan menentukan arah perusahaan. Maka dari itu, dengan adanya keragaman dewan direksi maka akan meningkatkan keefektifan dari pengambilan keputusan. (Kurniawati, 2020) Konsep dari

keanekaragaman perusahaan erat kaitannya dengan komposisi dan variasi dari karakteristik anggota dewan secara individu. (Diedra & Agustina, 2021) Dalam menentukan perbedaan antara individu dalam dewan dapat diukur melalui faktor umur, jenis kelamin, etnis, sosial ekonomi atau latar belakang budaya, tempat tinggal dan ketrampilan teknis dan keahlian. (Ikhyannuddin, 2021) Adanya keberagaman dewan direksi mampu meningkatkan nilai perusahaan, hal tersebut dikarenakan dengan adanya keberagaman dapat menghasilkan juga keberagaman gagasan, sudut pandang agar membentuk keputusan yang berkualitas. (Nugroho, Hernawati, & Sari, 2021). Namun ketersediaan pilihan tersebut dapat mengakibatkan konflik internal perusahaan. Perusahaan juga sudah seharusnya memberi kesempatan yang sama dalam hal menerima pegawai baru, berkarir, dan melaksanakan pekerjaan secara profesional tanpa membedakan suku, agama, ras, golongan, gender, maupun kondisi fisik. (Ramdhania, Yulia, & Leon, 2020). Dalam penelitian ini, keberagaman manajerial yang akan diteliti adalah *gender diversity*, *nationality diversity*, dan *educational background diversity*.

Winasis dan Yuyetta (2017) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh *Gender Diversity* Eksekutif Terhadap Nilai Perusahaan, *Tax Avoidance* sebagai Variabel Intervening : Studi Kasus Pada Perusahaan Pertambangan yang Terdaftar di BEI tahun 2012 - 2015” dengan sampel sebanyak 42 perusahaan dengan jangka waktu tahun 2012 – 2015 menyatakan bahwa diversitas *gender* eksekutif memiliki pengaruh negatif terhadap nilai perusahaan. Hal tersebut dikarenakan jumlah wanita yang memiliki jabatan eksekutif perusahaan memberikan pengaruh pada meningkatnya variasi pengambilan keputusan sehingga secara bersamaan meningkatkan potensi terjadinya konflik karena perbedaan keputusan. Bertolak belakang dengan hasil penelitian tersebut, Shaki, Falack, Maurice, dan Bassey (2020) dalam penelitiannya yang

berjudul “*Board Diversity on Firm Value of Financial Institutions*” menyatakan bahwa *gender diversity* memiliki pengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Hal tersebut dikarenakan perempuan memiliki pengaruh baik terhadap efisiensi daripada strategi perusahaan yang meningkatkan kinerja perusahaan. Kebebasan dari direktur memberikan penilaian dan opini yang menjadi kepentingan utama perusahaan tanpa menghasilkan ide – ide yang bias. Penelitian tersebut menggunakan sampel sebanyak 14 perusahaan dengan periode waktu 2010 – 2019.

Kristina dan Wiratmaja (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Board dan *Intellectual Capital* Pada Nilai Perusahaan’ dengan sampel sebanyak 153 perusahaan dengan jangka waktu 2012 – 2015 menyatakan bahwa adanya dewan berkewarganegaraan asing berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Hal tersebut dikarenakan dewan berkewarganegaraan asing dapat memberikan opini dan perspektif yang beragam karena latar belakang dan budaya yang berbeda antara satu negara dengan negara lain. Namun Nugroho, Hernawati dan Sari (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan” menyatakan bahwa diversitas kebangsaan dewan direksi berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan. Hal tersebut dikarenakan diversitas kebangsaan dewan direksi memberikan ekspektasi yang berbeda untuk masing-masing individu. Sampel dari penelitian tersebut adalah sebanyak 15 perusahaan dengan periode tahun 2017 – 2019.

Yogiswari dan Badera (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Board Diversity* Pada Nilai Perusahaan Dalam Perspektif *Corporate Governance*” menyatakan bahwa diversifikasi latar belakang pendidikan memberikan pengaruh positif terhadap nilai perusahaan, hal tersebut dikarenakan kombinasi anggota dewan berpendidikan bisnis

dan non bisnis akan membentuk anggota dewan yang berkompeten. Sampel penelitian tersebut adalah 39 perusahaan dengan periode tahun 2015–2017. Bertolak belakang dengan penelitian tersebut, Kristina dan Wiratmaja (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Board Diversity* dan *Intellectual Capital* pada Nilai Perusahaan” menyatakan bahwa latar belakang pendidikan dewan tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Hal tersebut dikarenakan perusahaan manufaktur yang dijadikan sebagai subjek penelitian sebagian besar memiliki latar belakang pendidikan teknik jika dibandingkan dengan dewan yang berlatar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis, Sampel penelitian ini adalah sebanyak 56 perusahaan dengan periode tahun 2012 – 2016.

Stakeholder Theory

Corporate Social Responsibility dapat digambarkan dengan teori *stakeholder*. *Stakeholder Theory* merupakan teori yang menyatakan bahwa sebuah perusahaan memiliki tanggung jawab tidak hanya kepada *shareholder* namun juga kepada *stakeholder* karena dampak operasional perusahaan dirasakan oleh pihak *stakeholder* juga (Setiawan, Augustine, & Purwanti, 2021). Menurut Freeman (1984), *stakeholder* yang dimaksud adalah individu maupun kelompok yang mempengaruhi ataupun dipengaruhi perusahaan dalam menjalankan operasinya (Setiawan, Augustine, & Purwanti, 2021). Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan juga memiliki kewajiban untuk memperhatikan kepentingan individu di sekitar perusahaan baik yang terdampak secara langsung maupun secara tidak langsung. Individu maupun kelompok yang dimaksud sebagai subjek dari *stakeholder* adalah seperti karyawan, masyarakat, publik, *supplier* dan lingkungan hidup dimana operasional perusahaan itu berjalan.

Corporate Social Responsibility

Corporate Social Responsibility merupakan proses komunikasi mengenai dampak sosial dan lingkungan dari kegiatan ekonomi organisasi terhadap kelompok khusus yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung ataupun terhadap masyarakat. (Firmansyah, Surasni, & Pancawati, 2020; Setiawan, Augustine, & Purwanti, 2021)

Nilai Perusahaan

Menurut Mardiyanto (2009), Nilai perusahaan merupakan nilai kini dari sekumpulan arus kas masuk yang akan dihasilkan perusahaan pada masa mendatang. Atau dengan kata lain suatu kondisi tertentu yang sudah dicapai perusahaan dan tergambarkan dalam harga dari saham perusahaan di pasar. (Rahayu & Sari, 2018; Ingrida, Setiawan, Veny, 2023)

Managerial Gender Diversity

Keragaman Gender merupakan representasi yang adil atau setara dari kepribadian dari jenis kelamin yang berbeda dalam komposisi anggota dewan direksi perusahaan. (Shaki, Falack, Maurice, & Bassey, 2020). Karakteristik dewan juga dapat diketahui dari kewarganegaraan atau kebangsaan selain atau diluar negara tempat perusahaan itu beroperasi (Roika, Salim, & Sumiati, 2019; Gustaman et al., 2023).

Managerial Nationality Diversity

Keragaman kebangsaan dalam hal ini merupakan proposi antara anggota dewan direksi yang berkewarganegaraan asing dan anggota dewan direksi yang berkewarganegaraan Indonesia. Dewan direksi berkebangsaan asing mampu mengangkat citra baik perusahaan serta dianggap memiliki profesionalitas.

Managerial Educational Background Diversity

Latar Belakang pendidikan formal anggota dewan perusahaan merupakan karakteristik kognitif yang mampu mempengaruhi kapabilitas dewan dalam mengambil keputusan bisnis serta mengelola bisnis. (Dewi & Dewi, 2016) Jumlah dan jenis dari pendidikan memiliki informasi yang kompleks terhadap individu. Bidang pendidikan yang ditempuh oleh anggota direksi akan berpengaruh pada pola pikir dalam menentukan kebijakan yang akan diambil. Secara bersamaan hal tersebut memberikan dampak terhadap kinerja suatu perusahaan (Saputra, 2019).

Pengaruh Corporate Social Responsibility terhadap Nilai Perusahaan

Corporate social responsibility merupakan salah satu faktor yang dilihat investor dalam menilai suatu perusahaan. Semakin banyak pengungkapan tanggung jawab sosial, maka perusahaan tersebut akan memiliki citra yang baik di mata para investor. Berdasarkan teori pemangku kepentingan atau *stakeholder theory* menyatakan bahwa perusahaan bukan hanya memenuhi kepentingan pemegang saham saja, namun untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak yang memang terlibat dalam operasional perusahaan. Oleh karena itu, adanya pelaksanaan *corporate social responsibility* diharapkan akan memenuhi ekspektasi dari semua pihak yang berkepentingan sehingga dapat meningkatkan nilai perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Fauziah, Sukoharsono, dan Saraswati (2021) menyatakan bahwa *corporate social responsibility* memiliki pengaruh positif terhadap nilai perusahaan baik dalam hal kualitas ataupun kuantitas dari pengungkapan CSR perusahaan. Hal tersebut dikarenakan sinyal positif yang diungkapkan oleh perusahaan dapat mempengaruhi sentiment para investor. Semakin baik sinyal perusahaan maka investor

makin mempercayai perusahaan tersebut, yang secara bersamaan akan berdampak pada nilai perusahaan yang lebih tinggi. Penelitian ini menggunakan perusahaan Indonesia sektor Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode tahun 2015 – 2018. Jumlah sampel dari penelitian ini adalah 104 perusahaan.

Berbeda dengan hasil dari penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati, Roekhudin, dan Prastiwi (2021) menyatakan bahwa *corporate social responsibility* berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan. Hal tersebut dikarenakan pengaplikasian dari *corporate social responsibility disclosure* di Indonesia tidak sama di setiap perusahaan. Penelitian ini menggunakan perusahaan Indonesia sektor manufaktur yang terdaftar di indeks Sri Kehati dengan periode tahun 2017–2019. Jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 10 perusahaan. Dari pembahasan diatas maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H₁: *Corporate Social Responsibility* berpengaruh terhadap Nilai Perusahaan

Pengaruh *Managerial Gender Diversity* terhadap Nilai Perusahaan

Adanya keanekaragaman jenis kelamin dari anggota direksi tentu akan menguntungkan perusahaan. Hal tersebut dikarenakan dengan cara pikir dan pengalaman yang berbeda antara anggota dewan direksi laki – laki dan dewan direksi perempuan tentunya akan membuahkan inovasi – inovasi baru ataupun solusi dalam menyelesaikan masalah. Maka, kemungkinan adanya peningkatan kinerja suatu perusahaan relatif besar. Dengan adanya diversitas jenis kelamin anggota direksi diharapkan untuk meningkatkan nilai perusahaan. Winasis dan Yuyetta (2017) dalam penelitian menyatakan bahwa *gender diversity* eksekutif memiliki pengaruh negatif yang signifikan. Hal tersebut dikarenakan peningkatan jumlah wanita dalam jajaran eksekutif meningkatkan jumlah variasi

pilihan untuk menentukan keputusan dalam perusahaan. Variasi pilihan ini dapat menimbulkan terjadinya konflik perusahaan. Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah perusahaan Indonesia sektor pertambangan periode tahun 2010–2015. Sampel penelitian ini sebanyak 87 perusahaan.

Namun terdapat penelitian yang memberikan hasil bertolak belakang. Sjahputra dan Sujarwo (2022) menyatakan bahwa *gender diversity* berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Hal tersebut dikarenakan diversitas gender dapat meningkatkan keberagaman karakteristik sehingga memberikan alternatif penyelesaian terhadap suatu masalah yang pada akhirnya dapat meningkatkan nilai perusahaan. Penelitian ini menggunakan perusahaan jasa Indonesia sektor *property, real estate*, dan konstruksi bangunan pada Bursa Efek Indonesia dengan periode tahun 2015–2018. Jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 82 perusahaan. Dari pembahasan diatas maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H₂: *Managerial Gender Diversity* berpengaruh terhadap Nilai Perusahaan

Pengaruh *Managerial Nationality Diversity* terhadap Nilai Perusahaan

Adanya keragaman kebangsaan pada anggota dewan memberikan latar belakang kehidupan dewan direksi yang berbeda baik dalam budaya, adat, ataupun kebiasaan. Dengan adanya variasi tersebut diharapkan dapat memberikan inovasi–inovasi dan ide yang mumpuni agar perusahaan dapat terus berkembang dan meningkatkan nilai perusahaan. Nugroho, Hernawati, dan Sari (2020) menyatakan bahwa diversitas kebangsaan dewan direksi berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan. Hal tersebut dikarenakan perbedaan budaya memberikan ekspektasi yang berbeda. Maka, individu akan cenderung mengalami tekanan individu lain yang memiliki ekspektasi tinggi. Alasan lain

adalah kurangnya pemahaman perbedaan budaya dari lingkungan kerja tempat perusahaan itu berada mengakibatkan kinerja dewan direksi tidak berjalan dengan baik. Penelitian ini menggunakan perusahaan subsektor iklan, percetakan, dan media yang terdaftar di BEI tahun 2017 -2019 dengan total populasi 19 perusahaan.

Sebaliknya, Saputra (2019) menyatakan bahwa keragaman kebangsaan berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Hal itu dikarenakan adanya direksi kebangsaan asing meningkatkan pengetahuan bisnis dan memberikan berbagai penyelesaian masalah yang bersifat kompleks melalui keragaman opini, perspektif, keyakinan, lingkungan keluarga dan pengalaman. Alasan lain adalah dengan adanya direksi berkewarganegaraan asing dapat memikat investor asing karena menanggapi bahwa pengelolaan perusahaan telah dilakukan secara profesional. Penelitian ini menggunakan perusahaan LQ45 yang terdaftar di bursa efek Indonesia dengan periode tahun 2015–2017. Dari pembahasan diatas maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H₃: *Managerial Nationality Diversity* berpengaruh terhadap Nilai Perusahaan

Pengaruh *Managerial Educational Background Diversity* terhadap Nilai Perusahaan

Adanya keragaman latar belakang pendidikan pada jajaran dewan direksi memberikan variasi keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh direksi. Variasi akan keahlian tersebut memberikan pandangan dan pengetahuan yang berbeda tiap individu. Dengan adanya keragaman latar belakang pendidikan diharapkan untuk memberikan kebijakan ataupun strategi bisnis yang mumpuni agar dapat mengembangkan perusahaan serta meningkatkan nilai perusahaan. Yogiswari dan Badera (2019) menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Hal tersebut dikarenakan kombinasi antara anggota dewan

yang berpendidikan bisnis dengan non bisnis dapat mempengaruhi kompetensi anggota dewan, hal tersebut dapat menjadi sinyal bahwa perusahaan dikelola dengan baik. Penelitian ini menggunakan perusahaan Indonesia sektor manufaktur sub sektor industri dasar dan kimia yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dalam periode tahun 2015–2017. Jumlah sampel penelitian ini adalah 39 perusahaan.

Namun, penelitian yang menyerupai penelitian tersebut karena menggunakan perusahaan sektor Manufaktur di Indonesia dengan jangka waktu yang sama yaitu tahun 2015–2017, Putri (2020) menyatakan bahwa diversitas latar belakang pendidikan berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan. Hal tersebut dikarenakan pada penelitian tersebut tidak dilakukan secara spesifik pada bidang ilmu yang dimiliki oleh dewan direksi hanya pada gelar yang dimiliki setiap anggota direksi saja. Sampel dari penelitian tersebut adalah sebanyak 144 perusahaan. Dari pembahasan diatas maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H₄: *Managerial Educational Background Diversity* berpengaruh terhadap Nilai Perusahaan

METODE PENELITIAN

Populasi dari penelitian ini adalah perusahaan manufaktur subsektor makanan dan minuman periode tahun 2018-2020 yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Dari total 26 perusahaan yang terdaftar dalam BEI, sebanyak 20 perusahaan yang terpilih sebagai sampel penelitian menggunakan *purposive sampling*. Namun, setelah dilakukan uji outlier, jumlah data penelitian hanya 55 data.

Price to Book Value adalah perbandingan antara harga saham dengan nilai buku per lembar saham (Firmansyah, Surasni, & Pancawati, 2020; Ningrum, 2022). Rumus dari *Price to Book Value* adalah sebagai berikut:

$$PBV = \frac{\text{Harga per lembar saham}}{\text{Nilai buku per lembar saham}}$$

Dasar metode penilaian CSR di penelitian ini adalah *content analysis*. Menurut Weber (1988) *content analysis* merupakan metode yang memberikan kode atas suatu konten baik dalam narasi ataupun tulisan ke dalam kategori berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya (Setiawan, Augustine, & Purwanti, 2021). Dalam metode *content analysis*, penulis sebelumnya wajib menentukan kata kunci dari setiap indikator CSR untuk mempermudah dalam mencari konten dari indikator CSR tersebut. Setelah menentukan kata kunci, maka akan dilakukan pengukuran skor atas pengungkapan CSR perusahaan. Terdapat dua pengukuran dalam metode *content analysis*, yaitu pengukuran kuantitatif dan pengukuran kualitatif. Rumus dari *corporate social responsibility* adalah sebagai berikut:

$$CSRDI_j = \frac{\sum X_{ij}}{N_{ij}}$$

Keterangan :

CSRDI_j = *Corporate social responsibility disclosure Index* perusahaan j

X_{ij} = *Dummy variable* (Sesuai dengan indeks penilaian CSR)

N_{ij} = Total item untuk perusahaan j (n = 21, dengan 1 indikator memiliki nilai maksimal sebesar 5. Maka, jumlah maksimal item sebesar 105)

Managerial gender diversity dalam penelitian ini adalah tingkat keberagaman jenis kelamin dari anggota dewan direksi. Keberagaman gender diklasifikasikan menjadi 2 kategori, yaitu: (1) laki – laki dan (2) perempuan, yang diukur menggunakan *Herfindhal Index*. (Kurniawati, 2019; Kurniawati, 2020). Dimana semakin tinggi nilai H, maka semakin tinggi keragaman dewan direksi dengan kisaran nilai H berada diantara. Rumus dari *herfindhal index* adalah sebagai berikut:

$$H = 1 - \sum (P_i)^2$$

Keterangan :

H = Ukuran keanekaragaman

P_i = Presentase komposisi dewan direksi

Managerial nationality diversity dalam penelitian ini adalah tingkat keberagaman kewarganegaraan dari anggota dewan direksi. Keberagaman kebangsaan diklasifikasikan menjadi 2 kategori, yaitu: (1) Berkewarganegaraan Asing dan (2) Berkewarganegaraan Indonesia, yang diukur menggunakan *herfindhal index*. (Kurniawati, 2020) Rumus dari *herfindhal index* adalah sebagai berikut:

$$H = 1 - \sum (P_i)^2$$

Keterangan :

H = Ukuran keanekaragaman

P_i = Presentase komposisi dewan direksi

Managerial educational background diversity dalam penelitian ini adalah tingkat keberagaman latar belakang pendidikan dari anggota Dewan Direksi. Keberagaman latar belakang pendidikan dilasifikasikan menjadi 5 kategori, yaitu: (1) Tidak ada gelar, (2) Diploma, (3) Sarjana, (4) Master, (5) Doktor, yang diukur menggunakan *herfindhal index* (Kurniawati, 2020). Rumus dari *herfindhal index* adalah sebagai berikut:

$$H = 1 - \sum (P_i)^2$$

Keterangan :

H = Ukuran keanekaragaman

P_i = Presentase komposisi dewan direksi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Uji Statistik T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,883	,768		2,452	,018		
Corporate Social Responsibility	5,253	1,815	,399	2,893	,006	,840	1,190
Managerial Gender Diversity	3,763	1,643	,302	2,290	,026	,916	1,091
Managerial Nationality Diversity	,418	2,096	,026	,199	,843	,948	1,055
Managerial Educational Background	-3,126	1,585	-,262	-1,972	,054	,900	1,111

Sumber : Data Olah

Tabel tersebut menyatakan bahwa variabel *corporate social responsibility* memiliki nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$, *managerial gender diversity* memiliki nilai signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$, *managerial nationality diversity* memiliki nilai signifikansi sebesar $0,843 > 0,05$ dan *managerial educational background* memiliki nilai signifikansi sebesar $0,054 > 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, H2 diterima dan H0 ditolak, H3 ditolak dan H0 diterima, H4 ditolak dan H0 diterima. Artinya, *corporate social responsibility* dan *managerial gender diversity* berpengaruh secara signifikan terhadap nilai perusahaan. Sedangkan *managerial nationality diversity* dan *managerial educational background diversity* tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Dari uji asumsi regresi klasik dan uji hipotesis, maka bentuk persamaan regresi penelitian ini diisi sesuai dengan *unstandardized coefficients* yang menunjukkan hasil sebagai berikut :

$$Y = 1,883 + 5,253 X_1 + 3,763 X_2 + 0,418 X_3 - 3,126 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Nilai Perusahaan

α =Konstanta

β 1,2,3,4 = Koefisien Regresi

X1 = *Corporate Social Responsibility*

X2 = *Managerial Gender Diversity*

X3 = *Managerial Nationality Diversity*

X4 = *Managerial Educational Diversity*

e = Error

Dari hasil uji t yang sudah dilakukan sebelumnya, nilai signifikansi yang dihasilkan oleh variabel *corporate social responsibility* adalah sebesar $0,006 < 0,05$. Sedangkan untuk nilai t menyatakan angka 2,893 yang menandakan bahwa pengaruh yang dihasilkan adalah positif. Maka, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima yang artinya *corporate social responsibility* berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Fauziah, Sukoharsono, dan Saraswati (2021) yang menyatakan bahwa *corporate social responsibility* memiliki pengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karina dan Setiadi (2020) yang menyatakan *corporate social responsibility* berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Namun hasil dari penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati, Roekhudin dan Prastiwi (2021) yang menyatakan bahwa *corporate social responsibility* berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan.

Corporate social responsibility memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan karena investor dalam menentukan investasi pada saat ini mempertimbangkan juga kontribusi perusahaan dalam aspek-aspek non finansial seperti lingkungan, masyarakat maupun karyawan perusahaan itu sendiri. Dengan nilai pengungkapan CSR yang tinggi akan memberikan citra baik atau positif kepada perusahaan, yang tentunya menjadi daya tarik tersendiri dalam memikat para investor agar berinvestasi di perusahaan tersebut dan secara

bersamaan akan meningkatkan nilai perusahaan.

Hal tersebut juga sejalan dengan teori *stakeholders* yang menyatakan bahwa memperhatikan kepentingan *stakeholders* dapat meningkatkan nilai perusahaan. Dengan adanya kontribusi perusahaan terhadap masyarakat dan lingkungan juga dapat memberikan gambaran perusahaan dalam mempertahankan kinerja di bidang ekonomi, sosial, dan lingkungan sehingga dapat menarik perhatian investor.

Dari hasil uji t yang sudah dilakukan sebelumnya, nilai signifikansi yang dihasilkan oleh variabel *managerial gender diversity* adalah sebesar $0,026 < 0,05$. Sedangkan untuk nilai t adalah sebesar 2,290 yang menunjukkan angka positif. Maka, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima yang artinya *managerial gender diversity* berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Sjahputra dan Sujarwo (2022) yang menyatakan bahwa *gender diversity* berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Shaki, Falack, Maurice dan Bassey (2020) yang menyatakan bahwa diversitas gender terbukti memiliki pengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Namun, hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, Hernawati, dan Sari (2021) yang menyaran bahwa diversitas jenis kelamin pada dewan direksi tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Managerial gender diversity berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan karena keragaman jenis kelamin memberikan pandangan serta ide baru yang dapat meningkatkan kreativitas direksi dalam menyelesaikan masalah atau menyusun kebijakan perusahaan yang akan mendorong kinerja karyawan. Selain itu, dengan adanya keragaman jenis kelamin memberikan gambaran bahwa perusahaan memberikan kesempatan terhadap semua orang tanpa

terkecuali. Kedua hal tersebut tentu dapat menarik investor agar mau berinvestasi.

Hasil uji t menyatakan bahwa variabel *managerial nationality diversity* memiliki angka signifikansi $0,843 > 0,05$. Sedangkan untuk nilai t adalah sebesar 0,199 yang menunjukkan angka positif. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga ditolak yang artinya *managerial nationality diversity* tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kesaulya dan Febriany (2018) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara diversitas kebangsaan *board of directors* dan nilai perusahaan. Bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristina dan Wiratmaja (2018) yang menyatakan bahwa keragaman kewarganegaraan asing pada dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

Managerial nationality diversity tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan karena dengan adanya perbedaan dalam hal latar belakang, budaya dan adat istiadat mengakibatkan kemungkinan adanya direksi berkewarganegaraan asing yang sulit untuk menyesuaikan dengan budaya yang berlaku di Indonesia. Keterbatasan dewan direksi berkewarganegaraan asing dalam memahami budaya dan pola perilaku di Indonesia juga memberikan dampak berhubung mayoritas konsumen berkewarganegaraan Indonesia. Hal tersebut krusial karena dapat mengambat kinerja direksi tersebut. Selain itu, adanya keragaman warga negara tersebut menghasilkan pendapat – pendapat yang sering kali bertolak belakang sehingga menimbulkan adanya perdebatan antara anggota dewan direksi.

Hal tersebut juga berhubungan dengan hasil data yang menyatakan bahwa pada perusahaan manufaktur subsektor makanan dan minuman periode tahun 2018 – 2020 yang memiliki keragaman kewarganegaraan pada jajaran direksinya hanya sedikit. Yaitu pada

tahun 2018 sebanyak 4 dari 20 perusahaan, tahun 2019 dan 2020 sebanyak 6 dari 20 perusahaan.

Hasil dari uji t menyatakan bahwa nilai signifikansi *managerial educational background diversity* sebesar $0,054 > 0,05$. Sedangkan untuk nilai t menyatakan angka -1,972 yang menunjukkan angka negatif. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat ditolak, yang artinya *managerial educational background diversity* tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh John, Sudiono, Haryono dan Adelina (2020) menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Namun, hasil tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Dewi (2016) yang menyatakan bahwa diversitas pendidikan pada dewan direksi dan koisaris berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

Managerial educational background diversity tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan karena kinerja suatu direksi tidak hanya dinilai dari pendidikan akademis. Namun pendidikan *softskill* seperti kepemimpinan ataupun komunikasi juga ikut andil dalam meningkatkan kinerja direksi di perusahaan. Selain itu dengan adanya keragaman latar belakang pendidikan dapat mengakibatkan berbagai pendapat ataupun inovasi yang berbeda tiap dewan direksi. Hal tersebut dapat mengakibatkan adanya konflik antar anggota direksi.

PENUTUP

Dengan melakukan analisis mengenai pengaruh *corporate social responsibility*, *managerial gender diversity*, *managerial nationality diversity*, *managerial educational background diversity* pada perusahaan manufaktur subsektor makanan dan minuman yang terdaftar di BEI, hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa *corporate social*

responsibility memiliki pengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Hal tersebut dikarenakan *corporate social responsibility* memberikan citra baik atau nilai tambah kepada perusahaan. Hal tersebut diperkuat dengan adanya teori *stakeholder* yang menyatakan bahwa tanggung jawab perusahaan terhadap *stakeholder* dapat meningkatkan nilai perusahaan. *Managerial gender diversity* memiliki pengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Hal tersebut dikarenakan keragaman jenis kelamin memberikan inovasi-inovasi baru yang dapat meningkatkan nilai perusahaan. *Managerial nationality diversity* tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan budaya ataupun latar belakang diantara anggota direksi yang mengakibatkan anggota direksi berkewarganegaraan asing sulit untuk beradaptasi dengan budaya di Indonesia, sehingga menghambat kinerja direksi. *Managerial educational background* tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan dikarenakan dalam penelitian ini, ukuran yang digunakan hanya pendidikan akademis, sedangkan dalam menjalankan suatu perusahaan, pendidikan *softskill* juga menjadi faktor penting dalam menjalankan perusahaan.

Beberapa saran dari hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan bagi peneliti selanjutnya, investor dan perusahaan. Bagi Peneliti: Menggunakan rasio pengukuran nilai perusahaan yang lain seperti *tobin's q*. Hal tersebut dikarenakan *tobin's q* tidak hanya mengukur keadaan perusahaan di pasar melalui saham seperti rasio *Price to Book Value* (PBV), namun juga mengukur aktiva dan kewajiban yang ada pada perusahaan. Selain itu, penggunaan rasio ini untuk mengetahui apakah nilai perusahaan dengan rasio tersebut juga dipengaruhi oleh variabel-variabel independen dalam penelitian ini. Selain itu, menggunakan sektor lain dalam melakukan penelitian, misalnya sektor pertambangan yang memang memiliki dampak yang besar terhadap aspek masyarakat dan lingkungan di sekitar perusahaan, selain itu

berdasarkan UU No.40 Tahun 2007 menyatakan bahwa perseroan yang berhubungan dengan sumber daya alam dalam pengoperasiannya wajib untuk melaksanakan tanggung jawab sosial, sehingga penungkapan CSR pada sektor pertambangan akan menarik dan penting untuk diteliti; Menggunakan pengukuran CSR yang berbeda, yaitu pengukuran kualitatif agar dapat mengetahui apakah pengaruh yang dihasilkan terhadap nilai perusahaan berbeda; Menggunakan periode tahun 2021 dan seterusnya agar penelitian ini akan terus diperbarui dan menjaga kesinambungan dalam penelitian..

Bagi Investor antara lain mempertimbangkan pengungkapan CSR dan keberagaman gender pada dewan direksi dalam

melihat peluang investasi pada perusahaan manufaktur subsektor makanan dan minuman. Bagi Perusahaan yaitu antara lain: meningkatkan pengungkapan CSR karena investor tidak hanya tertarik kepada kinerja keuangan namun juga terhadap faktor non-keuangan seperti bagaimana perusahaan menaati regulasi terkait ketenagakerjaan dan lingkungan hidup untuk menjaga keberlanjutan bisnis perusahaan; mempertimbangkan keberagaman komposisi gender pada saat pemilihan dewan direksi karena investor tertarik pada perusahaan yang memiliki keragaman gender. Adanya keberagaman gender memberikan gambaran bahwa wanita menjadi penyeimbang pola pikir bagi pria sehingga mempengaruhi pengambilan keputusan

REFERENCES:

- Anggraini, M., Widyaningtas, D. P., Dito, A. H., Shinta, F. T., & Fransiska, N. 2021. Pengaruh Rapat Dewan Komisaris, Latar Belakang Pendidikan Dewan Komisaris Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Bursa Efek Indonesia Tahun 2015 - 2018). *ARIMBI (Applied Research in Management and Business)*, 1(1), 21-27.
- Anuraga, G., Indrasietaningih, A., & Athoillah, M. 2021. Pelatihan Pengujian Hipotesis Statistika Dasar Dengan Software R. *Jurnal Budimas*, 3(2), 327-334.
- Baranova, V., Kulinich, T., Dutchak, O., Zvonar, V., & Denyschenko, L. 2021. Development of Corporate Social Responsibility In Business As a Factor of Fiscal Decentralitation. *Journal of Eastern European and Central Asia Research*, 8(3), 411-424.
- Bayu, D. J. 2021, August 4). Daya Tahan Industri Makanan dan Minuman di Masa Pandemi Covid-19. Retrieved June 1, 2022, from <https://katadata.co.id/ariayudhistira/analisisdata/6108e72a74512/daya-tahan-industri-makanan-dan-minuman-di-masa-pandemi-covid-19>
- Cahyoputra, L. A., & Kurniawan, H. 2020, November 30). Industri Mamin 2020 Tergerus Pandemi. Retrieved June 2, 2022, from <https://investor.id/business/229683/industri-mamin-2020-tergerus-pandemi>
- Chasanah, A. N., & Adhi, D. K. 2017. Profitabilitas, Struktur Modal, dan Likuiditas Pengaruhnya Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Real Estate Yang Listed di BEI Tahun 2012 - 2015. *Fokus Ekonomi*, 12(2), 131-146.
- Dewi, L. G., & Dewi, A. A. 2016. Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris dan Direksi pada Nilai Perusahaan pada Perusahaan Sektor Keuangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2009-2013. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 16(1), 812-836.
- Diedra, V. I., & Agustina, L. 2021. Pengaruh Faktor-Faktor Keuangan dan Board Of Directors. *Jurnal Akuntansi*, 13(2), 231-244.
- Fauziah, D. A., Sukoharsono, E. G., & Saraswati, E. 2021. Corporate Social Responsibility Disclosure, Investment Efficiency, Innovation, and Firm Value. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 10(1), 11-22.

- Firmansyah, D., Surasni, N. K., & Pancawati, S. 2020. Pengaruh CSR Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Good Corporate Governance Dan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-JURNAL AKUNTANSI*, 30(1), 163-178.
- Fuadah, L. L., & Kalsum, U. 2021. The Impact of Corporate Social Responsibility on Firm Value: The Role of Tax Aggressiveness in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3), 209-216.
- Gustaman, G.B., Setiawan, T. Pratiwi, D., Saputra, W.S., Rusli, Y.M. 2023. 20 tahun Pergerakan Harga Saham PT Astra TBK. Jejak Pustaka: Jogjakarta.
- Ikhyannuddin. 2021. Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2017 - 2018). *Indonesian Journal of Intellectual Publication*, 1(3), 219-227.
- Inggrida, Nadia., Setiawan, T., Veny. 2023. Performa Keuangan Yang Mempengaruhi Nilai Perusahaan Pada Saham Kategori LQ45 Periode 2019-2021. *Jurnal ekonomi dan Ekonomi Syariah*. Vol 6(1).
- John, J. S., Sudiono, R. R., Haryono, L., & Adelina, Y. E. 2020. The Diversity of Board of Directors Characteristics and Firm Value : Analysis From Indonesian Public Companies. *Journal of Applied Accounting and Taxation*, 5(2), 233-245.
- Julianto, B., & Megawati, L. 2020. Pengaruh CSR dan Kebijakan Dividen terhadap Nilai Perusahaan BUMN yang Terdaftar di BEI Periode 2013 - 2018. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 3(2), 130-144.
- Karina, D. R., & Setiadi, I. 2020. Pengaruh CSR Terhadap Nilai Perusahaan Dengan GCG Sebagai Pemoderasi. *JRAMB, Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, UMB Yogyakarta*, 6(1), 37-49.
- Kesaulya, F. A., & Febriany, N. 2018. Pengaruh Diversitas Kebangsaan Board of Director dan Kepemilikan Blockholders Terhadap Nilai Perusahaan : Studi Pada Perusahaan Publik Di Indonesia. *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 17(2), 60-68.
- Kristina, I. G., & Wiratmaja, I. D. 2018. Pengaruh Board Diversity dan Intellectual Capital pada Nilai Perusahaan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 2313-2338.
- Kurniawati. 2019. Keragaman Demografi Komposisi Dewan Terhadap Perubahan Strategi Dengan Kinerja Perusahaan Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Online Insan Akuntan*, 4(1), 133-146.
- Kurniawati, I. K. 2020. Pengaruh Keragaman Dewan Direksi, Komisaris Independen dan Konsentrasi Kepemilikan Terhadap Inovasi. *Balance Vocation Accounting Journal*, 4(1), 13-27.
- Kusumastuti, S., Supatmi, & Sastra, P. 2007. Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 9(2), 88-98.
- Marantika, A. 2012. Nilai Perusahaan (Firm Value) : Konsep dan Aplikasi. In A. Marantika, *Nilai Perusahaan (Firm Value) : Konsep dan Aplikasi* (pp. 1-114). Lampung: Anugrah Utama Raharha(AURA).
- Mardiatmoko, G. 2020. Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda). *Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan*, 14(3), 333-342.
- Merdeka. 2019. Peneliti: Perempuan ASEAN Hadapi Perjuangan Berat untuk Bisa Duduk di Kursi Direksi. Retrieved April 17, 2022, from <https://www.merdeka.com/uang/peneliti-perempuan-asean-hadapi-perjuangan-berat-untuk-bisa-duduk-di-kursi-direksi.html>
- Nahda, K., & Harjito, D. A. 2011. Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Corporate Governance Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Siasat Bisnis*, 15(1), 1-12.
- Ningrum, E. P. 2022. *Nilai Perusahaan (Konsep dan Aplikasi)*. Indramayu: Penerbit Adab.
- Nugroho, I. R., Hernawati, E., & Sari, R. 2021. Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan. *Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 2, 850-864.
- Rahayu, M., & Sari, B. 2018. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Nilai Perusahaan. *IKRA-ITH HUMANIORA : Jurnal Sosial dan Humaniora*, 2(1), 69-76.
- Rahmawati, A., Roekhudin, & Prastiwi, A. 2021. Effect of good corporate governance and corporate social. *International Journal of Research in Business & Social Science*, 10(4), 59-66.
- Ramdhanian, D. L., Yulia, E., & Leon, F. M. 2020. Pengaruh Gender Diversity Dewan Direksi dan CEO terhadap Nilai Perusahaan Sektor Property, Real Estate dan Pembangunan Di Indonesia. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 19(2), 85-97.

- Roika, Salim, U., & Sumiati. 2019. Pengaruh Keragaman Dewan Direksi Terhadap kinerja Keuangan Perusahaan. *IQTISHODUNA*, 15(2), 115-128.
- Saputra, W. S. 2019. Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(3), 503-510.
- Setiawan, T., Augustine, Y., & Purwanti, A. 2021. *Pengaruh Etika Terhadap Profitabilitas : Mediasi Image dan CSR (Studi Perusahaan Tambang, Minyak, dan Gas)*. Yogyakarta: Jejak Pustaka.
- Shaki, D. L., Falack, V., Maurice, A., & Bassey, E. U. 2020. Board Diversity on Firm Value of Financial Institutions. *International Journal of Advanced Academic Research (Social and Management Sciences)*, 6(9), 74-82.
- Sirojudin, G. A., & Nazaruddin, I. 2014. Pengaruh Modal Intelektual dan Pengungkapan Terhadap Nilai dan Kinerja Perusahaan. *Journal of Accounting and Investment*, 15(2), 77-89.
- Sjahputra, A., & Sujarwo. 2022. Pengaruh Gender Diversity Eksekutif dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Tax Avoidance Sebagai Intervening. *Scientific Journal of Reflection*, 5(1), 38-47.
- Suharti, E., Edawati, L., Zatira, D. Setiawan, T. 2023. Manajemen Investasi dan Teori Portofolio. Eureka: Purbalingga.
- Suryahadi, A. 2020. Tahan banting, begini rekomendasi saham sektor barang konsumsi. (K. Hidayat, Ed.) Retrieved June 2, 2022, from <https://investasi.kontan.co.id/news/tahan-banting-begini-rekomendasi-saham-sektor-barang-konsumsi>
- Utami, S. N. 2021. CSR: Pengertian, Tujuan, Manfaat, dan Bentuknya. *CSR: Pengertian, Tujuan, Manfaat, dan Bentuknya*. Retrieved April 17, 2021, from <https://www.kompas.com/skola/read/2021/06/25/110000869/csr--pengertian-tujuan-manfaat-dan-bentuknya?page=all>
- Winasis, S. E., & Yuyetta, E. N. 2017. Pengaruh Gender Diversity Eksekutif Terhadap Nilai Perusahaan, Tax Avoidance Sebagai Variabel Intervening : Studi Kasus Pada Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2012-2015. *Diponegoro Journal of Accounting*, 6(1), 1-14.
- Yogiswari, N. L., & Badera, I. D. 2019. Pengaruh Board Diversity Pada Nilai Perusahaan Dalam Perspektif Corporate. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 26(3), 2070-2097.
- Zuhri, S., Juhandi, N., Subidyo, H. H., & Fahlevi, M. 2020. Determinasi Harga Saham Perusahaan Manufaktur Subsektor Makanan dan Minuman. *Journal Industrial Engineering & Management Research*, 1(2), 24-34.