

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Signalling Theory*

Teori Sinyal yakni dorongan suatu perusahaan dalam menyampaikan suatu informasi yaitu laporan keuangan perusahaan kepada pihak diluar perusahaan seperti masyarakat, debitur, investor dan pihak yang berkepentingan (Putri, C.R et al., 2022). Teori sinyal yaitu sebuah informasi tentang suatu tindakan apa yang telah dikerjakan manajemen suatu perusahaan dalam mewujudkan keinginan para pemegang saham. Nilai perusahaan bisa ditingkatkan melalui pengurangan adanya asimetri perusahaan, yaitu dengan memberikan sebuah sinyal informasi baik terkait dengan perusahaan yang berbentuk informasi keuangan dan non keuangan pada pihak luar perusahaan.

Teori sinyal menjelaskan bagaimana langkah yang dapat diambil suatu perusahaan ketika memberikan suatu sinyal informasi kepada penanam modal yang akan melakukan sebuah investasi kepada perusahaan. Apabila informasi yang disampaikan dapat memberikan suatu sinyal baik untuk investor, dapat menyebabkan adanya perubahan pada kapasitas harga saham yaitu terjadinya kenaikan pada harga saham perusahaan. Meningkatnya nilai perusahaan menjadi sinyal positif dan apabila nilai perusahaan mengalami penurunan akan menyebabkan adanya sinyal negatif pada perusahaan. Hal ini muncul karena disebabkan dari adanya motivasi investor dalam kegiatan penanaman modal pada perusahaan yang mempunyai tujuan yaitu untuk mendapatkan laba,

sehingga ketika suatu perusahaan bernilai buruk membuat para investor menghindari dari perusahaan tersebut untuk tidak melakukan investasi (Putri, C.R *et al.*, 2022).

Signaling theory merupakan bagaimana seharusnya perusahaan memberikan sinyal kepada pengguna laporan keuangan mengenai tingkat keuangan perusahaan. Perusahaan harus memberikan informasi karena terdapat asimetri informasi antara agen dengan prinsipal dimana agen mengetahui lebih banyak informasi mengenai perusahaan serta prospek perusahaan kedepannya seperti apa dari pada prinsipal.

Teori yang dapat digunakan untuk melihat *firm value* yaitu *Signalling Theory*. Teori sinyal (*signaling theory*) pertama kali diperkenalkan oleh *Spence* yang menjelaskan bahwa bahwa isyarat atau signal memberikansuatu sinyal, pihak pengirim (pemilik informasi) berusaha memberikan potonganinformasi relevan yang dapat dimanfaatkan oleh pihak penerima. Pihak penerima kemudian akan menyesuaikan perilakunya sesuai dengan pemahamannya terhadap sinyal tersebut (Nursanita *et al.*, 2019).

Signaling theory, yang menyatakan bahwa pengeluaran investasi memberikan sinyal positif mengenai pertumbuhan perusahaan di masa yang akan datang, sehingga dapat meningkatkan harga saham yang digunakan sebagai indikator nilai perusahaan (Astriani, 2014). Keputusan investasi yang dilakukan suatu perusahaan mengandung informasi yang berisi sinyal-sinyal akan prospek perusahaan. Kepercayaan investor terhadap perusahaan yang memiliki keputusan investasi tinggi pada saat ini, menyebabkan naiknya

permintaan terhadap saham perusahaan di Indonesia. Peluang investasi memberikan sinyal positif tentang pertumbuhan perusahaan dimasa yang akan datang, sehingga meningkatkan harga saham sebagai indikator nilai perusahaan (*signalling theory*).

Teori signal menekankan kepada pentingnya informasi yang dikeluarkan oleh perusahaan terhadap keputusan investasi pihak diluar perusahaan. Informasi merupakan unsur penting bagi investor dan pelaku bisnis karena informasi menyajikan keterangan, catatan atau gambaran baik untuk keadaan masa lalu, saat ini maupun keadaan masa yang akan datang bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Pengumuman informasi akuntansi memberikan sinyal bahwa perusahaan mempunyai prospek yang baik dimasa mendatang sehingga investor tertarik untuk melakukan perdagangan saham (Sutriasih *et al.*, 2013).

2. Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Teori agency adalah hubungan atau kontrak antara pemilik (*principal*) dan manajer (*agent*). Masalah yang mendasari teori keagenan (*agency theory*) adalah konflik kepentingan antara pemilik dan manajer. Pemilik disebut *principal* dan manajer disebut *agent*. Merupakan dua pihak yang masing-masing saling memiliki tujuan yang berbeda dalam mengendalikan perusahaan terutama menyangkut bagaimana maksimalkan kepuasan dan kepentingan dari hasil yang dicapai melalui aktivitas usaha (Amanza & Rahardjo, 2012).

Agency theory memiliki asumsi bahwa individu-individu bertindak untuk memaksimalkan dirinya sendiri, mengakibatkan *agent* memanfaatkan adanya asimetris informasi yang dimilikinya untuk menyembunyikan beberapa

informasi yang tidak diketahui principal. Asimetris informasi dan konflik kepentingan yang terjadi antara *principal* dan *agent* mendorong agent untuk menyajikan informasi yang tidak sebenarnya kepada principal, terutama jika informasi tersebut berkaitan dengan pengukuran kinerja agent. Asimetri informasi antara manajemen (*agent*) dengan pemilik (*principal*) dapat memberikan kesempatan kepada manajer untuk melakukan manajemen laba (*earning management*) dalam rangka menyesatkan pemilik (pemegang saham) mengenai kinerja ekonomi perusahaan (Dewi, 2017).

Jadi, teori agensi merupakan teori yang menjelaskan hubungan yang terjadi antara pihak manajemen perusahaan selaku agen dengan pemilik perusahaan selaku pihak principal. Pihak principal adalah pihak yang memberikan perintah kepada pihak lain yaitu agen untuk melakukan semua kegiatan atas nama principal. Pemilik perusahaan yaitu principal selalu ingin mengetahui semua informasi yang mengenai aktivitas perusahaan, termasuk dalam aktivitas manajemen dalam hal pengoprasian dana yang di investasikan dalam perusahaan. Melalui laporan pertanggung jawaban yang di buat manajemen selaku agen, principal mendapatkan informasi yang di butuhkan dan sekaligus sebagai alat penilaian atas kinerja yang di lakukan agen dalam periode tertentu.

3. Gender CEO

a. Pengertian *Gender CEO*

Direktur utama atau yang lebih sering disebut sebagai *Chief Executive Officer* (CEO) adalah pimpinan tertinggi dalam manajemen suatu perusahaan yang bertanggung jawab secara penuh terhadap perusahaan secara keseluruhan (Mahbubi, 2016). *Chief executive officer* (CEO) atau di Indonesia sering disebut sebagai direktur utama merupakan seseorang yang memegang jabatan tertinggi dalam kegiatan operasional perusahaan, bertanggung jawab terhadap rencana dan keputusan strategis serta sebagai penghubung antara pihak internal dan eksternal. Kesuksesan suatu perusahaan sangat berkaitan dengan peran CEO (Sudana & Aristina, 2017).

Chief executive officer (CEO) adalah posisi tertinggi dalam sebuah perusahaan atau organisasi. CEO bertanggung jawab atas pengelolaan perusahaan dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. CEO bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan dan mengendalikan operasi semua departemen perusahaan dan berkoordinasi dengan dewan direksi untuk membuat keputusan strategis yang mempengaruhi perusahaan (Hidayatullah & Sulhani, 2018).

CEO juga bertanggung jawab untuk menyampaikan laporan kepada pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya tentang kinerja perusahaan. Peran CEO bervariasi dari satu perusahaan ke perusahaan lain tergantung pada ukuran, budaya, dan struktur perusahaan. Dalam perusahaan yang lebih besar, CEO biasanya hanya berurusan dengan keputusan strategis tingkat tinggi dan keputusan yang mendorong

pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan (Hidayatullah & Sulhani, 2018).

Jenis kelamin dan gender memiliki pengertian yang berbeda, jenis kelamin merupakan atribut-atribut fisiologis dan anatomis yang membedakan antara laki-laki dan perempuan yang dapat diamati secara langsung. sedangkan gender dipakai untuk menunjukkan perbedaan-perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang dapat dipelajari. Gender sangat berperan penting dalam menentukan peran, hak, tanggung jawab, dan hubungan antara pria dan wanita (Wade & Tavris, 2017).

Menurut Afandi, (2019), gender menjadi dasar untuk menentukan pengaruh faktor budaya dan kehidupan kolektif dalam membedakan antara laki-laki dengan perempuan. Afandi, (2019) menganggap konsep gender sebagai penentuan sosial apakah seseorang itu laki-laki atau perempuan. Dengan demikian, konsep gender digunakan untuk merujuk pada perbedaan laki-laki dan perempuan darisegi pengaruh sosial budaya, yakni bentuk konstruksi sosial, bukan bentuk kodrati.

Dalam perusahaan, meskipun CEO laki-laki dan perempuan melakukan tugas yang sama, namun cara mereka mengelola dan menyelesaikan tugas sangat berbeda (Putri & Rusmanto, 2019). Perempuan lebih stabil secara emosional dan dewasa Yasa & Novialy, (2012), lebih menghindari risiko dibandingkan laki-laki, oleh karena itu, CEO perempuan lebih efektif dalam mengkoordinasikan, mengendalikan, dan mengawasi manajemen, yang pada gilirannya dapat meningkatkan *firm performance*.

Perbedaan sifat yang dibawa akibat perbedaan gender tentu memberikan dampak pada proses berpikir seorang individu baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam dunia kerja. Pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang dibentuk oleh seorang CEO laki-laki dan CEO wanita tentu memiliki perbedaan yang tidak bisa dihindari akibat sifat bawaan dari gender mereka.

b. Gender Diversity

Diversitas gender atau keragaman gender dalam penelitian ini diproksi dengan keberadaan wanita dalam jajaran dewan komisaris dan dewan direksi. Keberadaan wanita dalam jajaran dewan komisaris dan dewan direksi menandakan bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap orang tanpa ada diskriminasi. Wanita dinilai memiliki sikap kehati-hatian yang sangat tinggi, cenderung menghindari resiko, dan lebih teliti dibandingkan dengan pria (Kusumastuti, 2006). Selain itu wanita pada umumnya cenderung menganalisis masalah-masalah sebelum membuat suatu keputusan dan mengolah keputusan yang telah dibuat sehingga menghasilkan pertimbangan masalah serta alternative penyelesaian yang lebih seksama (Badundari dan Anthana, 2013).

Adanya keberadaan wanita dalam jajaran dewan perusahaan diharapkan dapat mendorong pengungkapan informasi yang lebih luas dan transparan. Early dan Mosakowski (2000) dalam Toyyibah (2012) berpendapat bahwa perempuan dianggap memiliki kemampuan untuk memfasilitasi penyebaran informasi. Brammer *et al.*, (2007) dalam

Basundari dan Anthana (2013) berpendapat bahwa dalam perspektif bisnis mengenai argumen kesetaraan kesempatan bagi wanita fokus pada fakta bahwa keberadaan wanita dalam dewan perusahaan adalah suboptimal bagi perusahaan.

Wanita dianggap sulit untuk memperoleh kursi dalam komisaris dan direksi karena mereka harus menghadapi berbagai tantangan sehingga apabila wanita berada dalam jajaran dewan perusahaan merupakan suatu kehormatan bagi wanita (Krishnan dan Park, 2005) Salah satu upaya dalam menanggulangi berbagai macam bentuk diskriminasi pada kaum wanita, pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2010 yang menyebutkan bahwa kesetaraan gender adalah kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan dan hak-haknya sebagai manusia agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, ekonomi, sosial budaya, pertahanan dan keamanan, serta kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ernst *and* Young (2009) menemukan bahwa kelompok dewan dengan keanekaragaman yang lebih besar cenderung memiliki kinerja yang lebih baik daripada kelompok dewan homogen, meskipun orang-orang di dalamnya memiliki kapabilitas yang lebih tinggi. Jacobs dan Acost (2002) mengatakan keanekaragaman gender dalam anggota dewan juga dapat mengembangkan kualitas diskusi dan meningkatkan kemampuan direksi untuk menyediakan pandangan yang

lebih baik dalam pengungkapan dan pelaporan perusahaan. Di sisi lain juga dapat mengurangi efektivitas dewan karena meningkatnya perbedaan dan menghambat kemampuan dewan untuk bertindak.

4. Ukuran Dewan Direksi

a. Pengertian Dewan Direksi

Menurut Putro & Ghozali, (2021) dewan direksi adalah perwakilan hukum perseroan yang mempunyai tanggung jawab penuh atas pengelolaan perseroan yang hasilnya harus dipertanggungjawabkan pada saat RUPS. *Indonesian Company Law (ICL)* mendefinisikan Direksi sebagai bagian inti perusahaan dengan wewenang penuh untuk mengurus dan mengembangkan perusahaan demi kepentingan terbaik perusahaan sesuai dengan visi dan misi Perusahaan.

Dewan direksi adalah pihak yang ada pada perusahaan yang bertanggungjawab melaksanakan kegiatan dan kepengurusan perusahaan. Anggota dewan direksi diangkat oleh RUPS. Menurut Undang-Undang Perseroan Terbatas, yang dapat dilantik menjadi anggota dewan direksi adalah seseorang yang mampu menjalankan kegiatan hukum dan tidak pernah dinyatakan bangkrut serta tidak menjadi anggota dewan direksi atau komisaris yang dinyatakan bersalah menyebabkan Perusahaan dinyatakan pailit, atau orang yang pernah dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan negara dalam waktu lima tahun sebelum pengangkatan (Robertus, 2016).

Dewan direksi bertanggung jawab penuh atas semua bentuk kegiatan operasional dan kepengurusan perusahaan untuk melaksanakan kepentingan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Tanggungjawab dewan direksi juga terhadap kepentingan perusahaan dengan berbagai pihak eksternal seperti pemasok, konsumen dan pihak legal. Dengan peran yang begitu besar dalam pengelolaan perusahaan, direksi pada intinya mempunyai hak pengendalian yang signifikan terhadap pengelolaan sumber daya perusahaan dan dana dari investor (Bukhori & Raharja, 2012).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dewan direksi merupakan bagian dari perseroan yang mempunyai hak dan bertanggung jawab penuh dengan pengurusan perseroan dalam rangka kepentingan perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar.

b. Ketentuan Dewan Direksi

Ketentuan mengenai Dewan Direksi BPRS diatur dalam Peraturan Bank Indonesia Nomor 11/23/Pbi/2009 Pasal 24 Tentang Peraturan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Mustaghfiroh, 2019):

1. Jumlah anggota Direksi BPRS paling sedikit 2 (dua) orang.
2. Direksi dipimpin oleh Presiden Direktur atau Direktur Utama.
3. Paling sedikit 50% (lima puluh persen) dari anggota Direksi termasuk Direktur Utama harus berpengalaman operasional paling kurang:

- a. (dua) tahun sebagai pejabat di bidang pendanaan dan/atau pembiayaan di perbankan
 - b. 2 (dua) tahun sebagai pejabat di bidang pendanaan dan/atau perkreditan di perbankan konvensional dan memiliki pengetahuan di bidang perbankan syariah; atau
 - c. (tiga) tahun sebagai direksi atau setingkat dengan direksi di lembaga keuangan mikro syariah.
4. Anggota Direksi berpendidikan formal paling kurang setingkat Diploma III atau Sarjana Muda.
 5. Anggota Direksi wajib memiliki sertifikasi kelulusan dari lembaga sertifikasi paling lambat 2 (dua) tahun setelah tanggal pengangkatan efektif.
 6. Direktur Utama dan anggota Direksi lainnya wajib bersikap independen dalam menjalankan tugasnya
 7. Direktur Utama wajib berasal dari pihak independen terhadap PSP.

Pada Pasal 25 tentang larangan Dewan Direksi, yaitu (Mustaghfiroh, 2019):

1. Seluruh anggota Direksi wajib berdomisili di sekitar tempat kedudukan kantor pusat BPRS.
2. Anggota Direksi dilarang memiliki hubungan keluarga dengan
 - a. anggota Direksi lainnya dalam hubungan sebagai orang tua anak, mertua, besan, menantu, suami, istri, saudara kandung atau ipar; dan/atau

- b. anggota Dewan Komisaris dalam hubungan sebagai orang tua, anak, mertua, besan, menantu, suami, istri atau saudara kandung.
3. Anggota Direksi dilarang merangkap jabatan sebagai anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, anggota DPS atau Pejabat Eksekutif pada lembaga keuangan, badan usaha atau lembaga lain.
4. Anggota Direksi dilarang memberikan kuasa umum yang mengakibatkan pengalihan tugas, wewenang dan tanggung jawab kepada pihak lain.

c. Komponen Dewan Direksi

Komponen dewan direksi menurut Putro & Ghozali, (2021)) dijelaskan sebagai berikut:

1) Ukuran Dewan Direksi Menurut POJK No. 33/POJK.04/2014

Jumlah direksi perusahaan harus terdiri dari setidaknya dua atau lebih banyak anggota. Perusahaan publik, perusahaan yang bisnisnya terkait pengumpulan atau pengelolaan dana publik, dan perusahaan yang menerbitkan pengakuan hutang kepada publik, harus mempertahankan direksi dengan setidaknya dua anggota.

2) Masa Jabatan Dewan Direksi

Masa jabatan dewan direksi diatur dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 33/POJK.04/2014 mengenai Direksi dan Dewan Komisaris Emiten atau Perusahaan Publik. Dalam peraturan ini terlihat bahwa Otoritas Jasa Keuangan menerangkan bahwa masa jabatan anggota direksi dalam 1 (satu) periode masa jabatan paling lama lima

tahun atau sampai dengan penutupan RUPS pada akhir satu periode masa jabatan tersebut, dan dapat diangkat kembali.

d. Tanggung Jawan dan Wewenang Dewan Direksi

Effendi (2017), menyebutkan direksi dalam menjalankan perseroan memiliki tugas-tugas dan tanggungjawab, sebagai berikut:

- 1) Direksi wajib dengan itikad baik dan penuh tanggungjawab mengerjakan tugas pengurusan perseroan dengan tetap memperhatikan keseimbangan kepentingan seluruh pihak yang berkepentingan dengan aktivitas perseroan.
- 2) Direksi wajib tunduk terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, anggaran dasar dan keputusan RUPS.
- 3) Dalam memimpin dan mengurus perseroan semata-mata hanya untuk kepentingan dan tujuan perseroan dan selalu berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas perseroan sehingga akan meningkatkan kinerja perusahaan.
- 4) Direksi selalu memelihara dan mengurus kekayaan perseroan secara amanah dan transparan. Sehingga direksi mengembangkan sistem pengendalian internal dan sistem manajemen resiko secara terstruktur dan komprehensif.
- 5) Direksi akan menghindari kondisi tugas dan kepentingan perseroan yang berbenturan dengan kepentingan pribadi.

e. Pengukuran Dewan Direksi

Menurut Bukhori & Raharja, (2012) rumus ukuran Dewan Direksi (DD) adalah jumlah seluruh anggota dewan direksi pada perusahaan. Sedangkan dalam menentukan ukuran dewan direksi, penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$DD = \sum \text{dewan direksi}$$

Jumlah anggota direksi disesuaikan dengan kompleksitas perusahaan dengan tetap memperhatikan efektifitas dalam pengambilan keputusan secara efektif. Menurut Hardikasari & Sugeng, (2011) menjelaskan bahwa perusahaan yang memiliki ukuran dewan direksi yang besar maka tidak bisa melakukan koordinasi, komunikasi dan pengambilan keputusan yang lebih baik sehingga akan berpengaruh negatif.

5. Ukuran Dewan Komisaris Independen

a. Pengertian Ukuran Dewan Komisaris Independen

Komisaris Independen merupakan komisaris yang tidak ada hubungan keluarga atau hubungan bisnis dengan direksi maupun pemegang saham. Pada dasarnya dewan komisaris terdiri dari pihak yang berasal dari luar perusahaan yang dikenal sebagai komisaris independen dan komisaris yang terafiliasi, dalam pengertian independen disini adalah mereka diharapkan mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara independen, semata-mata demi kepentingan perusahaan, dan terlepas dari pengaruh berbagai pihak yang memiliki kepentingan yang dapat berbenturan dengan kepentingan perusahaan (Alijoyo & Zaini, 2015).

Menurut Adestian (2014), dewan komisaris independen adalah komisaris yang tidak mempunyai ikatan bisnis, hubungan, kepentingan lain dengan pemegang saham maupun direksi. Komisaris Independen adalah anggota dewan komisaris yang tidak terafiliasi dengan direksi, anggota dewan komisaris lainnya dan pemegang saham pengendali, serta bebas dari hubungan bisnis atau hubungan lainnya yang dapat mempengaruhi kemampuannya untuk bertindak independen atau bertindak semata-mata demi kepentingan perusahaan (Sudiyatno & Puspitasari, 2010).

Ukuran dewan komisaris menunjukkan besarnya jumlah anggota yang ada pada dewan. Jumlah anggota dewan atau ukuran dewan harus disesuaikan dengan kompleksitas perusahaan dengan tetap memperhatikan efektifitas dalam pengambilan keputusan. Dewan yang memiliki ukuran besar memiliki kesempatan yang lebih besar untuk mendapatkan direktur yang memiliki kompeten, artinya ukuran dewan berdampak terhadap kualitas keputusan dan kebijakan yang dihasilkan dalam rangka mengefektifkan pencapaian tujuan organisasi.

Jumlah anggota dewan komisaris yang terlalu sedikit dimungkinkan akan membawa dampak terhadap kualitas keputusan yang rendah dan pengawasan terhadap pengambilan keputusan yang diambil komisaris juga akan rendah. Menurut Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 55/POJK.03/2016, bank wajib memiliki anggota dewan komisaris dengan jumlah paling sedikit 3 (tiga) orang dan paling banyak sama dengan jumlah anggota direksi.

Semakin besar jumlah anggota dewan komisaris, maka semakin mudah pengendalian dan pengawas yang dilakukan untuk pengungkapan risiko yang semakin efektif dan luas. Komisaris independen dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap hasil proses pelaporan keuangan yang berkualitas sehingga terhindar dari kecurangan laporan keuangan. Jadi, Komisaris Independen memiliki peranan yaitu menjamin pelaksanaan strategi perusahaan, mengawasi manajemen perusahaan dalam mengelola perusahaan, serta terlaksananya akuntabilitas.

b. Kriteria Dewan Komisaris Independen

FCGI menetapkan bahwa jumlah minimal dewan komisaris independen adalah 30% dari seluruh jumlah anggota dewan komisaris (Warsono, 2016). Beberapa kriteria tentang dewan komisaris independen menurut Warsono (2016) sebagai berikut:

- 1) Komisaris Independen tidak memiliki saham baik langsung maupun tidak langsung pada emiten atau perusahaan publik;
- 2) Komisaris Independen tidak memiliki hubungan afiliasi dengan emiten atau pemegang saham mayoritas dari perusahaan tercatat yang bersangkutan;
- 3) Komisaris Independen tidak memiliki hubungan afiliasi dengan direktur dan/atau komisaris lainnya dari perusahaan tercatat yang bersangkutan;
- 4) Komisaris Independen tidak memiliki kedudukan rangkap pada perusahaan lainnya yang terafiliasi dengan perusahaan tercatat yang bersangkutan;

- 5) Komisaris Independen harus berasal dari luar emiten atau perusahaan publik;
- 6) Komisaris Independen harus mengerti peraturan perundang-undangan di bidang pasar modal.
- 7) Komisaris Independen diusulkan dan dipilih oleh pemegang saham minoritas yang bukan pemegang saham pengendali dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

c. Tugas-Tugas Dewan Komisaris Independen

Komisaris independen memiliki tugas-tugas utama menurut Ratnasari (2011) dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Menilai dan mengarahkan strategi perusahaan, garis-garis besar rencana kerja, kebijakan pengendalian risiko, anggaran tahunan dan rencana usaha; menetapkan sasaran kerja; mengawasi pelaksanaan dan kinerja perusahaan; serta memonitor penggunaan modal perusahaan, investasi, dan penjualan aset.
- 2) Menilai sistem penetapan penggajian pejabat pada posisi kunci dan penggajian anggota Dewan Direksi, serta menjamin suatu proses pencalonan anggota Dewan Direksi yang transparan (*transparency*) dan adil (*fairness*);
- 3) Memonitor dan mengatasi masalah benturan kepentingan pada tingkat manajemen, anggota Dewan Direksi dan anggota Dewan Komisaris, termasuk penyalahgunaan asset dan manipulasi transaksi perusahaan.

Tugas ini memberikan perlindungan terhadap hak-hak para pemegang saham (*fairness*);

- 4) Memonitor pelaksanaan governance, dan melakukan perubahan jika diperlukan;
- 5) Memantau proses keterbukaan dan efektivitas komunikasi dalam perusahaan untuk menyediakan tersedianya informasi yang tepat waktu dan jelas.

d. Perhitungan Dewan Komisaris Independen

Kunci sukses yang menentukan keberhasilan dalam melaksanakan tanggungjawab yang diemban komisaris independen adalah kemampuan komisaris independen dalam menguatkan komite audit yang dipimpinnya.

Adapun rumus dari independensi dewan komisaris menurut Wardoyo & Veronica, (2013) sebagai berikut:

Independen Dewan Komisaris = kurangnya 30% dari jumlah seluruh anggota komisaris

Komisaris Independen memiliki peranan yaitu menjamin pelaksanaan strategi perusahaan, mengawasi manajemen perusahaan dalam mengelola perusahaan, serta terlaksananya akuntabilitas. Pada intinya Komisaris Independen merupakan suatu mekanisme independen (netral) mengawasi dan mekanisme untuk memberikan petunjuk dan arahan pada pengelola perusahaan.

6. *Firm Value* (Y)

a. Pengertian *Firm Value*

Firm Value/Nilai perusahaan adalah proses yang telah dilalui oleh suatu perusahaan untuk pandangan dari kepercayaan masyarakat terhadap suatu perusahaan. Nilai perusahaan yang tinggi menandakan bahwa perusahaan memiliki kinerja yang baik dan prospek masa depannya dapat dipercaya oleh investor (Pambudi et al., 2022). *Firm Value* juga tercermin dari harga saham, dimana jika harga saham menurun maka nilai perusahaan menurun, sehingga hal ini berdampak pada penurunan kemakmuran pemegang saham dan sebaliknya apabila semakin tinggi harga saham maka nilai perusahaan juga semakin tinggi sehingga semakin besar kemakmuran yang akan diterima oleh pemegang saham. Maka nilai perusahaan menjadi hal yang penting bagi para pemegang saham.

Firm Value adalah harga beli investor terhadap perusahaan apabila perusahaan tersebut akan ditawarkan kepada masyarakat oleh pemilik. Apabila nilai perusahaan meningkat, maka dapat diartikan kemakmuran para investor juga meningkat. Tujuan perusahaan yang utama adalah memaksimalkan kekayaan atau nilai perusahaan. Nilai perusahaan akan mencapai titik maksimum apabila dikelola oleh manajemen yang kompeten pada bidangnya (Haqiqi, F., Widiasmara, A., & Novitasari, M., 2022). Nilai perusahaan yang tinggi merupakan gambaran dari tingginya tingkat kesejahteraan para pemilik atau pemegang saham. Optimalisasi nilai perusahaan akan mencapai hasil yang memuaskan apabila terjadi

keselarasan pengambilan keputusan finansial dan kerja sama yang baik antara pihak manajemen dan pemangku kepentingan (Haqiqi, F *et al.*, 2022).

Firm Value merupakan nilai pasar dari suatu ekuitas perusahaan ditambah nilai pasar hutang. Dengan demikian, penambahan dari jumlah ekuitas perusahaan dengan hutang perusahaan dapat mencerminkan nilai perusahaan. (Kusumajaya, 2011). Bagi pengusaha untuk masuk dan membuat kontrak dengan pekerja dan para pemilik modal, tanah dan sumber daya lain untuk setiap tahap produksi dan distribusi yang terpisah. Sebaliknya pengusaha biasanya mau kedalam kontrak yang besar dan berjangka panjang dengan tenaga kerja untuk mengerjakan berbagai tugas dan berbagai tunjangan lain. Sebaliknya perusahaan berusaha untuk berhemat biaya transaksi semacam itu.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa *firm value* merupakan suatu pengukuran keberhasilan manajemen perusahaan yang akan datang dan mampu meningkatkan kredibilitas perusahaan terhadap pemegang saham. Jika kebutuhan pemegang saham terpenuhi, akan memiliki dampak yang baik pada nilai perusahaan. Mengingat tujuan meningkatkan nilai perusahaan, maka perlu berhati-hati dalam membuat keputusan dan mempertimbangkan karena berdampak terhadap harga saham.

Untuk perusahaan yang belum go public, *firm value* adalah jumlah yang akan dibayar oleh pembeli jika perusahaan tersebut dijual. Sedangkan

untuk perusahaan yang go public, nilai perusahaan dapat disimpulkan dari harga saham di pasar modal. Kenaikan harga saham mempengaruhi nilai perusahaan yang membuat pemegang saham mendapat keuntungan lebih. Ketika kenaikan harga saham, kesejahteraan pemegang saham meningkat juga.

b. Jenis-Jenis *Firm Value*

Adapun jenis-jenis *firm value* menurut Gitman (2010) berdasarkan metode perhitungan yang digunakan sebagai berikut:

1) Nilai kelangsungan usaha

Nilai kelangsungan usaha adalah nilai perusahaan jika dijual sebagai operasi usaha yang berlanjut.

2) Nilai Pasar (*market value*)

Nilai pasar adalah harga pasar yang digunakan untuk memperdagangkan aktiva. Sering juga disebut kurs merupakan harga yang terjadi dari proses tawar menawar dipasar saham.

3) Nilai Intrinsik (*intrinsic value*)

Nilai intrinsic merupakan konsep yang paling abstrak, karena mengacu kepada perkiraan nilai riil suatu perusahaan.

4) Nilai Buku (*book value*)

Nilai buku suatu perusahaan adalah total aktiva dikurangi kewajiban dan saham preferen seperti tercantum di neraca. Nilai buku juga merupakan nilai perusahaan yang dihitung dengan dasar konsep akuntansi..

5) Nilai Likuiditas (*liquidation value*)

Nilai likuiditas adalah jumlah uang yang dapat direalisasikan jika sebuah aktivita atau sekelompok aktiva (contohnya perusahaan yang dijual secara terpisah dari obligasi yang menjalankannya). Nilai likuidasi merupakan nilai jual seluruh aset perusahaan setelah dikurangi semua kewajiban.

c. Aspek-Aspek Memaksimalkan *Firm Value*

Menurut Indriyo & Basri (2019), aspek-aspek sebagai pedoman perusahaan untuk memaksimalkan nilai perusahaan adalah sebagai berikut:

1) Menghindari Risiko yang Tinggi

Bila perusahaan sedang melaksanakan operasi yang berjangka panjang, maka harus dihindari tingkat risiko yang tinggi. Proyek-proyek yang memiliki kemungkinan laba yang tinggi tetapi mengandung risiko yang tinggi perlu dihindarkan.

2) Membayarkan Deviden

Deviden adalah pembagian laba kepada para pemegang saham oleh perusahaan. Deviden harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan maupun kebutuhan para pemegang saham. Pada saat perusahaan sedang mengalami pertumbuhan deviden kemungkinan kecil, agar perusahaan dapat memupuk dana yang diperlukan pada saat pertumbuhan itu.

3) Mengusahakan Pertumbuhan

Apabila perusahaan dapat mengembangkan penjualan, hal ini dapat berakibat terjadinya keselamatan usaha di dalam persaingan di pasar. Maka perusahaan yang akan berusaha memaksimalkan nilai perusahaan

harus secara terus-menerus mengusahakan pertumbuhan dari penjualan dan penghasilannya.

4) Mempertahankan Tingginya Harga Pasar Saham

Harga saham di pasar adalah merupakan perhatian utama dari perhatian manajer keuangan untuk memberikan kemakmuran kepada para pemegang saham atau pemilik perusahaan. Manajer harus selalu berusaha ke arah itu untuk mendorong masyarakat agar bersedia menanamkan uangnya ke dalam perusahaan itu.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Firm Value*

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *firm value* menurut Sartono, (2019b) antara lain sebagai berikut:

1) Profitabilitas

Sejalan dengan likuiditas, jika terjadi peningkatan laba sehingga ROE meningkat, maka semakin baik kemampuan perusahaan dalam mengelola modal untuk menghasilkan laba, sehingga nilai perusahaan yang tercermin dalam PBV akan meningkat.

2) Struktur Modal

Semakin tinggi Struktur Modal perusahaan (yang salah satunya tercermin dalam rasio kas atas aktiva lancar), semakin banyak dana tersedia bagi perusahaan untuk membayar dividen, membiayai operasi dan investasinya, sehingga persepsi investor pada kinerja perusahaan akan meningkat.

3) Pertumbuhan Perusahaan

Sama halnya dengan pertumbuhan perusahaan dan sejalan dengan peningkatan likuiditasnya, jika terjadi peningkatan perusahaan sehingga growth of earning after tax meningkat, maka semakin baik kinerja perusahaan, sehingga nilai perusahaan yang tercermin dalam PBV akan meningkat.

4) Ukuran Perusahaan

Ukuran perusahaan dapat berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan, karena pada perusahaan-perusahaan besar, pemilik saham pada dasarnya terpisah dari manajemen, sehingga kurang berdaya mengubah manajemen.

e. Indikator *Firm Value*

Ada beberapa indikator yang mempengaruhi nilai Perusahaan menurut Sartono, (2019b) dijelaskan sebagai berikut:

1) PER (*Price Earning Ratio*)

PER adalah rasio yang menggambarkan apresiasi pasar terhadap kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba. Semakin tinggi PER semakin tinggi pertumbuhan perusahaan, dan sebaliknya semakin rendah PER maka semakin rendah pula pertumbuhan perusahaan.

2) Rasio dividen yield

Rasio ini merupakan sebagian dari total return yang akan diperoleh investor. Biasanya perusahaan yang mempunyai prospek pertumbuhan yang tinggi akan mempunyai dividen yield yang rendah, karena dividen sebagian besar akan diinvestasikan kembali.

3) Pembayaran dividen (*Dividen Pay Out Ratio*)

Rasio pembayaran dividen merupakan rasio untuk melihat bagian pendapatan yang dibayarkan sebagai dividen kepada investor.

4) PBV (*Price to Book Value*)

PBV merupakan rasio yang menggambarkan seberapa besar pasar menghargai nilai buku saham suatu perusahaan. Rasio harga pasar suatu saham terhadap nilai bukunya memberikan indikasi pandangan investor atas perusahaan.

f. Metode Penilaian Perusahaan

Secara umum banyak metode dan teknik yang telah dikembangkan dalam penilaian Perusahaan menurut Suharli, (2015) dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pendekatan laba antara lain metode rasio tingkat laba atau *price earning ratio*, metode kapitalisasi proyeksi laba
- 2) Pendekatan arus kas antara lain metode diskonto arus kas
- 3) Pendekatan dividen antara lain metode pertumbuhan dividen
- 4) Pendekatan aktiva antara lain metode penilaian aktiva
- 5) Pendekatan harga saham
- 6) Pendekatan economic value added (EVA)

g. Perhitungan *Firm Value*

Firm Value dalam penelitian ini diukur dengan *Price Book Value* (PBV). Rasio ini menggambarkan seberapa besar pasar menghargai nilai

buku saham dari suatu perusahaan. Dapat dikatakan pula, PBV merupakan perbandingan harga saham dengan nilai buku per lembar saham, untuk dapat menunjukkan seberapa jauh suatu perusahaan mampu menciptakan nilai perusahaan terhadap jumlah modal yang telah di investasikan. Adapun perhitungan PBV dapat dilihat pada rumus sebagai berikut:

$$PBV = \frac{\text{Market Value Per Share}}{\text{Book Value Per Share}} \times 100\%$$

Nilai buku saham dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Book Value} = \frac{\text{Total Ekuitas}}{\text{Jumlah Saham Beredar}} \times 100\%$$

Dalam penelitian ini *firm value* akan diukur dengan *Price to Book Value* (PBV), karena dapat menggambarkan seberapa besar pasar menghargai nilai buku saham suatu perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori (Sugiyono, 2021). Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan dalam penulisan karya ilmiah ini. Adapun penelitian terdahulu yang relevan sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun/ Judul	Variabel	Alat Uji	Hasil Penelitian
1.	Nareswari, (2022). Gender CEO Terhadap Financial Leverage dan Firm Value. Master of Management Science Program, Department of Management, Faculty of Economics and Business, Airlangga University	<ul style="list-style-type: none"> • Gender CEO • Financial Leverage • Firm Value. 	MRA	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa perusahaan dengan CEO wanita cenderung memiliki tingkat hutang (leverage) lebih rendah dibandingkan perusahaan dengan CEO pria. Sedangkan sebaliknya, gender CEO tidak berpengaruh terhadap firm value
2.	Ramdhania et al., (2020). Pengaruh Gender CEO terhadap Nilai Perusahaan Sektor Property, Real Estate dan Pembangunan Di Indonesia. Jurnal Wacana Ekonomi. Vol. 19; No. 02; Tahun 2020 Halaman 082-094	<ul style="list-style-type: none"> • Gender CEO • Nilai Perusahaan 	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Gender CEO terhadap Nilai Perusahaan Sektor Property, Real Estate dan Pembangunan Di Indonesia
3.	Saputra et al., (2023). Pengaruh Board Gender Diversity, Board Independence, CEO Duality Dan CEO Gender Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di BEI Periode 2016-2020. Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance p-ISSN: 2776-6179 e-ISSN: 2776-6187 Volume 3, No. 1,	<ul style="list-style-type: none"> • Board Gender Diversity, • Board Independence, • CEO Duality • CEO Gender • Nilai Perusahaan 	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Board Gender Diversity, Board Independence, CEO Duality Dan CEO Gender Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di BEI Periode 2016-2020

No	Nama/Tahun/ Judul	Variabel	Alat Uji	Hasil Penelitian
	April 2023			
4.	Tullah, (2017). Pengaruh Gender Dan Latar Belakang Pendidikan CEO Terhadap Nilai perusahaan Go Publik Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. Jurnal Ekonomi. Vol 02 No. 01	<ul style="list-style-type: none"> • Gender • Latar Belakang • Pendidikan CEO • Nilai perusahaan 	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gender Dan Latar Belakang Pendidikan CEO Terhadap Nilai perusahaan Go Publik Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia.
5.	Maghfirah & Prajawati, (2023). Pengaruh CEO Gender dan Ukuran Direksi Terhadap Nilai Perusahaan dengan Pemoderasi Ukuran Perusahaan. IJIEB: Indonesian Journal of Islamic Economics and Business Volume 8, Number1, June2023, 133-147E_ISSN: 2540-9506 P_ISSN: 2540-9514	<ul style="list-style-type: none"> • CEO Gender • Ukuran Direksi • Nilai Perusahaan • Ukuran Perusahaan 	MRA	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan CEO Gender dan Ukuran Direksi Terhadap Nilai Perusahaan dengan Pemoderasi Ukuran Perusahaan
6.	Prasetyaningsih & Purwaningsih, (2023). Pengaruh Dewan Direksi, Dewan Komisaris Dan Komite Audit Terhadap Nilai Perusahaan. Journal of Advances in Digital Business and Entrepreneurship - VOL. 02 NO. 01 (2023)	<ul style="list-style-type: none"> • Dewan Direksi, • Dewan Komisaris • Komite Audit • Nilai Perusahaan 	Analisis Regresi Linier Berganda	Based on the tests that are known to simultaneously show that the board, board of commissioners, and audit committee have a simultaneous effect on firm value in manufacturing companies in the food and beverage sector listed on the Indonesia Stock Exchange in 2018-2020. The partial test results show that the board has a positive effect on firm value, the board of commissioners has a positive effect on firm value, and the audit committee has no effect on firm value

No	Nama/Tahun/ Judul	Variabel	Alat Uji	Hasil Penelitian
7.	<p>Carolina et al., (2020). Pengaruh Ukuran Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Moderating Variabel.</p> <p>Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance p-ISSN: 2776-6179 e-ISSN: 2776-6187 Volume 3, No. 1, April 2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ukuran Dewan Direksi • Nilai Perusahaan • Ukuran Perusahaan 	MRA	Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil bahwa ukuran perusahaan memperkuat hubungan antara ukuran dewan direksi dengan nilai perusahaan.
8.	<p>Khoirunnisa & Aminah, (2022). Pengaruh Ukuran Dewan Komisaris, Dewan Direksi dan Komite Audit Terhadap Nilai Perusahaan Pada Indeks Kompas100 Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2018-2020.</p> <p>Prosiding SNAM PNJ (2022). Kode Paper: SNAM 00</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ukuran Dewan Komisaris, • Dewan Direksi • Komite Audit • Nilai Perusahaan 	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Ukuran Dewan Komisaris dan Ukuran Komite Audit berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan, sedangkan Ukuran Dewan Direksi tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Secara simultan Ukuran Dewan Komisaris, Ukuran Dewan Direksi dan Ukuran Komite Audit memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan
9.	<p>Thendean & Meita, (2019). Pengaruh Ukuran Dewan Komisaris Dan Ukuran Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kepemilikan Institusional Sebagai Variabel Moderasi</p> <p>EQUITY : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Vol. 21</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ukuran Dewan Komisaris • Ukuran Dewan Direksi • Nilai Perusahaan • Kepemilikan Institusional 	MRA	The results of this study are the size of the board of commissioners and the size of the board of directors does not affect the value of the company; The size of the board of commissioners and the size of the board of directors simultaneously has no effect on the value

No	Nama/Tahun/ Judul	Variabel	Alat Uji	Hasil Penelitian
	No.2			
10	Umbing et al., (2022). Pengaruh Ukuran Dewan Direksi dan CEO Gender Terhadap Nilai Perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> • Ukuran Dewan Direksi • CEO Gender • Nilai Perusahaan 	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Ukuran Dewan Direksi dan CEO Gender Terhadap Nilai Perusahaan
11	Sukandar & Raharja, (2014). Pengaruh Ukuran Dewan Direksi Dan Dewan Komisaris Serta Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur Sektor Consumer Good yang Terdaftar di BEI Tahun 2010-2012)	<ul style="list-style-type: none"> • Ukuran Dewan Direksi • Dewan Komisaris • Ukuran Perusahaan Kinerja Keuangan Perusahaan 	Analisis Regresi Linier Berganda	As the results of the research indicate that the board of commissioners and the size of the company does not have a significant effect on CFROA or financial performance. While the board of directors has a significant influence on CFROA or financial performance
12	Febriana & Hendrawaty, (2023). Pengaruh Ukuran Dewan Direksi, Komisaris Independen, Kepemilikan Manajerial, Dan Kepemilikan Institusional Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bei Periode 2018-2020).	<ul style="list-style-type: none"> • Ukuran Dewan Direksi, • Komisaris Independen, • Kepemilikan Manajerial, • Kepemilikan Institusional • Nilai Perusahaan 	Analisis Regresi Linier Berganda	Komisaris independen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan karena adanya pengawasan yang efektif oleh komisaris independen bertujuan agar meningkatnya kinerja perusahaan. Sedangkan untuk ukuran dewan direksi, kepemilikan manajerial dan kepemilikan institusional tidak menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan.
13	Hudha & Utomo, (2021). Pengaruh Ukuran Dewan Direksi, Komisaris Independen,	<ul style="list-style-type: none"> • Ukuran Dewan Direksi, • Komisaris 	Analisis Regresi Linier Berganda	The results of the test show that gender diversity has a significant effect on tax avoidance, while board of

No	Nama/Tahun/ Judul	Variabel	Alat Uji	Hasil Penelitian
	Keragaman Gender, Dan Kompensasi Eksekutif Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia 2017-2019).	s Independen, • Keragaman Gender, • Kompensasi Eksekutif • Nilai Perusahaan		directors size, the proportion of independent commissioners and executive compensation do not have a significant effect on tax avoidance.
14	Adyani, (2022). Pengaruh Gender Diversity Dalam Dewan Direksi, Dewan Komisaris, Dan Komite Audit Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Perusahaan yang Terdaftar di Indeks Saham Syariah Indonesia Tahun 2018-2020).	• Gender Diversity • Dewan Direksi, • Dewan Komisaris, • Komite Audit • Nilai Perusahaan • Ukuran Perusahaan	MRA	Hasil penelitian menunjukkan gender diversity dewan direksi dan gender diversity dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap Nilai Perusahaan, sedangkan gender diversity komite audit berpengaruh terhadap Nilai Perusahaan. Kemudian ukuran perusahaan tidak memperkuat hubungan antara gender diversity dewan direksi dengan Nilai
15	Rahayu, (2020). Analisis Pengaruh Proporsi Dewan Direksi Wanita Dan Struktur Modal Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Moderating. Skripsi. Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang	• Dewan Direksi Wanita • Struktur Modal • Nilai Perusahaan • Ukuran Perusahaan	MRA	Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur modal berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan, sementara proporsi dewan direksi wanita tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Selain itu, ukuran perusahaan tidak mampu memoderasi pengaruh proporsi dewan direksi wanita dan struktur modal terhadap nilai perusahaan
16	Limbago &	• Gender	MRA	The results proved that gender

No	Nama/Tahun/ Judul	Variabel	Alat Uji	Hasil Penelitian
	<p>Sulistiawan, (2019). Pengaruh Gender Dalam Dewan Komisaris Terhadap Nilai Perusahaan Dengan ukuran perusahaan Sebagai Variabel Moderasi Di Indonesia.</p> <p>Skripsi. Fakultas Bisnis Dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia Yogyakarta</p>	<p>Dalam Dewan Komisaris</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nilai Perusahaan • Ukuran perusahaan 		<p>in the board of commissioners has no significant effect on firm value and there is no significant influence on family control in weakening the influence of gender on the board of commissioners on firm value.</p>
17	<p>Wahyuni & Darmayanti (2022). Pengaruh ukuran dewan direksi, dewan direksi independen dan keberagaman gender dewan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan dengan CSR sebagai moderasi pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2016-2020,</p> <p>Vol. 21, No. 1</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ukuran Dewan Direksi • Dewan Direksi Independen • Keberagaman Dewan Direksi • Kinerja Keuangan 	MRA	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa ukuran dewan direksi dan keberagaman gender dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Sedangkan dewan direksi independen berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. CSR mampu memoderasi ukuran dewan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan.</p>
18	<p>Krisyadi & Hendi (2024). Keberagaman Gender dan Nilai Perusahaan di Indonesia Dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Moderasi</p> <p>Vol. 12, No. 1., P-ISSN: 2302-9315 Vol. 12, No. 1, Jan 2024, Page. 100-110 E-ISSN: 2714-7274</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Keberagaman Gender • Nilai Perusahaan • Ukuran perusahaan 	Analisis Regresi Linier Berganda	<p>Hasil penelitian (1) nilai perusahaan dipengaruhi signifikan positif oleh keragaman gender; (2) ukuran perusahaan tidak berperan dalam memoderasi hubungan antara keragaman gender dan nilai perusahaan.</p>

No	Nama/Tahun/ Judul	Variabel	Alat Uji	Hasil Penelitian
19	Ayu Dwi (2021). Pengaruh Tata Kelola Perusahaan dengan Keragaman Gender Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Keputusan Modal (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2018-2020)	<ul style="list-style-type: none"> • Tata Kelola Perusahaan • Keberagaman Gender • Keputusan Modal 	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan jika ukuran dewan direksi berpengaruh signifikan terhadap struktur modal. Sedangkan komisaris independen berpengaruh positif signifikan terhadap struktur modal. Keragaman gender sebagai variabel moderasi terbukti memperkuat secara positif keberadaan komisaris independen terhadap struktur modal. Namun tidak dapat memperkuat hubungan ukuran dewan direksi terhadap struktur modal.
20	Afandi <i>et al</i> , (2023) Pengaruh Keberagaman Gender Dewan, dan Earnings Management Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Vol. 10, No.4	<ul style="list-style-type: none"> • Keberagaman Gender • Earnings management • Kinerja Keuangan 	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan keragaman gender pada dewan direksi, dan praktik manajemen laba terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi dewan yang lebih beragam dalam hal gender dapat mengarah pada pengambilan keputusan yang lebih terinformasi dan beragam, yang pada akhirnya meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan kualitas keputusan perusahaan secara keseluruhan.
21	Pandiangan (2022).Pengaruh Female Executive, Ceo Power, Corporate Governance Dan Tax Avoidance Terhadap Cash Holding Dengan Dividend Payment Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada	<ul style="list-style-type: none"> • Female Executive • CEO Power • Cooperative Governance • Tax Avoidance 	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menemukan bahwa variabel CEO power, ukuran dewan direksi, dan komite audit berpengaruh positif signifikan terhadap cash holding, dan variabel dewan komisaris independen berpengaruh signifikan terhadap cash holding. Sedangkan variabel female

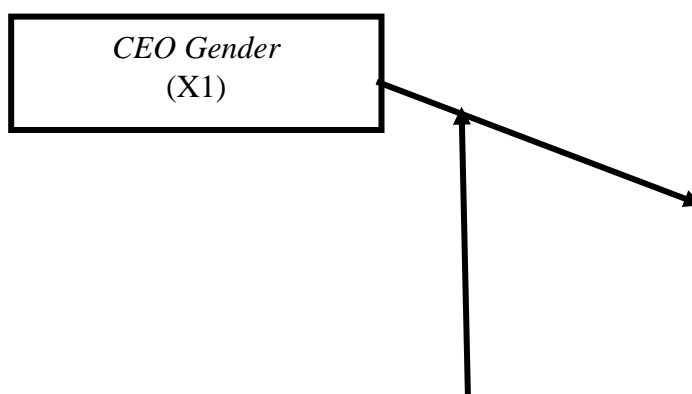
No	Nama/Tahun/ Judul	Variabel	Alat Uji	Hasil Penelitian
	Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2017-2020)	<ul style="list-style-type: none"> • Cash Holding • Divident Payment 		<p><i>executive</i> dan <i>tax avoidance</i> tidak berpengaruh terhadap <i>cash holding</i>. Untuk interaksi <i>dividend payments</i> dengan masing-masing 51 variable. Disimpulkan bahwa <i>dividend payment</i> memperkuat pengaruh <i>female executive</i> dan <i>board independence</i>. Namun memperlemah pengaruh <i>CEO power</i>, <i>board size</i>, komite audit dan <i>tax avoidance</i> terhadap <i>cash holding</i>.</p>
22	Purnamasari, (2019). Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2015-2017.	<ul style="list-style-type: none"> • Karakteristik Dewan Komisaris • Kinerja Keuangan 	analisis regresi linier berganda	Hasil yang ditemukan menunjukkan bahwa ukuran dan frekuensi rapat dewan komisaris memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan, sedangkan independensi dewan komisaris memiliki pengaruh negative signifikan terhadap kinerja keuangan, dan gender serta latar belakang pendidikan dewan komisaris tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan
23	Sistia & Biduri (2024) Peran Ukuran Perusahaan dalam Memoderasi Pengaruh Direktur Wanita, Leverage terhadap Kinerja Perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> • Ukuran perusahaan • Direktur Wanita • Leverage • Kinerja Perusahaan 	MRA	Hasil penelitian menunjukkan bahwa direktur wanitaberpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Leverage tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Ukuran perusahaan tidak mampu memoderasi hubungan antara direktur wanita terhadap kinerja perusahaan. Ukuran perusahaan mampu memoderasi hubungan antara leverage terhadap kinerja perusahaan.

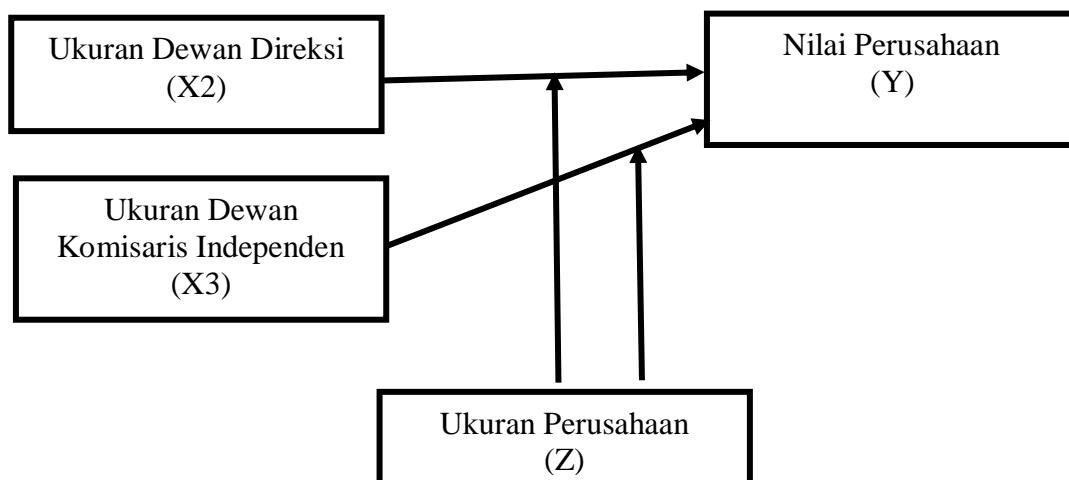
No	Nama/Tahun/ Judul	Variabel	Alat Uji	Hasil Penelitian
24	Putri <i>et al.</i> , (2019) Pengaruh Corporate Social Responsibility terhadap Nilai Perusahaan dengan Ukuran Perusahaan dan Jumlah Dewan Komisaris sebagai Variabel Pemoderasi (Studi pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar Bursa Efek Indonesia)	<ul style="list-style-type: none"> • Corporate Social Responsibility • Nilai Perusahaan • Ukuran Perusahaan • Jumlah Dewan Komisaris 	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai perusahaan tidak dipengaruhi oleh <i>Corporate social responsibility</i> . Nilai perusahaan akan dipengaruhi oleh <i>corporate social responsibility</i> dengan dimoderasi oleh ukuran perusahaan dan jumlah dewan komisaris. Dalam mempraktikkan <i>Corporate Social Responsibility</i> , diperlukan keselarasan implementasi dari substansi kesejahteraan sosial dan pelestarian lingkungan sehingga dalam jangka panjang akan memberikan nilai bagi perusahaan. Selain itu, perlu menyeimbangkan antara jumlah dewan komisaris dan manajemen, hal ini dilakukan agar efektif menjalankan fungsinya dalam hal komunikasi, koordinasi serta pembuatan keputusan berkaitan dengan <i>corporate social responsibility</i> .
25	Zahwa (2022) Pengaruh Good Cooperate Governance Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Ukuran perusahaan Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Sektor Perbankan yang Terdaftar Di BEI tahun 2019 – 2021)	<ul style="list-style-type: none"> • Pengaruh Good Cooperate Governance • Nilai Perusahaan • Ukuran perusahaan 	Aanalisis Regresi Linier Berganda	Penelitian ini membuktikan bahwa komite audit berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan dan ukuran perusahaan memoderasi pengaruh ukuran dewan komisaris terhadap nilai perusahaan, sementara dewan komisaris independen, ukuran dewan komisaris tidak berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan dan ukuran perusahaan tidak memoderasi pengaruh dewan komisaris independen dan komite audit terhadap nilai perusahaan. Kata

No	Nama/Tahun/ Judul	Variabel	Alat Uji	Hasil Penelitian
				kunci: Dewan Komisaris Independen, ukuran dewan komisaris, komite audit, nilai perusahaan dan ukuran perusahaan.
26	Zahroh <i>et al.</i> , (2023) Pengaruh Kepemilikan Institusional, Leverage Dan Ukuran Dewan Komisaris Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility (Csr) Dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Pemoderasi	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemilikan Institusional • Leverage • Ukuran Dewan Komisaris • Pengungkapan Social Corporate • Ukuran Perusahaan 	Aanalisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Ukuran Dewan Komisaris berpengaruh positif signifikan terhadap pengungkapan CSR dengan tingkat signifikan sebesar $0,041 < 0,05$. Kepemilikan Institusional dan <i>Leverage</i> tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR. Ukuran perusahaan tidak dapat memoderasi Kepemilikan Institusional, <i>Leverage</i> dan Ukuran Dewan Komisaris terhadap pengungkapan CSR.

C. Kerangka Berpikir Penelitian

Menurut Sugiyono (2021), kerangka berpikir adalah sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis penelitian yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang ada, maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut:





Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir Penelitian

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2021), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh *Gender CEO Terhadap Firm Value*

Jenis kelamin dan gender memiliki pengertian yang berbeda, jenis kelamin merupakan atribut-atribut fisiologis dan anatomis yang membedakan antara laki-laki dan perempuan yang dapat diamati secara langsung. sedangkan gender dipakai untuk menunjukkan perbedaan-perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang dapat dipelajari. Gender sangat berperan penting dalam menentukan peran, hak, tanggung jawab, dan hubungan antara pria dan wanita (Wade & Tavris, 2017). *Chief executive officer* (CEO) adalah posisi tertinggi dalam sebuah perusahaan atau organisasi. CEO bertanggung jawab atas

pengelolaan perusahaan dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. CEO bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan dan mengendalikan operasi semua departemen perusahaan dan berkoordinasi dengan dewan direksi untuk membuat keputusan strategis yang mempengaruhi perusahaan (Hidayatullah & Sulhani, 2018).

CEO juga bertanggung jawab untuk menyampaikan laporan kepada pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya tentang kinerja perusahaan. Peran CEO bervariasi dari satu perusahaan ke perusahaan lain tergantung pada ukuran, budaya, dan struktur perusahaan. Dalam perusahaan yang lebih besar, CEO biasanya hanya berurusan dengan keputusan strategis tingkat tinggi dan keputusan yang mendorong pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan (Hidayatullah & Sulhani, 2018).

Karakteristik CEO pada Perusahaan manufaktur terdiri atas gender, yaitu salah satu karakteristik CEO yang dapat memengaruhi kebijakan dan risiko perusahaan. Dalam beberapa tahun terakhir, isu gender telah menarik perhatian di bidang bisnis dan keuangan. Seorang CEO laki-laki atau perempuan memiliki tanggung jawab dalam membuat keputusan, yang akan mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan di dalam perusahaan. Dalam beberapa tahun terakhir, isu gender telah menarik perhatian di bidang bisnis dan keuangan. Seorang CEO laki-laki atau perempuan memiliki tanggung jawab dalam membuat keputusan, yang akan mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan di dalam perusahaan. Laki-laki memiliki ketegasan dalam melaksanakan pekerjaan sedangkan

perempuan dalam melakukan tindakan banyak pertimbangan sehingga terlihat kurang tegas dalam melaksanakan tugasnya.

Dimana Gender CEO ini dapat memengaruhi *firm value* pada Perusahaan manufaktur yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nareswari (2022), Ramdhania et al., (2020), Saputra et al., (2023), dan Tullah (2017) yang menjelaskan bahwa *gender CEO* berpengaruh terhadap *firm value*.

Penelitian yang dilakukan oleh Tullah (2017) menjelaskan bahwa Gender CEO berpengaruh terhadap nilai perusahaan Go Publik Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. Penelitian yang dilakukan oleh Maghfirah & Prajawati (2023) juga menjelaskan bahwa CEO Gender berpengaruh terhadap nilai Perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Umbing et al., (2022) juga menjelaskan bahwa CEO Gender berpengaruh terhadap nilai Perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁ : *Gender CEO* berpengaruh terhadap *firm value*.

2. Pengaruh Ukuran Dewan Direksi Terhadap *Firm Value*

Dewan Direksi adalah seseorang yang ditunjuk untuk memimpin perusahaan. Direksi dapat dikatakan seseorang yang memiliki perusahaan tersebut atau orang profesional yang ditunjuk oleh pemilik usaha untuk menjalankan dan memimpin perusahaan. Penyebutan direksi dapat bermacam-macam, yaitu dewan manajer, dewan gubernur, atau dewan eksekutif. Dewan direksi bertanggung jawab penuh atas semua bentuk kegiatan operasional dan

kepengurusan perusahaan untuk melaksanakan kepentingan untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Tanggungjawab dewan direksi juga terhadap kepentingan perusahaan dengan berbagai pihak eksternal seperti pemasok, konsumen dan pihak legal. Dengan peran yang begitu besar dalam pengelolaan perusahaan, direksi pada intinya mempunyai hak pengendalian yang signifikan terhadap pengelolaan sumber daya perusahaan dan dana dari investor (Bukhori & Raharja, 2012). Jadi ukuran dewan direksi dapat berpengaruh terhadap *firm value*.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Umbing et al., (2022) dan Prasetyaningsih & Purwaningsih (2023) yang menjelaskan bahwa ukuran dewan direksi berpengaruh terhadap *firm value*. Penelitian yang dilakukan oleh Khoirunnisa & Aminah (2022), Thendean & Meita, (2019), Hudha & Utomo (2021), menjelaskan bahwa ukuran dewan direksi berpengaruh terhadap *firm value*.

Berdasarkan pendapat di atas, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₂ : Ukuran dewan direksi berpengaruh terhadap *firm value*.

3. Pengaruh Dewan Komisaris Independen Terhadap *Firm Value*

Komisaris Independen merupakan komisaris yang tidak ada hubungan keluarga atau hubungan bisnis dengan direksi maupun pemegang saham. Pada dasarnya dewan komisaris terdiri dari pihak yang berasal dari luar perusahaan yang dikenal sebagai komisaris independen dan komisaris yang terafiliasi, dalam pengertian independen disini adalah mereka diharapkan mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara independen, semata-mata demi kepentingan perusahaan,

dan terlepas dari pengaruh berbagai pihak yang memiliki kepentingan yang dapat berbenturan dengan kepentingan perusahaan (Alijoyo & Zaini, 2015). Ukuran dewan komisaris independent menunjukkan besarnya jumlah anggota yang ada pada dewan. Jumlah anggota dewan atau ukuran dewan harus disesuaikan dengan kompleksitas perusahaan dengan tetap memperhatikan efektifitas dalam pengambilan keputusan.

Dewan yang memiliki ukuran besar memiliki kesempatan yang lebih besar untuk mendapatkan direktur yang memiliki kompeten, artinya ukuran dewan berdampak terhadap kualitas keputusan dan kebijakan yang dihasilkan dalam rangka mengefektifkan pencapaian tujuan organisasi. Jumlah anggota dewan komisaris yang terlalu sedikit dimungkinkan akan membawa dampak terhadap kualitas keputusan yang rendah dan pengawasan terhadap pengambilan keputusan yang diambil komisaris juga akan rendah.

Menurut Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 55/POJK.03/2016, bank wajib memiliki anggota dewan komisaris dengan jumlah paling sedikit 3 (tiga) orang dan paling banyak sama dengan jumlah anggota direksi. Komisaris Independen memiliki peranan yaitu menjamin pelaksanaan strategi perusahaan, mengawasi manajemen perusahaan dalam mengelola perusahaan, serta terlaksananya akuntabilitas. Pada intinya Komisaris Independen merupakan suatu mekanisme independen (netral) mengawasi dan mekanisme untuk memberikan petunjuk dan arahan pada pengelola perusahaan. Komisaris Independen memiliki peranan yaitu menjamin pelaksanaan strategi perusahaan, mengawasi manajemen perusahaan dalam mengelola perusahaan, serta

terlaksananya akuntabilitas. Pada intinya Komisaris Independen merupakan suatu mekanisme independen (netral) mengawasi dan mekanisme untuk memberikan petunjuk dan arahan pada pengelola perusahaan. Dimana ukuran dewan komisaris independen ini dapat berpengaruh terhadap *firm value*.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Febriana & Hendrawaty (2023) yang menjelaskan bahwa ukuran dewan komisaris independen berpengaruh terhadap *firm value*. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyaningsih & Purwaningsih (2023), Khoirunnisa & Aminah (2022), Thendean & Meita, (2019), Hudha & Utomo (2021) menjelaskan bahwa ukuran dewan komisaris independen berpengaruh terhadap *firm value*.

Berdasarkan pendapat di atas, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₃ : Ukuran dewan komisaris independen berpengaruh terhadap *firm value*.

4. Pengaruh Gender CEO Terhadap Firm Value Dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Moderasi

Ukuran perusahaan secara umum dapat diartikan sebagai suatu skala yang mengklasifikasikan besar atau kecilnya suatu perusahaan dengan berbagai cara antara lain dinyatakan dalam total aset, total penjualan, nilai pasar saham, dan lain-lain. Menurut Riyanto (2018) ukuran perusahaan adalah besar kecilnya perusahaan dilihat dari besarnya nilai equity, nilai penjualan atau nilai aktiva. Menurut Niresh & Velnampy, (2014) ukuran perusahaan adalah faktor utama

untuk menentukan profitabilitas dari suatu perusahaan dengan konsep yang biasa dikenal dengan skala ekonomi. Maksudnya skala ekonomi menunjuk kepada keuntungan biaya rendah yang didapat oleh perusahaan besar karena dapat menghasilkan produk dengan harga per unit yang rendah. Perusahaan dengan ukuran besar membeli bahan baku (input produksi) dalam jumlah yang besar sehingga perusahaan akan mendapat potongan harga (*quantity discount*) lebih banyak dari pemasok.

Lebih lanjut Amanda & Tasman (2019) menjelaskan bahwa dilihat dari sisi kemampuan memperoleh dana untuk ekspansi bisnis, perusahaan besar mempunyai akses yang besar ke sumber-sumber dana baik ke pasar modal maupun perbankan, untuk membiayai investasinya dalam rangka meningkatkan labanya. Perusahaan yang lebih besar memiliki akses yang lebih besar untuk mendapat sumber pendanaan dari berbagai sumber sehingga untuk mendapatkan pinjaman dari kreditur pun akan lebih mudah karena perusahaan dengan ukuran besar memiliki profitabilitas lebih besar untuk memenangkan persaingan atau bertahan dalam industri.

Dimana ukuran Perusahaan tersebut juga dapat berpengaruh terhadap *firm value* dan juga mampu menjadi variable moderating antara pengaruh *Gender CEO* terhadap *firm value*. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Maghfirah & Prajawati, (2023) yang menjelaskan bahwa CEO gender berpengaruh terhadap nilai perusahaan dengan pemoderasi ukuran perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Adyani (2022), Rahayu (2020), Limbago &

Sulistiawan (2019) yang menjelaskan bahwa CEO gender berpengaruh terhadap nilai perusahaan dengan pemoderasi ukuran perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas, maka hipotesis keempat dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₄ : *Gender CEO* berpengaruh terhadap *firm value* dengan ukuran perusahaan sebagai variabel moderasi.

5. Pengaruh Ukuran Dewan Direksi Terhadap *Firm Value* Dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Moderasi

Dewan direksi juga bertanggung jawab terhadap urusan perusahaan dengan pihak-pihak eksternal seperti pemasok, konsumen, regulator dan pihak legal, dengan peran yang begitu besar dalam pengelolaan perusahaan ini, direksi pada dasarnya memiliki hak pengendalian yang signifikan dalam pengelolaan sumber daya perusahaan dan dana dari investor. Dewan direksi menurut Hardikasari & Sugeng (2011) adalah seseorang yang ditunjuk untuk memimpin perusahaan dalam menjalankan usaha, yang akan mengambil strategi perusahaan secara jangka pendek atau jangka panjang.

Dewan direksi merupakan pusat pengendalian dalam perusahaan, bertanggung jawab atas segala bentuk operasional dan penanggung jawab utama dalam tingkat kesehatan dan keberhasilan suatu perusahaan. Kepemilikan manajerial adalah proporsi pemegang saham oleh pihak manajemen yang secara aktif ikut dalam pengambilan keputusan perusahaan, yaitu direksi dan komisaris (Pujiati & Widanar, 2009). Menurut Jensen & Meckling, (2020) kepemilikan saham oleh manajer setara dengan kepentingan manajer dan pemegang saham

karena dengan memiliki saham di perusahaan tersebut, manajer akan merasakan langsung manfaat dari setiap keputusan yang diambilnya, dan jika terjadi kesalahan maka manajer juga akan menanggung kerugian. Oleh karena itulah ukuran dewan direksi berpengaruh terhadap *firm value* dengan ukuran Perusahaan sebagai variabel moderator.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Maghfirah & Prajawati, (2023) yang menjelaskan bahwa ukuran direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan dengan pemoderasi ukuran perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Carolina et al., (2020) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh ukuran dewan direksi terhadap nilai perusahaan dengan ukuran perusahaan sebagai moderating variable. Penelitian yang dilakukan oleh Adyani (2022) menjelaskan bahwa ukuran dewan direksi berpengaruh terhadap *firm value* dengan ukuran Perusahaan sebagai variable moderating.

Penelitian yang dilakukan oleh Thendean & Meita (2019) menjelaskan bahwa ukuran dewan direksi berpengaruh terhadap *firm value* dengan ukuran Perusahaan sebagai variable moderating. Penelitian yang dilakukan oleh Khoirunnisa & Aminah (2022) juga menjelaskan bahwa ukuran dewan direksi berpengaruh terhadap *firm value* dengan ukuran Perusahaan sebagai variable moderating.

Berdasarkan pendapat di atas, maka hipotesis kelima dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₅ : Ukuran dewan direksi berpengaruh terhadap *firm value* dengan ukuran perusahaan sebagai variabel moderasi.

6. Pengaruh Ukuran Dewan Komisaris Independen Terhadap *Firm Value* Dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Moderasi

Proporsi dewan komisaris independen adalah organ pereroan yang yang diberikan tugas untuk memimpin secara minoritas maupun mayoritas berdasarkan anggaran dasar dan memberikan pembinaan kepada direktotat (Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas). ikatan dengan komisariat independen dan pelaksanaan di bank dibantu pandangan bahwa keberadaan komisariat independen yang dapat diandalkan membagikan pengawasan kepada perusahaan lebih objektif dan bebas (Sembiring & Saragih, 2019).

Komisaris Independen memiliki peranan yaitu menjamin pelaksanaan strategi perusahaan, mengawasi manajemen perusahaan dalam mengelola perusahaan, serta terlaksananya akuntabilitas. Pada intinya Komisaris Independen merupakan suatu mekanisme independen (netral) mengawasi dan mekanisme untuk memberikan petunjuk dan arahan pada pengelola perusahaan. Komisaris Independen memiliki peranan yaitu menjamin pelaksanaan strategi perusahaan, mengawasi manajemen perusahaan dalam mengelola perusahaan, serta terlaksananya akuntabilitas. Pada intinya Komisaris Independen merupakan suatu mekanisme independen (netral) mengawasi dan mekanisme untuk memberikan petunjuk dan arahan pada pengelola perusahaan. Dimana ukuran dewan komisaris independent ini dapat berpengaruh terhadap *firm value* dengan ukuran Perusahaan sebagai variabel moderator.

Penelitian yang dilakukan oleh Adyani, (2022) menjelaskan bahwa ukuran dewan komisaris independent berpengaruh terhadap *firm value* dengan ukuran Perusahaan sebagai variable moderating. Prasetyaningsih & Purwaningsih (2023) menjelaskan bahwa ukuran dewan komisaris independen berpengaruh terhadap *firm value* dengan ukuran Perusahaan sebagai variable moderating. Penelitian yang dilakukan oleh Syifa Khoirunnisa. (2022) menjelaskan bahwa ukuran dewan komisaris independen berpengaruh terhadap *firm value* dengan ukuran Perusahaan sebagai variable moderating.

Penelitian yang dilakukan oleh Thendean & Meita (2019) menjelaskan bahwa ukuran dewan komisaris independen berpengaruh terhadap *firm value* dengan ukuran Perusahaan sebagai variable moderating. Penelitian yang dilakukan oleh Thendean & Meita (2019) menjelaskan bahwa ukuran dewan komisaris independen berpengaruh terhadap *firm value* dengan ukuran Perusahaan sebagai variable moderating. Penelitian yang dilakukan oleh Khoirunnisa & Aminah (2022) juga menjelaskan bahwa ukuran dewan komisaris independen berpengaruh terhadap *firm value* dengan ukuran Perusahaan sebagai variable moderating.

Berdasarkan pendapat di atas, maka hipotesis keenam dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₆ : Ukuran dewan komisaris independen berpengaruh terhadap *firm value* dengan ukuran perusahaan sebagai variabel moderasi.