

BAB II

KAJIAN PUSTAKAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. Teori Agensi

Dalam dinamika perusahaan modern, hubungan antara pemilik dan manajer sering kali menimbulkan ketegangan kepentingan yang dijelaskan melalui teori agensi. Jensen & Meckling, (1976) mengemukakan bahwa teori agensi memandang perusahaan sebagai kontrak antara prinsipal (pemilik) dan agen (manajer), di mana potensi konflik muncul akibat perbedaan tujuan di antara keduanya. Dalam konteks penelitian ini, diversitas dalam kepemimpinan dapat berfungsi sebagai mekanisme pengawasan internal yang memperkecil biaya agensi, karena perspektif yang beragam meningkatkan kualitas pengawasan terhadap kinerja manajemen. Sementara itu, kebijakan utang juga memainkan peran penting sebagai alat pengendalian agensi, dengan meningkatkan tekanan eksternal bagi manajer untuk bertindak lebih efisien dan bertanggung jawab terhadap penggunaan dana perusahaan. Dengan demikian, teori agensi menjadi landasan penting dalam memahami bagaimana diversitas gender pemimpin memengaruhi nilai perusahaan dengan kebijakan utang sebagai moderasi.

2. Teori Sinyal

Teori signaling, sebagaimana dikemukakan oleh Spence, (1973), menyoroti pentingnya sinyal atau isyarat yang dikirimkan oleh pihak

internal perusahaan kepada pasar untuk mengurangi ketidakpastian informasi. Dalam konteks ini, diversitas gender dalam kepemimpinan dapat dilihat sebagai sinyal positif yang mencerminkan komitmen perusahaan terhadap praktik tata kelola yang inklusif dan progresif. Di sisi lain, kebijakan utang juga berfungsi sebagai sinyal kepada investor tentang prospek keuangan perusahaan; perusahaan yang mengambil utang dalam porsi optimal sering kali dianggap memiliki kepercayaan diri terhadap masa depannya. Dengan demikian, diversitas gender pemimpin dan kebijakan utang tidak hanya memengaruhi nilai perusahaan secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui persepsi pasar. Sinyal-sinyal ini menjadi krusial dalam membentuk kepercayaan dan minat investor, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan nilai perusahaan.

3. Diversitas Gender Pemimpin

a. Definisi Diversitas Gender Pemimpin

Diversitas gender dalam dewan direksi dan komisaris memegang peranan penting dalam mendorong peningkatan nilai perusahaan. Fauzan & Khairunnisa, (2019), menyebutkan diversitas gender berfokus pada keterlibatan baik laki-laki maupun perempuan dalam struktur dewan, yang dipandang sebagai bentuk pemberian kesempatan yang setara tanpa diskriminasi. Keterwakilan gender yang beragam di posisi strategis mencerminkan nilai-nilai keadilan dan keterbukaan perusahaan, yang berdampak pada penguatan citra perusahaan di mata pemangku kepentingan. Selain menjadi simbol keberagaman, keberadaan pemimpin

dari berbagai gender, baik laki-laki maupun perempuan, dianggap mampu memberikan perspektif yang berbeda yang dapat memperkaya proses pengambilan keputusan. Perbedaan karakteristik dalam hal kepemimpinan dan pengelolaan risiko antara laki-laki dan perempuan juga dinilai sebagai faktor penting dalam menciptakan keseimbangan dalam strategi bisnis (Anggraini & Lestari, 2024).

Lebih lanjut, *board diversity* yang mencakup aspek gender, umur, latar belakang pendidikan, kewarganegaraan, hingga keahlian teknis dianggap mampu memperluas sudut pandang dalam pengambilan keputusan (Thapa, 2024). Semakin tinggi tingkat keberagaman ini, semakin besar potensi perusahaan untuk memperoleh solusi yang inovatif terhadap konflik dan tantangan bisnis (Juevanty & Suzan, 2022). Menurut Ikhyanuddin, (2021), perbedaan latar belakang dalam dewan juga mendorong proses diskusi yang lebih dinamis dan mempertimbangkan banyak sudut pandang, baik secara teknis maupun sosial. Dengan adanya perempuan dalam dewan direksi, perusahaan dapat mengakses sudut pandang pasar yang lebih luas dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Kesimpulannya, diversitas gender dalam dewan direksi tidak hanya berdampak positif terhadap tata kelola perusahaan, tetapi juga secara langsung berkontribusi pada peningkatan nilai dan daya saing perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Diversitas Gender Pemimpin

Diversitas gender dalam kepemimpinan dipengaruhi oleh perbedaan karakteristik antara laki-laki dan perempuan dalam hal gaya memimpin dan cara mengambil keputusan. Laki-laki umumnya lebih percaya diri, tegas, dan cenderung berani mengambil risiko. Sebaliknya, perempuan cenderung memiliki gaya kepemimpinan yang lebih demokratis, berbicara dengan hati-hati, serta tidak otoriter (Lu, 2024). Perbedaan ini tidak berarti salah satu lebih unggul dari yang lain, melainkan mencerminkan pendekatan yang berbeda dan saling melengkapi dalam kepemimpinan. Karakteristik khas dari masing-masing gender memberikan kontribusi tersendiri, sehingga diversitas dalam gaya kepemimpinan mampu menciptakan tim manajemen yang lebih adaptif dan efektif dalam menghadapi berbagai tantangan organisasi.

Dalam hal pengambilan risiko, laki-laki cenderung lebih terbuka terhadap pengalaman yang berisiko, sementara perempuan lebih selektif dan berhati-hati (Lu, 2024). Perbedaan ini menjadi pertimbangan penting di industri seperti perbankan dan keuangan, di mana pendekatan berimbang antara keberanian dan kehati-hatian sangat dibutuhkan. Menariknya, perempuan yang terlibat di bidang yang umumnya didominasi laki-laki, seperti teknik, ekonomi, dan keuangan, menunjukkan tingkat kepercayaan diri yang tinggi, sejajar dengan laki-laki (Lu, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pengalaman

yang setara dapat mengatasi perbedaan gender dalam kepemimpinan. Oleh karena itu, pengalaman, karakter personal, dan perspektif kerja dari kedua gender merupakan faktor penting yang memperkuat efektivitas dan keberagaman dalam struktur kepemimpinan, khususnya di tingkat direktur.

c. Pengukuran Diversitas Gender Pemimpin

Indikator diversitas gender dalam penelitian umumnya diukur melalui representasi perempuan dalam struktur kepemimpinan perusahaan, khususnya pada dewan direksi. Salah satu pendekatan yang sering digunakan adalah proporsi jumlah perempuan terhadap total anggota direksi, sebagaimana diterapkan oleh Almarayeh, (2023) dalam studinya di Yordania. Selain itu, beberapa penelitian seperti oleh Diaz & Armadani, (2024) menggunakan jumlah direktur perempuan terhadap total anggota direksi sebagai indikator, sedangkan Suropto & Aini, (2024) menggunakan variabel dummy yang menunjukkan ada atau tidaknya perempuan dalam dewan direksi. Penggunaan indikator-indikator tersebut mencerminkan perbedaan dalam cara pandang terhadap pengaruh diversitas gender terhadap kinerja dan nilai perusahaan. Pemilihan indikator disesuaikan dengan konteks penelitian dan ketersediaan data perusahaan.

Pengukuran diversitas gender pemimpin perusahaan dengan melihat proporsi perempuan di jajaran direksi terhadap total jumlah direksi yang ada. Semakin tinggi proporsi perempuan di direksi, semakin

kuat sinyal positif yang dikirimkan perusahaan kepada pasar, sesuai dengan teori signaling. Selain itu, diversitas gender juga memperkuat mekanisme kontrol internal sebagaimana dijelaskan dalam teori agensi. Diaz & Armadani, (2024) menambahkan bahwa diversitas gender yang diukur dengan rasio ini terbukti berdampak pada peningkatan kinerja keuangan perusahaan di berbagai konteks pasar.

4. Kebijakan Utang

a. Definisi Kebijakan Utang

Kebijakan utang merupakan kebijakan perusahaan dalam menentukan seberapa besar proporsi pendanaan eksternal yang berasal dari utang untuk mendanai kegiatan operasional (Dwiastuti & Dillak, 2019). Dalam hal ini, kebijakan utang dipandang sebagai strategi manajemen perusahaan dalam memperoleh dana guna mendukung aktivitas perusahaan, terutama dari pihak eksternal (Somantri & Sukardi, 2019). Penentuan kebijakan utang juga erat kaitannya dengan struktur modal perusahaan, sebab utang menjadi bagian dari komposisi modal tersebut (Nafiah & Sopi, 2020). Selain itu, dalam praktiknya, kebijakan utang juga mempertimbangkan aspek sensitivitas terhadap nilai perusahaan karena penggunaan utang yang tepat dapat menciptakan peningkatan nilai perusahaan, sebaliknya penggunaan yang berlebihan justru dapat menurunkannya (Ayuningtyas dkk., 2020). Oleh karena itu, kebijakan utang merupakan keputusan yang memerlukan perhitungan cermat agar dapat memberikan manfaat maksimal bagi perusahaan.

Kebijakan utang juga mencerminkan sikap perusahaan terhadap risiko keuangan, karena semakin tinggi proporsi utang yang digunakan, semakin besar pula potensi ketidakmampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban finansialnya (Bintari dkk., 2024). Perusahaan yang tumbuh pesat biasanya membutuhkan pembiayaan eksternal yang lebih besar untuk mendukung kegiatan operasionalnya, sehingga pengambilan keputusan terkait utang menjadi aspek vital dalam perencanaan keuangannya (Yuni Kurniawati dkk., 2024). Selain menjadi sumber pembiayaan, kebijakan utang juga berpengaruh terhadap nilai saham, karena peningkatan utang dapat meningkatkan laba per saham namun juga meningkatkan risiko finansial yang menurunkan harga saham jika tidak dikelola dengan baik (Musyaffa dkk., 2024). Dalam kerangka struktur modal, kebijakan utang merupakan elemen fundamental yang harus diseimbangkan dengan ekuitas agar tidak membebani perusahaan secara berlebihan (Deni Sapitra dkk., 2024). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kebijakan utang merupakan keputusan strategis perusahaan dalam mengelola pendanaan eksternal untuk mendukung kegiatan operasional dengan memperhatikan struktur modal dan risiko yang menyertainya.

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kebijakan Utang

Kebijakan utang perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, yang dapat bervariasi tergantung pada karakteristik dan kondisi perusahaan. Berdasarkan penelitian Jumaidi

dkk., (2021), kepemilikan institusional dan profitabilitas memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kebijakan utang, di mana perusahaan dengan kepemilikan institusional yang besar dan tingkat profitabilitas yang tinggi cenderung lebih menghindari penggunaan utang. Sebaliknya, pertumbuhan penjualan memiliki pengaruh positif terhadap kebijakan utang, yang berarti perusahaan dengan tingkat pertumbuhan yang tinggi lebih cenderung untuk meningkatkan utangnya. Hal ini sejalan dengan temuan Fatmawati & Takarini, (2022) yang juga menunjukkan bahwa perusahaan dengan risiko bisnis tinggi akan cenderung mengandalkan utang lebih banyak untuk mendukung operasional mereka, sedangkan struktur aset yang tinggi justru mengurangi ketergantungan pada utang, karena perusahaan tersebut dapat memanfaatkan aset yang dimiliki untuk pendanaan.

Di sisi lain, ukuran perusahaan dan likuiditas juga turut memengaruhi kebijakan utang. Andy dkk., (2023) menemukan bahwa kebijakan dividen dan likuiditas memiliki pengaruh signifikan terhadap kebijakan utang perusahaan, sementara faktor seperti struktur aset, ukuran perusahaan, dan pertumbuhan tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Namun, Susanti dkk., (2024) mengungkapkan bahwa ukuran perusahaan dan struktur aset tidak berpengaruh signifikan terhadap kebijakan utang, meskipun interaksi antara ukuran perusahaan dan likuiditas dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh struktur aset terhadap kebijakan utang. Temuan ini mengarah pada pemahaman bahwa

perusahaan dengan ukuran besar atau aset tinggi cenderung mengurangi ketergantungannya pada utang, beralih pada sumber pendanaan internal. Keseluruhan temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan yang hati-hati dalam keputusan pendanaan perusahaan agar tidak terjadi ketidakseimbangan antara sumber daya internal dan eksternal.

c. Pengukuran Kebijakan Utang

Pengukuran kebijakan utang dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rasio antara total utang terhadap total modal. Somantri & Sukardi, (2019), menyebutkan rasio DER mencerminkan sejauh mana perusahaan mengandalkan pembiayaan eksternal dibandingkan dengan modal sendiri untuk mendukung operasional dan ekspansi, serta rasio ini turut mencerminkan gambaran menyeluruh mengenai stabilitas keuangan dan potensi risiko yang dihadapi perusahaan. Rasio utang terhadap modal ini sejalan dengan teori agensi, di mana tingkat utang yang moderat berfungsi sebagai mekanisme pengendalian perilaku manajemen, sedangkan dari sudut pandang teori signaling, rasio yang optimal memberikan sinyal positif kepada investor tentang kekuatan struktur keuangan perusahaan. Dengan demikian, pengukuran ini tidak hanya relevan secara teknis, tetapi juga strategis dalam menginterpretasikan hubungan antara kebijakan utang dan nilai perusahaan.

5. Nilai Perusahaan

a. Definisi Nilai Perusahaan

Nilai perusahaan merupakan indikator penting yang menunjukkan persepsi investor terhadap kinerja dan prospek suatu perusahaan, yang tercermin dalam harga sahamnya di pasar modal (Oktaviani dkk., 2019). Harga saham menjadi representasi langsung dari penilaian pasar terhadap keberhasilan operasional dan strategi perusahaan secara keseluruhan (Hasbullah & Mutiara, 2021). Dalam jangka panjang, nilai perusahaan mencerminkan kemampuan perusahaan dalam menjaga kelangsungan hidupnya, terutama ketika perusahaan juga memperhatikan tanggung jawab sosial dan lingkungan (Khairiyani dkk., 2019). Oleh karena itu, perusahaan dengan nilai tinggi biasanya diasosiasikan dengan kepercayaan yang tinggi dari investor terhadap keberlanjutan dan kesejahteraan pemegang sahamnya (Agung dkk., 2021). Tingginya nilai perusahaan juga menunjukkan bahwa perusahaan berada dalam kondisi yang baik untuk menarik dan mempertahankan investasi dari para pemilik modal (Prasetya Margono & Gantino, 2021).

Nilai perusahaan tidak hanya menjadi perhatian investor, tetapi juga relevan bagi kreditor karena mencerminkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban keuangannya (Agung dkk., 2021). Penilaian terhadap nilai ini juga menjadi penting dalam berbagai proses strategis seperti merger, akuisisi, maupun penjualan perusahaan, karena nilai perusahaan mencerminkan keputusan-keputusan penting dalam

investasi, pendanaan, dan pembagian dividen (Aktor dkk., 2024). Perusahaan dengan nilai tinggi dianggap berhasil dalam mengoptimalkan sumber daya serta strategi bisnisnya untuk menciptakan kesejahteraan pemegang saham (Hasbullah & Mutiara, 2021). Dengan demikian, nilai perusahaan merupakan ukuran kesuksesan dan kemakmuran perusahaan yang dinilai dari persepsi pasar terhadap harga sahamnya di bursa (Oktaviani dkk., 2019). Kesimpulannya, nilai perusahaan adalah gambaran menyeluruh atas performa dan prospek perusahaan yang tercermin dari harga saham serta dinilai penting oleh seluruh pemangku kepentingan, baik investor, kreditor, maupun manajemen internal.

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Nilai Perusahaan

Nilai perusahaan dipengaruhi oleh faktor dari dalam dan luar perusahaan. Faktor dari dalam perusahaan antara lain adalah struktur modal (DER), pertumbuhan aset, dan keuntungan atau profitabilitas (ROE) yang semuanya bisa meningkatkan nilai perusahaan. Sementara itu, faktor dari luar seperti inflasi bisa memberi pengaruh positif, tapi nilai tukar yang melemah justru bisa menurunkan nilai perusahaan (Pasaribu dkk., 2019). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kondisi ekonomi dan mengatur keuangannya dengan hati-hati.

Faktor lain yang memengaruhi nilai perusahaan adalah keputusan yang dibuat manajemen, seperti keputusan pendanaan, pembagian dividen, dan keputusan investasi. Ketiga keputusan tersebut terbukti bisa meningkatkan nilai perusahaan jika dikelola dengan baik (Yusmaniarti &

Charolina, 2024). Selain itu, nilai perusahaan juga dipengaruhi oleh seberapa besar perusahaan tersebut, seberapa banyak utangnya, dan seberapa besar keuntungannya (Satriawan dkk., 2024). Jadi, nilai perusahaan bisa dipengaruhi oleh keputusan keuangan internal maupun oleh kondisi perusahaan secara keseluruhan.

c. Pengukuran Nilai Perusahaan

Pengukuran nilai perusahaan dalam penelitian ini menggunakan rasio Price to Book Value (PBV), yang membandingkan nilai pasar saham perusahaan dengan nilai bukunya. Satriawan dkk., (2024) menyatakan bahwa PBV mencerminkan seberapa besar pasar menghargai aset bersih perusahaan, menjadi indikator penting dalam menilai persepsi investor terhadap kinerja manajemen. Dalam perspektif teori agensi, PBV yang tinggi menunjukkan keberhasilan manajer dalam memaksimalkan nilai pemilik melalui pengelolaan aset yang efisien. Sedangkan dari teori signaling, PBV berfungsi sebagai sinyal kepada pasar tentang prospek dan kualitas perusahaan. Widigdy dkk., (2024) juga menekankan bahwa PBV menjadi refleksi nyata atas kepercayaan pasar terhadap strategi keuangan dan operasional yang diambil perusahaan.

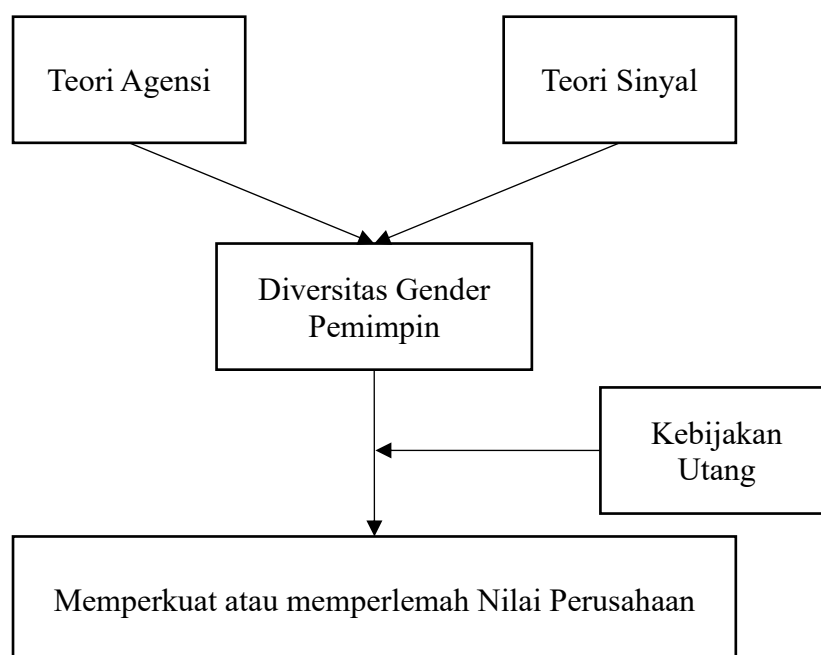
B. Kerangka Berpikir

Dalam perspektif teori agensi, diversitas gender dalam kepemimpinan berperan penting dalam mengurangi konflik kepentingan antara manajer dan

pemilik. Kehadiran pemimpin dari latar belakang gender yang berbeda, baik laki-laki maupun perempuan, menghadirkan keragaman cara pandang, pengalaman, dan pendekatan dalam pengambilan keputusan strategis. Pemimpin laki-laki cenderung fokus pada efektivitas dan pencapaian target, sementara pemimpin perempuan biasanya lebih berhati-hati dan mempertimbangkan aspek etika serta kepatuhan terhadap aturan. Perpaduan karakteristik ini dapat memperkuat fungsi pengawasan internal, meningkatkan akuntabilitas manajerial, dan pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap nilai perusahaan. Dalam teori agensi, kebijakan utang juga dipandang sebagai mekanisme disiplin eksternal yang mendorong manajer untuk lebih efisien dan bertanggung jawab. Maka, jika diversitas gender dalam kepemimpinan berjalan seimbang dan kebijakan utang diterapkan secara proporsional, keduanya berpotensi bersinergi dalam meningkatkan nilai perusahaan.

Sementara itu, dari sudut pandang teori signaling, diversitas dalam kepemimpinan serta kebijakan utang yang tepat dapat menjadi sinyal positif bagi pasar. Kepemimpinan yang beragam mencerminkan budaya tata kelola yang inklusif dan adaptif terhadap perubahan, sedangkan penggunaan utang secara terukur menunjukkan kepercayaan diri manajemen terhadap prospek kinerja masa depan. Kombinasi ini dapat memperkuat kepercayaan investor dan meningkatkan persepsi pasar terhadap perusahaan. Namun, jika kebijakan utang diterapkan secara berlebihan, hal tersebut justru dapat meningkatkan risiko dan melemahkan sinyal positif dari diversitas gender

pemimpin. Oleh karena itu, dalam kerangka teoritis ini, kebijakan utang dapat berfungsi sebagai faktor yang memperkuat atau justru memperlemah pengaruh diversitas gender dalam kepemimpinan terhadap nilai perusahaan dan hubungan inilah yang akan diuji dalam penelitian ini.



Gambar 2. 1. Kerangka Berpikir

C. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Diversitas Gender Pemimpin terhadap Nilai Perusahaan

Diversitas gender dalam kepemimpinan diyakini memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas tata kelola perusahaan. Dalam perspektif teori agensi, baik pemimpin laki-laki maupun perempuan cenderung memiliki pendekatan yang berbeda dalam pengambilan keputusan. Pemimpin perempuan sering kali menunjukkan pendekatan yang lebih berhati-hati dan etis, sementara pemimpin laki-laki mungkin lebih berorientasi pada pengambilan keputusan yang cepat dan pragmatis.

Perbedaan karakteristik ini, baik dari pemimpin laki-laki maupun perempuan, dapat memperkuat fungsi pengawasan internal, mengurangi potensi konflik kepentingan antara manajer dan pemilik, serta meningkatkan akuntabilitas dan efisiensi manajerial. Diversitas gender pemimpin, pada akhirnya, berdampak positif terhadap peningkatan nilai perusahaan.

Dari sisi teori signaling, diversitas gender dipersepsikan sebagai sinyal positif atas komitmen perusahaan terhadap prinsip inklusivitas dan tata kelola yang modern. Investor menilai hal ini sebagai indikator bahwa perusahaan dikelola dengan perspektif yang lebih luas dan responsif terhadap perubahan sosial. Diversitas dalam kepemimpinan juga mencerminkan kapasitas adaptif perusahaan terhadap tantangan pasar. Hal ini membentuk persepsi positif yang dapat meningkatkan kepercayaan dan ekspektasi investor. Oleh karena itu, diversitas gender pemimpin diperkirakan berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan (Bunardi & Cahyadi, 2024).

H1: Diversitas gender pemimpin memengaruhi nilai perusahaan.

2. Kebijakan Utang Memoderasi Pengaruh Diversitas Gender Pemimpin terhadap Nilai Perusahaan

Teori agensi memandang kebijakan utang sebagai alat disiplin eksternal untuk mengendalikan perilaku manajer. Ketika diversitas gender hadir dalam kepemimpinan, penggunaan utang yang proporsional akan

memperkuat pengawasan internal yang telah terbentuk. Kombinasi ini menciptakan lingkungan manajerial yang lebih disiplin dan akuntabel. Dengan adanya tekanan dari kewajiban utang, manajer terdorong untuk bertindak lebih efisien dan fokus pada penciptaan nilai. Oleh karena itu, kebijakan utang dapat memperkuat pengaruh positif diversitas gender terhadap nilai perusahaan.

Sementara itu, dari sudut pandang teori signaling, diversitas gender pemimpin dan kebijakan utang yang optimal bersama-sama membentuk sinyal kredibilitas yang kuat kepada pasar. Diversitas kepemimpinan menunjukkan tata kelola progresif, sedangkan kebijakan utang yang sehat mencerminkan optimisme perusahaan terhadap kinerja masa depan. Namun, jika proporsi utang berlebihan, maka sinyal positif dari diversitas gender pemimpin dapat terdistorsi oleh risiko keuangan yang meningkat. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kebijakan utang dapat berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara berbagai faktor internal perusahaan dan nilai perusahaan. Radendhania & Susilowati, (2023) menemukan bahwa kebijakan utang memoderasi hubungan antara penghindaran pajak dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan, sementara Sari & Yuli Ardiany, (2024) serta Putri & Hernawati, (2024) menunjukkan peran serupa dalam kaitannya dengan arus kas bebas, kebijakan dividen, dan kinerja keuangan. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, kebijakan utang memiliki potensi untuk menjadi variabel moderasi dalam hubungan antara diversitas gender pemimpin dan nilai perusahaan, karena dapat memperkuat

atau memperlemah pengaruh diversitas melalui tekanan finansial dan sinyal pasar yang dihasilkannya.

H2: Diversitas gender pemimpin memengaruhi nilai perusahaan dimoderasi kebijakan utang.