

The Role of Family Control as a Moderation Variable Affects Women's Participation Relationship, the Risk Management Committee on Firm Value

[Peran *Family* Sebagai Variabel Moderasi Mempengaruhi Hubungan Partisipasi Perempuan, Komite Manajemen Risiko Terhadap Nilai Perusahaan]

Alvidhila Fatimatus Sholikhah¹⁾, Sarwenda Biduri²⁾

¹⁾Program Studi Akuntansi, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

²⁾Program Studi Akuntansi, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Email Penulis Korespondensi : sarwendabiduri@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the role of family control as a moderating variable influencing the relationship between women's participation and risk management committees on company Firm values. Firm values is an indicator of the total owned by the company, both from a financial, economic and market perspective. Using data from food and beverage sub-sector manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange, this research analyzed 22 companies for the 2018-2022 period. The analysis method used is SmartPLS 3.0. The research results show that women's participation and the risk management committee have a positive and significant influence on company value. Family control also moderates the relationship between these variables. The implication of this research is the important role of family control in increasing company value through women's participation and effective risk management. These findings can serve as a guide for company management practices in Indonesia to pay attention to these factors in an effort to improve firm performance and value.*

Keywords - Firm Values, Women's Participation, Risk Management Committee, Family Control

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya peran kendali keluarga sebagai variabel moderasi mempengaruhi hubungan partisipasi perempuan, komite manajemen risiko terhadap nilai perusahaan. Nilai perusahaan adalah indikator dari total yang dimiliki oleh perusahaan, baik dari segi keuangan, ekonomi dan pasar. Dengan menggunakan data perusahaan manufaktur sub sektor makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia, penelitian ini menganalisis 22 perusahaan periode 2018-2022. Metode analisis yang digunakan adalah SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi perempuan dan komite manajemen risiko memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. *Family Control* juga memoderasi hubungan antara variabel-variabel tersebut. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya peran *Family Control* dalam meningkatkan nilai perusahaan melalui partisipasi perempuan dan manajemen risiko yang efektif. Temuan ini dapat menjadi panduan bagi praktik manajemen perusahaan di Indonesia untuk memperhatikan faktor-faktor tersebut dalam upaya meningkatkan kinerja dan nilai perusahaan.

Kata Kunci - Nilai Perusahaan, Partisipasi Perempuan, Komite Manajemen Risiko, Family Control

I. PENDAHULUAN

Aset perusahaan mengacu pada sumber daya yang dimiliki oleh setiap perusahaan yang memiliki nilai ekonomi dan mampu memberikan keuntungan di masa mendatang. Aset perusahaan berfungsi sebagai instrumen yang digunakan oleh berbagai pihak seperti pemegang saham, investor, pengurus dan manajemen perusahaan, kreditur dan pemberi pinjaman. Mereka memanfaatkan aset tersebut sebagai alat untuk mengukur nilai perusahaan. Nilai perusahaan adalah suatu indikator dari total yang dimiliki oleh perusahaan, baik dari segi keuangan, ekonomi dan pasar. Selain itu, nilai perusahaan merupakan suatu estimasi seberapa berharga perusahaan tersebut, potensi pertumbuhan dan kinerja perusahaan di masa depan. Berdasarkan hal tersebut, nilai perusahaan dapat dikatakan sebagai cermin dari suatu kondisi perusahaan. Semakin tinggi nilai perusahaan, maka perusahaan akan mendapatkan pandangan positif dari calon investor. Oleh karena itu peningkatan nilai perusahaan tercermin dalam tingkat pengembalian investasi yang tinggi kepada para pemegang saham [1].

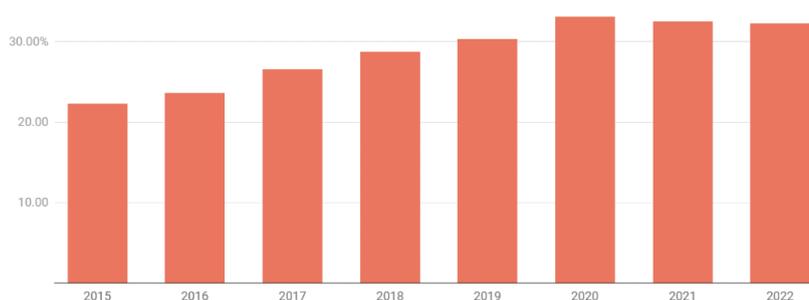
Laporan Keuangan adalah salah satu instrumen yang dapat dimanfaatkan oleh investor untuk dapat memahami nilai suatu perusahaan [2]. Dari laporan keuangan, investor dapat memperoleh informasi mengenai kondisi keuangan perusahaan dan pencapaian hasil yang telah dicapai. Mengambil keputusan investasi yang hanya mempertimbangkan informasi finansial dari laporan keuangan tidak dapat menjamin kepastian bahwa keputusan investasi tersebut tepat. Oleh karena itu, mempertimbangkan informasi non-finansial yang disajikan oleh perusahaan juga dianggap penting dalam menentukan

keputusan dalam investasi [3]. Penilaian dari suatu perusahaan dapat bergantung pada beberapa faktor, termasuk faktor aset perusahaan, faktor kinerja keuangan, faktor prospek pertumbuhan, faktor posisi pasar, dan juga elemen-elemen lainnya.

Nilai perusahaan adalah kemampuan perusahaan untuk memberikan pengembalian investasi yang tinggi kepada pemegang saham. Nilai perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kebijakan dividen, struktur modal, pertumbuhan perusahaan, profitabilitas, likuiditas, ukuran perusahaan dan faktor lainnya. Berdasarkan faktor-faktor tersebutlah yang menjadikan nilai perusahaan tidak selalu konsisten [4]. Oleh karena itu faktor-faktor tersebut menjadi pertimbangan bagi para calon investor untuk melakukan investasi kepada perusahaan tersebut. Sesuai dengan *Agency Theory* yang menyoroti hubungan antara pemegang saham atau sebagai prinsipal dan manajemen sebagai agen di dalam suatu perusahaan. Penilaian terhadap nilai perusahaan ditekankan melalui analisis dinamika hubungan manajemen-pemegang saham (*agen-prinsipal*), dengan memperhatikan terhadap bagaimana suatu tindakan dari manajemen yang selaras dengan kepentingan pemegang saham [5].

Nilai perusahaan pada dasarnya dapat diukur dengan menggunakan beberapa aspek, salah satunya yaitu dengan harga pasar saham perusahaan karena harga pasar saham perusahaan merupakan gambaran penilaian investor secara keseluruhan atas setiap ekuitas yang dimiliki. Harga pasar saham menunjukkan penilaian sentral dari seluruh pelaku pasar saham bertindak sebagai pengukuran kinerja manajemen perusahaan [6]. Nilai Perusahaan dengan pengukuran *Price to book value* (PBV) banyak digunakan oleh para analis sekuritas untuk menilai harga saham di masa mendatang. Hasil perhitungan harga pasar saham yang besar terhadap nilai bukunya dapat memperlihatkan suatu perbandingan antara kinerja saham perusahaan di pasar saham dengan nilai bukunya [7].

Tingginya tingkat pengembalian atas ekuitas akan mempunyai harga pasar saham berkali kali lipat besar daripada perusahaan yang tingkat ekuitasnya rendah. Untuk meningkatkan nilai perusahaan diperlukan dengan adanya manajemen pendanaan yang baik sehingga dapat menjadikan dana yang diperoleh dapat dialokasi dengan baik agar bisa mencapai tujuan perusahaan. Sumber pendanaan merupakan bagaimana perusahaan mendapatkan modal operasinya dan dapat memaksimalkan modal tersebut. Sumber pendanaan berasal dari dalam maupun dari luar perusahaan. Nilai perusahaan dapat dipengaruhi dengan memaksimalkan pemilihan sumber pendanaan. Pendanaan dari dalam atau internal berasal dari laba ditahan, sedangkan pendanaan dari luar atau eksternal berasal dari pinjaman kreditur atau pemilik perusahaan [8].



Gambar 1. Data Statistik Proporsi Perempuan yang Menduduki Posisi Manajerial

Peran kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi. Kepemimpinan menjadi unsur kunci yang mempengaruhi efektivitas, kualitas, dan budaya organisasi, tercermin dari kerja sama yang terjalin antara anggota organisasi dan pemimpin mereka. Selain itu, kepemimpinan turut berperan dalam menciptakan kondisi transformasional di mana pemimpin memotivasi anggotanya untuk meningkatkan kinerja dan bersedia berkorban demi mencapai tujuan organisasi [9]. pentingnya kemampuan pemimpin dalam organisasi ditujukan untuk kemajuan bagi organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang menuntut kemampuan dari seorang pemimpin tersebut yaitu gaya kepemimpinan transformasional dengan memotivasi para bawahan untuk berbuat lebih baik sesuai harapan dari bawahan dengan meningkatkan nilai tugas dengan mendorong bawahannya mengorbankan diri sendiri demi kepentingan organisasi diikuti dengan peningkatan tingkat kebutuhan bawahan yang lebih baik.

Keberadaan perempuan dalam suatu pimpinan perusahaan sering dianggap kurang efektif dalam peningkatan nilai perusahaan maupun kinerja perusahaan. Kepemimpinan sering dikaitkan hanya dengan kaum laki-laki dimana banyak sebagian berpendapat bahwa laki-laki saja yang mampu menjadi seorang pemimpin, karena perempuan dianggap memiliki kemampuan yang minim wawasan dan pengalaman yang relatif rendah [10]. Namun, hal tersebut berbanding terbalik dengan data statistik yang ada pada gambar satu yang menunjukkan proporsi perempuan yang menduduki posisi manajerial mengalami perkembangan yang cukup signifikan setiap tahunnya [11]. Berdasarkan data statistik pada gambar satu dapat dilihat bahwa pada tahun 2015 perkembangan terjadi cukup signifikan dari proporsinya hanya 22,32% meningkat jauh di atas 30%. Namun, pada tahun 2020 proporsi kepemimpinan perempuan di posisi manajerial sempat menyentuh angka 33,08%. Pada tahun 2021 proporsi kepemimpinan perempuan di posisi manajerial mengalami penurunan sebesar 32,5 [11]. Perkembangan positif ini membuktikan bahwa proporsi perempuan ada pada posisi yang strategis perusahaan yang terus bertumbuh, serta terdapat proyeksi tambahan PDB dunia sebesar USD 28 triliun. Hal positif tersebut mendefinisikan bahwa peran perempuan sebagai *Natural Born Leader* yang keseimbangan di dunia profesional hingga di dalam rumah tangga [12].

Berdasarkan perkembangan kepemimpinan perempuan di Indonesia saat ini, keterampilan yang menjadi kunci dalam dunia kerja adalah kompetensi dan juga kemampuan individu, sehingga perbedaan gender tidak lagi menjadi penentu kesuksesan seseorang. Perubahan ini terlihat dari pergeseran dalam jenis pekerjaan yang sebelumnya di dominasi oleh laki-laki, yang kini dapat dijalankan dengan baik oleh perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki kemampuan yang setara dalam perusahaan. Selain itu, keberadaan perempuan dalam pengambilan suatu keputusan dianggap sangat berhati-hati sehingga hal tersebut dianggap keberadaan perempuan dalam perusahaan dianggap dapat meningkatkan Artikel Praterbitnilai perusahaan maupun kinerja perusahaan. Kehadiran perempuan dalam dewan eksekutif dianggap dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam meningkatkan nilai pasar suatu perusahaan. Keanekaragaman gender di level eksekutif tidak hanya mencerminkan penerapan prinsip tata kelola perusahaan yang baik, akan tetapi juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perubahan nilai perusahaan [13]. Manajemen organisasi oleh seorang pemimpin tidak dapat terlepas dari tantangan dalam mengelola sumber daya manusia. Hingga saat ini, sumber daya manusia tetap menjadi fokus utama dan perhatian utama bagi organisasi atau perusahaan guna menjaga kelangsungan dalam persaingan yang semakin sengit di era globalisasi ini. Tingkat tuntutan yang semakin meningkat ini menuntut manajemen sumber daya manusia untuk dikelola secara efektif, dengan memperhatikan semua kebutuhan yang ada, demi mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan [14].

Board Gender Diversity mencakup proporsi yang seimbang antara perempuan dan laki-laki di dalam dewan direksi perusahaan. Oleh karena itu *Board Gender Diversity* melibatkan implementasi kebijakan serta langkah inisiatif untuk menjamin akses yang setara dan peluang yang merata bagi perempuan di dalam kepemimpinan perusahaan. Pada penelitian terdahulu juga memberikan pandangan tentang bagaimana perbedaan gender dapat mempengaruhi dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Perbedaan gender dianggap dapat mempengaruhi pola pikir individu, pengambilan keputusan dan praktik, dimana laki-laki dianggap cenderung membuat keputusan tanpa mempertimbangkan aturan yang ada, sedangkan perempuan dianggap lebih cenderung mematuhi aturan yang telah ditetapkan dalam pengambilan keputusan [15]. Berdasarkan hal tersebut, banyak penelitian yang menunjukkan bahwa partisipasi perempuan dalam dewan direksi ataupun peran kepemimpinan perempuan berdampak positif pada nilai perusahaan. Keberadaan kepemimpinan perempuan dianggap membawa perspektif yang unik, keterampilan yang multitasking dan kecenderungan untuk berpikir jangka panjang. Berdasarkan hal tersebut adanya perempuan dalam jajaran dewan direksi dikatakan dapat membantu mengambil keputusan yang lebih tepat dan berisiko lebih rendah, yang nantinya diharapkan akan dapat meningkatkan nilai perusahaan [16].

Komposisi pada dewan memiliki dampak yang signifikan pada kinerja perusahaan karena keberadaan dewan memiliki peran utama dalam pengambilan keputusan yang strategis. Selain berperan sebagai pengambil keputusan yang strategis, dewan juga bertanggung jawab atas fungsi pengawasan, respons terhadap potensi ancaman, dan pemantauan terhadap nilai perusahaan. Kehadiran perempuan dalam dewan membawa diversitas ke dalam komposisi, melibatkan dimensi gender dalam proses pengambilan keputusan dan manajemen perusahaan [17]. Kehadiran perempuan di dalam dewan direksi memiliki signifikansi yang berperan secara efektif di dalam melakukan pengawasan terhadap kinerja manajerial. Perempuan yang menduduki posisi di dalam dewan direksi cenderung dapat memberikan kontribusi positif bagi suatu perusahaan, serta juga dapat membantu mencapai keseimbangan tanggung jawab terhadap perusahaan [15]. Berdasarkan hal tersebut dan juga pendapat dari beberapa penelitian terdahulu juga menyatakan bahwa keberadaan direksi perempuan lebih dianggap rasional dalam membuat keputusan dan transparansi laporan keuangan dibandingkan direksi laki-laki [18].

Dilansir dari CNBC Indonesia mengungkapkan bahwa kepemimpinan perempuan terus berkembang dari tahun ke tahun walaupun ada penurunan sedikit pada beberapa tahun. Dengan adanya para pemimpin perempuan berupaya untuk meningkatkan standar kinerja untuk memastikan bahwa perempuan memiliki suatu keyakinan yang kuat terhadap pola pikir, ide-ide unik, tindakan dan dalam mengemukakan pendapat. Keberadaan kepemimpinan perempuan di posisi yang strategis dalam perusahaan saat ini semakin pesat. Berdasarkan hal tersebut isu tentang kesetaraan gender menjadi perhatian utama dalam lingkungan kerja global [11]. Keterlibatan perempuan dalam jabatan dewan eksekutif pada suatu perusahaan dianggap memiliki efek positif pada peningkatan nilai perusahaan. Keberagaman gender di tingkat dewan eksekutif mencerminkan penerapan pada prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik, serta juga dianggap dapat memberikan kontribusi yang cukup tinggi terhadap nilai maupun kinerja perusahaan.

Berdasarkan hal di atas dalam penelitian dan teori *Gender and Leadership* mengemukakan bahwa gender dan gaya kepemimpinan merupakan sebuah pengamatan berbeda dalam pendekatan kepemimpinan antara jenis kelamin, yaitu antara gaya kepemimpinan laki-laki dan gaya kepemimpinan perempuan. Dalam teori tersebut menyatakan bahwa laki-laki cenderung mengadopsi model kepemimpinan yang bersifat maskulin seperti ketegasan, ketangguhan, fokus pada hasil dan tujuan, pengambilan risiko dan sifat-sifat lainnya. Sedangkan perempuan cenderung dianggap menggunakan model kepemimpinan yang bersifat feminis seperti bersifat partisipatif, empati, komunikasi yang efektif, keseimbangan, pemecahan konflik dan sifat-sifat yang lainnya [19]. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka, keberagaman gender dapat merubah pandangan yang menganggap kepemimpinan perempuan kurang kuat dalam organisasi maupun perusahaan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa perempuan memiliki potensi tinggi untuk menjadi pemimpin di dalam organisasi maupun dunia corporate karena mereka membawa sejumlah karakteristik yang unik dan tidak dimiliki oleh laki-laki.

Pengaruh tingkat nilai perusahaan tidak hanya diukur dengan adanya keberagaman gender saja. Nilai perusahaan juga dapat dipengaruhi oleh adanya *Risk Management Committee*. *Risk Management Committee* adalah sebuah entitas di dalam struktur sebuah organisasi yang memiliki tanggung jawab terhadap manajemen risiko perusahaan. *Risk Management Committee* memiliki tujuan utama yaitu mengidentifikasi, menilai dan mengelola risiko-risiko yang mungkin nantinya akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi maupun suatu perusahaan, dengan upaya untuk meminimalkan dampaknya. Oleh

karena itu setiap organisasi maupun perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya akan selalu menghadapi risiko sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari kegiatan operasionalnya. Namun resiko tidak dapat sepenuhnya dihindari atau dihilangkan melainkan risiko hanya dapat diminimalisir terjadi agar tidak berdampak besar bagi organisasi maupun perusahaan.

Komite Manajemen Risiko merupakan suatu faktor yang mungkin memiliki dampak terhadap nilai Perusahaan. Di tengah era globalisasi saat ini, pengelolaan risiko di perusahaan menjadi unsur yang sangat penting yang memerlukan perhatian serius. Hal ini dikarenakan tingkat ketidakpastian dan kompleksitas yang tinggi dalam konteks lingkungan bisnis [20]. Komite manajemen risiko (*Risk Management Committee*) merupakan sub komite dewan yang dapat memberikan pendidikan manajemen risiko pada tingkat dewan untuk risiko yang tepat dan strategi risiko, berkembangnya kepemilikan pengawasan manajemen risiko oleh dewan dan review pelaporan risiko perusahaan. Semakin meningkatnya risiko bisnis yang dihadapi oleh perusahaan maka menjadi motivasi dan mendorong perusahaan untuk membentuk komite manajemen risiko [21]. *Agency Theory* adalah suatu kerangka konseptual yang diterapkan untuk menjelaskan hubungan keagenan (*Agency Relationship*) yaitu antara principal dan agent. Agent menjalankan perjanjian layanan dengan prinsipal untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu, sementara prinsipal memberikan honorarium kepada agen sebagai imbalan atas layanan tersebut [22].

Mayoritas perusahaan yang ada di Indonesia adalah sebuah perusahaan keluarga yang dimana kepemilikan suatu perusahaan tersebut dikendalikan keluarga. Keluarga dianggap memiliki pemahaman yang mendalam tentang perusahaan sehingga dapat dilakukan pemantauan yang efektif. Perusahaan yang dimiliki oleh suatu keluarga memiliki karakteristik yang khas yang dimiliki perusahaan keluarga tersebut sehingga suatu perusahaan memiliki perbedaan dari perusahaan non-keluarga [23]. *Family Control* atau kepemilikan keluarga mengacu pada situasi dimana suatu perusahaan memiliki investor yang memiliki kendali terbesar dalam perusahaan tersebut. Umumnya investor memegang saham setidaknya 10%. Pemegang saham ini bisa berupa keluarga, individu atau entitas perusahaan yang tidak terdata di bursa saham. Selain itu pemegang saham memberikan hak untuk mengendalikan kebijakan manajemen perusahaan. Sesuai dengan teori sistem keluarga yang menggambarkan keluarga sebagai sistem yang kompleks, dimana anggota keluarga mungkin memiliki peran dan tanggung jawab tertentu yang mempengaruhi kontrol di dalam suatu keluarga.

Kepemilikan keluarga adalah salah satu faktor yang mempengaruhi nilai perusahaan. Perusahaan keluarga sendiri merupakan perusahaan yang diatur dan dikelola oleh keluarga itu sendiri. Untuk mengendalikan perusahaan anggota keluarga dapat dilibatkan dalam melakukan manajemen perusahaan yang baik sebagai eksekutif puncak (CEO), atau dewan komisaris karena dengan adanya pihak keluarga yang terlibat dalam manajemen perusahaan maka diharapkan permasalahan agensi di perusahaan dapat dihilangkan [24]. Kepemilikan saham oleh keluarga sendiri mempunyai kecenderungan untuk melakukan pengawasan yang bisa memperkecil masalah distributor karena pemilik dan manajemen perusahaan merupakan pihak yang sama dan tidak akan terjadi perbedaan kepentingan [25]. Kelebihan dari perusahaan keluarga diantaranya ketika keluarga bertindak sebagai pemegang saham mayoritas, keluarga tersebut cenderung memilih manajemen dari anggota keluarganya sendiri [26].

Berdasarkan pemaparan diatas dan hasil dari penelitian terdahulu yang didukung oleh beberapa teori menunjukkan bahwa Peran *Family Control* Sebagai Variabel Moderasi Mempengaruhi Hubungan Partisipasi Perempuan, Komite Manajemen Risiko Terhadap Nilai Perusahaan Keterkaitan antar elemen dalam proses pengambilan keputusan memiliki peran penting dalam upaya meningkatkan nilai Perusahaan Namun, masih banyak hasil dari penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa Peran *Family Control* Sebagai Variabel Moderasi Mempengaruhi Hubungan Partisipasi Perempuan, Komite Manajemen Risiko Terhadap Nilai Perusahaan memiliki beberapa hasil yang berbeda.

Salah satu tujuan utama perusahaan yang telah go publik adalah untuk meningkatkan kemakmuran pemilik maupun pemegang saham serta untuk memaksimalkan nilai perusahaan. Nilai perusahaan merupakan cerminan aset yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Selain itu nilai perusahaan adalah fokus utama menarik minat calon investor untuk berinvestasi. Di era globalisasi saat ini persaingan bisnis antar perusahaan sangat ketat dan juga tidak terlepas dari pengaruh sosial, politik, teknologi dan perkembangan lingkungan ekonomi. Oleh karena itu perusahaan harus meningkatkan efektivitas dan efisiensinya [27]. Perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur sub sektor makanan dan minuman mengalami pertumbuhan yang cukup pesat. Selain itu jumlah penduduk mendorong adanya permintaan yang meningkat sehingga menarik calon investor untuk berinvestasi pada perusahaan manufaktur sub sektor makanan ini. Dengan ini peneliti tertarik melakukan penelitian pada perusahaan dibidang manufaktur sub sektor makanan dan minuman untuk mengetahui apakah perusahaan tersebut telah melakukan evaluasi perusahaan dengan mengembangkan efektivitas dan efisiensi dalam melakukan kegiatan operasi perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan melakukan inovasi, sehingga dapat menjamin kehidupan perusahaan serta untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pada penelitian ini, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ulang dengan menerapkan PLS sebagai metode pengukuran dan penyegaran penelitian. Penelitian ini memiliki perbedaan fokus sektor dengan penelitian terdahulu yang meneliti Semua perusahaan yang tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama rentang waktu 2018 hingga 2021.[20]. Berdasarkan hal tersebut peneliti memiliki perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yang terletak pada perusahaan yang diteliti saat ini melakukan penelitian hanya pada sub sektor makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2018-2022 Selain itu terdapat pembaharuan antara penelitian ini dan penelitian terdahulu yang terletak pada variabel independen dimana penelitian terdahulu juga berfokus pada dualitas CEO namun pada penelitian ini dualitas CEO di gabungkan pada variabel partisipasi perempuan.

II. METODE

Jenis dan Objek Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Objek penelitian ini yaitu perusahaan manufaktur sub sektor makanan dan minuman yang telah go publik di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2018-2022.

Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data sekunder yang diperoleh secara tidak langsung dari perusahaan yaitu hanya berupa Annual Report. Teknik pengumpulan data dilakukan secara sekunder berupa dokumentasi perusahaan dengan memperoleh data dari Annual Report perusahaan manufaktur sub sektor makanan dan minuman yang telah go publik di website resmi Bursa Efek Indonesia mulai pada tahun 2018-2022 yaitu www.idx.co.id

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini berfokus pada perusahaan manufaktur sub sektor makanan dan minuman yang telah terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama tahun 2018 hingga tahun 2022. Total populasi pada penelitian ini sebanyak 48 perusahaan. Selanjutnya pada teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan memilih beberapa kriteria perusahaan yang akan diteliti. Kriteria perusahaan yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

Sampel Penelitian

Tabel. 1 Kriteria perusahaan dalam pengambilan sampel dalam penelitian

No	Kriteria Perusahaan	Jumlah Perusahaan
1	Perusahaan manufaktur sub sektor makanan dan minuman yang mempublikasikan Annual Report secara berturut-turut pada tahun 2018 sampai tahun 2022	35
2	Perusahaan manufaktur subsektor makanan dan minuman yang tidak mengalami kerugian selama tahun penelitian pada tahun 2018 sampai tahun 2022	(19)
Jumlah perusahaan yang dipilih menjadi sebagai sampel pada penelitian		19
Jumlah sampel yang terpilih 19 x 5 tahun		95

Indikator Variabel

Tabel.2 Indikator Variabel

Variabel	Pengukuran	Skala
Nilai Perusahaan	$PBV = \frac{\text{Harga Saham}}{\text{Nilai Buku Perlembar Saham}}$ Sumber dari [20]	Rasio
Women's Participation	$\frac{\text{Women On Board}}{\text{Total Member On Board}}$ Sumber dari [20]	Rasio
Risk Management Committee	Nominal 1 apabila menunjukkan ada Komite Manajemen Risiko di perusahaan, 0 untuk sebaliknya Sumber dari [20]	Nominal
Family Control	Nominal 1 apabila menunjukkan ada <i>Family Control</i> , 0 untuk sebaliknya Sumber dari [20]	Nominal

Metode Analisis Data

Uji Partial Lest Square (PLS)

Pemodelan persamaan struktural PLS terdiri dari tiga komponen yaitu model struktural, model pengukuran, dan skema pembobotan. Komponen ketiga ini merupakan ciri khas SEM-PLS dan tidak terdapat pada SEM berbasis kovarians [31]. Secara umum, Partial Least Square (PLS) adalah sebuah instrumen pengukuran dalam metode statistik. PLS adalah suatu teknik multivariat yang dapat menangani berbagai aspek, termasuk variabel respons Mulai dari penjelasan awal saja, terlihat dengan jelas bagaimana PLS membawa kemudahan bagi mereka yang memahaminya. Sebagai alternatif dalam statistik, PLS dapat digunakan untuk analisis regresi berganda dan regresi komponen utama secara bersamaan [32].

Smart PLS terbagi menjadi dua model, yang pertama *Inner Model* atau Model Struktural yang berfungsi untuk memprediksi hubungan kausalitas (sebab-akibat) antar variabel laten atau variabel yang tidak bisa diukur secara langsung. Yang kedua, *Outer Model* atau Model Pengukuran digunakan untuk memastikan bahwa pengukuran yang digunakan sudah valid dan dapat dipercaya. Outer Model menentukan hubungan antara variabel laten dengan indikatornya. Dalam penelitian ini untuk membangun hubungan antara variabel laten dengan indikator akan menggunakan hubungan reflektif dan formatif. Pada penelitian ini, penelitian menggunakan Smart PLS sebagai aplikasi untuk uji variabel karena pada dasarnya melakukan hal yang sama dengan regresi linier sederhana dalam SPSS, tetapi metode ini memungkinkan peneliti untuk melihat secara

langsung apakah ada dampak interaksi dan seberapa penting hubungannya dalam satu proses. Jika nilai probabilit kurang dari 0,05, hubungan antar variabel dianggap berpengaruh positif dan signifikan [33].

Uji Hipotesis

Suatu metode untuk menguji hipotesis adalah dengan membandingkan nilai T-statistik dan nilai t-tabel pada kedua sisi. Jika nilai T-statistik melebihi nilai T-tabel, khususnya 1,96, dan signifikansi dari nilai P-Value < 0,05, maka hipotesis dapat diterima. Sebaliknya, jika nilai T-statistik lebih rendah daripada nilai T-tabel dan signifikansi nilai P-Value > 0,50, maka hipotesis akan ditolak.

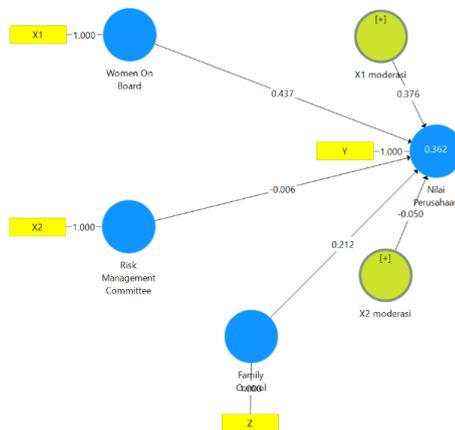
III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Analisa Statistik

Uji validitas, reliabilitas, dan hipotesis digunakan oleh penelitian ini untuk menganalisis data. Uji coba ini menggunakan PLS (Partial Least Square) dengan 95 sampel dari total 19 perusahaan sub sektor makanan dan minuman yang terdaftar di BEI. Tujuan pemeriksaan ini adalah untuk mengetahui validitas penelitian.

1. Model Pengukuran (Outer Model)



Gambar 2. Outer Model Penelitian

Uji Validitas Konvergen

Dalam penelitian awal, nilai *loading factor* 0,05 dan 0,06 dianggap cukup baik. Nilai AVE untuk *average variance extracted* dianggap valid jika nilainya lebih dari 0,05.

Tabel . 3 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Family Control	1,000	1,000	1,000	1,000
Moderasi X1	1,000	1,000	1,000	1,000
Moderasi X2	1,000	1,000	1,000	1,000
Nilai Perusahaan	1,000	1,000	1,000	1,000
Risk Management Committee	1,000	1,000	1,000	1,000
Women On Board	1,000	1,000	1,000	1,000

Tabel . 3 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Berdasarkan diagram diatas, Semua pernyataan menunjukkan nilai loading factor di atas 1,000. Pernyataan variabel Y menunjukkan nilai faktor pengisi tertinggi dengan nilai 1,000. Indikator X1 menunjukkan nilai faktor pengisi tertinggi dengan nilai 1,000. Hasil di atas membawa pada kesimpulan bahwa pernyataan variabel secara keseluruhan tentang data tersebut dapat dianggap valid. dan menunjukkan hubungan antara variabel yang signifikan.

Uji Validitas Diskriminan

Tabel 4. Forner Lacker Criterium

Control	si X1	si X2	rusahaan	anagement Committee	On Board
---------	-------	-------	----------	---------------------	----------

Control	1,000					
si X1	-0,069	1,000				
si X2	0,024	-0,175	1,000			
rusahaan	0,171	0,359	-0,118	1,000		
anagement	-0,034	-0,031	0,024	-0,109	1,000	
Committee						
On Board	-0,038	0,054	-0,027	0,450	-0,193	1,000

Tabel 4 menunjukkan hasil perhitungan PLS menggunakan kriteria validitas diskriminan Fornell-Lacker. Nilai dari masing-masing korelasi menunjukkan nilai perbandingan yang baik untuk persyaratan penelitian, yaitu di atas 0.50 hingga 0.60. Untuk pengujian validitas diskriminan, pengukuran SmartPLS 3.0 menghasilkan nilai AVE (variasi rata-rata diekstraksi) untuk variabel *Family Control*, Nilai Perusahaan, *Risk Management Committee*, *Women On Board*.

Tabel 5. Average Variance Extracted (AVE)

No	Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
1.	Family Control	1,000
2.	Nilai Perusahaan	1,000
3.	Risk Management Committee	1,000
4.	Women On Board	1,000

Tabel 5 menunjukkan AVE yang lebih besar dari 0.50 untuk *Family Control*, Nilai Perusahaan, *Risk Management Committee*, *Women On Board*. Hasil di atas menunjukkan bahwa semua alat dan indikator yang digunakan telah diuji dengan baik untuk validitas diskriminannya dan dapat diterima.

Uji Reabilitas

Tabel 6. Cronbach Alpha dan Composite Reability

Variabel	Cronbach Alpha	Composite Reability
Family Control	1,000	1,000
Nilai Perusahaan	1,000	1,000
Risk Management Committee	1,000	1,000
Women On Board	1,000	1,000

Berdasarkan tabel 6 diatas hasil-hasil dari *Cronbach Alpha* dan *Composite Reability* memiliki nilai >0.70 . maka dapat dinyatakan bahwa semua variabel pada penelitian ini memiliki reabilitas yang baik.

2. Model Struktural (Inner Model)

Uji R-Square

Tabel 7. Uji R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Nilai Perusahaan	0,362	0,331

Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan bahwa nilai R-Square untuk variabel Nilai Perusahaan adalah 0,662. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa variabel Nilai Perusahaan (Y) memiliki hubungan yang baik dengan variabel Partisipasi perempuan (X1), Komite Manajemen Risiko(X2), Kendali Keluarga (Z).

3. Uji Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Dengan menggunakan PLS sebagai pengujian yang ada pada penelitian ini, Uji T dilakukan untuk menentukan apakah variabel yang ada pada penelitian ini berpengaruh positif atau negatif, serta Uji T ini dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikannya variabel.

Koefisien Jalur

	Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Keyakinan Interval	Keyakinan Inter		
	Sampel A...	Rata-rata...	Standar ...	T Statistik...	P Values
Family Co...	-0.015	-0.028	0.074	0.196	0.845
Risk Man...	0.042	0.021	0.091	0.460	0.647
Women ...	0.391	0.393	0.129	3.024	0.003
X1 mode...	0.289	0.280	0.098	2.952	0.004
X2 mode...	-0.032	-0.042	0.071	0.454	0.651

Gambar 3. Koefisien Jalur

Berdasarkan hasil dari gambar *Path Coefficients*, diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Hasil pengukuran PLS dari variabel Partisipasi Perempuan terhadap Nilai Perusahaan menunjukkan bahwa nilai variabel tersebut lebih besar daripada nilai t-tabel, dengan nilai 3,024 lebih besar dari pada 1.66105 dan nilai p-valuenya adalah 0.003 di bawah 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran variabel ini berpengaruh signifikan terhadap Nilai Perusahaan
2. Hasil pengukuran PLS dari variabel Komite Manajemen Risiko terhadap Nilai Perusahaan menunjukkan bahwa nilai variabel tersebut lebih kecil daripada nilai t-tabel, dengan nilai 0,460 < 1.66105 dan nilai p-valuenya 0,647 < 0.05. dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel ini berpengaruh tidak signifikan terhadap nilai perusahaan
3. Hasil pengukuran PLS dari variabel Partisipasi Perempuan terhadap Nilai Perusahaan dengan variabel *Family Control* sebagai moderasi menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dengan nilai 2.952 lebih besar dari 1.66105, dan nilai p-value menunjukkan hasil 0,003 lebih besar dari 0.05. dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Partisipasi Perempuan terhadap Nilai Perusahaan dengan variabel *Family Control* sebagai moderasi memperkuat.
4. Hasil pengukuran PLS dari variabel Komite Manajemen Risiko terhadap Nilai Perusahaan dengan variabel *Family Control* sebagai moderasi menunjukkan t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} , dengan nilai 0,454 lebih kecil dari 1.66105, dan nilai p-value menunjukkan hasil 0,651 lebih besar dari 0.05. dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Komite Manajemen Risiko terhadap Nilai Perusahaan dengan variabel *Family Control* sebagai moderasi memperlemah.

PEMBAHASAN

H1 : Partisipasi Perempuan terhadap Nilai Perusahaan

Berdasarkan hasil olah data pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Women's Participation memiliki nilai P Value yaitu 0,003. Hasil ini menunjukkan bahwa Partisipasi Perempuan (X1) berpengaruh terhadap variabel Nilai Perusahaan (Y). berdasarkan hasil tersebut maka, H1 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa kehadiran perempuan dapat membawa peningkatan nilai perusahaan. Oleh karena itu, partisipasi perempuan dalam struktur dewan perusahaan seharusnya diperhatikan dengan serius dan tidak perlu diabaikan lagi. Penelitian sebelumnya juga menegaskan bahwa semakin besar proporsi direktur perempuan dalam struktur perusahaan, semakin tinggi nilai perusahaan yang dapat dicapai [34]. Hal tersebut terjadi karena keberadaan perempuan dianggap mampu menciptakan perspektif yang beragam dalam berbagai proses seperti pengambilan keputusan, sehingga alternatif keputusan yang diambil mampu meningkatkan kinerja dan nilai perusahaan yang dalam jangka panjang dapat berdampak pada valuasi investor terhadap perusahaan yang meningkat [15].

H2 : Komite Manajemen Risiko terhadap Nilai Perusahaan

Berdasarkan hasil olah data pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Komite Manajemen Risiko memiliki nilai P Value yaitu 0,647. Hasil ini menunjukkan bahwa Komite Manajemen Risiko (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel Nilai Perusahaan (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka, H2 ditolak. Penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa komite manajemen risiko berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan [20]. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa keberadaan Komite Manajemen Risiko dalam suatu perusahaan berhubungan positif dengan peningkatan nilai perusahaan. Jika sebuah perusahaan memiliki Komite Manajemen Risiko, maka nilai perusahaan cenderung meningkat. Sebaliknya, jika perusahaan tidak memiliki Komite Manajemen Risiko, maka nilai perusahaan cenderung menurun. Komite Manajemen Risiko memiliki tanggung jawab untuk menetapkan kebijakan dan strategi penerapan risiko perusahaan. Dengan adanya Komite Manajemen Risiko yang berdiri sendiri, diharapkan kerja sama yang lebih baik dapat terbentuk antara komite tersebut, dewan direksi, dan komisaris dalam rangka mengurangi risiko perusahaan. Dalam kaitannya dengan teori agen, keberadaan komite manajemen risiko berarti bahwa mereka membantu pihak agen dalam meningkatkan nilai pemegang saham [35]

H3 : Family Control dalam Memoderasi Women's Participation terhadap Nilai Perusahaan

Berdasarkan hasil olah data pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai P Value yaitu 0,004. Hasil ini menunjukkan bahwa *Family Control* (Z) memperkuat *Women's Participation* (X1) terhadap Nilai Perusahaan (Y). berdasarkan hasil tersebut maka, H4 diterima. Penelitian menunjukkan bahwa penerapan kendali keluarga dalam suatu perusahaan berhubungan dengan peningkatan nilai perusahaan. Ketika suatu perusahaan menerapkan kendali keluarga, nilai perusahaan cenderung meningkat. Sebaliknya, jika kendali keluarga tidak diterapkan, nilai perusahaan cenderung menurun. Faktor ini dapat dijelaskan dengan

alasan bahwa perusahaan yang dikelola oleh keluarga cenderung memiliki fokus yang lebih besar pada keuntungan pribadi daripada kepentingan perusahaan secara keseluruhan. Kondisi ini dapat berdampak buruk terhadap nilai perusahaan karena keputusan yang diambil mungkin lebih didasarkan pada kepentingan individu daripada kepentingan jangka panjang perusahaan. Selain itu juga adanya benturan antara kepentingan keluarga dengan perusahaan yang akan menutup kemungkinan masuknya orang yang berpotensi besar ke dalam perusahaan [25]. Hasil pada penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu [36].

Gender diversity di dewan dapat mempengaruhi nilai perusahaan, yang dapat dilihat dari seberapa baik dewan menjalankan tugas dan mengambil keputusan. Namun, konflik tertentu, seperti keagenan, dapat muncul sebagai akibat dari adanya dewan gender diversity [23]. Dalam konteks bisnis, diketahui bahwa keberadaan kontrol keluarga antara direktur, komisaris, dan pemegang saham mayoritas dapat membantu mengurangi masalah keagenan. Dengan menurunkan biaya keagenan, pengelolaan perusahaan cenderung meningkat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan nilai perusahaan. Karena itu, perusahaan sering memberi prioritas pada hubungan kekeluargaan dalam menetapkan struktur organisasinya. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa tujuan perusahaan keluarga sangat terkait dengan kekayaan keluarga untuk memaksimalkan nilai perusahaan, sehingga gender wanita tidak dikesampingkan dalam menentukan struktur perusahaan keluarga [37].

H4 : Family Control dalam Memoderasi Komite Manajemen Risiko terhadap Nilai Perusahaan

Berdasarkan hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai P Value yaitu 0,651. Hasil ini menunjukkan bahwa *Family Control* (Z) tidak dapat memperlemah atau memperkuat Komite Manajemen Risiko (X2) terhadap Nilai Perusahaan (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka H5 ditolak. Hal tersebut berbanding terbalik dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *Family Control* dapat memoderasi Komite Manajemen Risiko terhadap Nilai Perusahaan karena komite manajemen risiko bertanggung jawab kepada dewan komisaris untuk memberikan pendapat tentang pelaksanaan ERM [29]. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan keluarga cenderung lebih konservatif dalam pengambilan keputusan, yang menyebabkan kontrol keluarga memperkuat peran komite manajemen risiko terhadap nilai perusahaan. Teori agensi mendukung pandangan bahwa hubungan antara pemilik utama dan agen memiliki kepentingan yang berbeda, sehingga setiap individu berupaya untuk meningkatkan keuntungan pribadinya [29].

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan analisis data diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada penelitian ini yang berjudul Peran Kendali Keluarga Sebagai Variabel Moderasi Mempengaruhi Partisipasi Perempuan, Komite Manajemen Risiko terhadap Nilai Perusahaan memiliki hasil yang berbeda setiap variabel diantaranya :

- a. H1 : Partisipasi Perempuan (X1) terhadap Nilai Perusahaan (Y). berdasarkan hasil penelitian ini maka H1 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa kehadiran perempuan dapat membawa peningkatan nilai perusahaan. Oleh karena itu, partisipasi perempuan dalam struktur dewan perusahaan seharusnya diperhatikan dengan serius dan tidak perlu diabaikan lagi. Penelitian sebelumnya juga menegaskan bahwa semakin besar proporsi direktur perempuan dalam struktur perusahaan, semakin tinggi nilai perusahaan yang dapat dicapai [34].
- b. H2 : Komite Manajemen Risiko (X2) terhadap Nilai Perusahaan (Y). Berdasarkan hasil penelitian ini maka H2 di tolak. Dapat disimpulkan bahwa keberadaan Komite Manajemen Risiko dalam suatu perusahaan berhubungan positif dengan peningkatan nilai perusahaan. Jika sebuah perusahaan memiliki Komite Manajemen Risiko, maka nilai perusahaan cenderung meningkat. Sebaliknya, jika perusahaan tidak memiliki Komite Manajemen Risiko, maka nilai perusahaan cenderung menurun.
- c. H3 : Family Control (Z) Memperkuat Partisipasi Perempuan (X1) terhadap Nilai Perusahaan (Y). berdasarkan hasil penelitian ini maka H3 diterima. Penelitian menunjukkan bahwa penerapan kendali keluarga dalam suatu perusahaan berhubungan dengan peningkatan nilai perusahaan. Ketika suatu perusahaan menerapkan kendali keluarga, nilai perusahaan cenderung meningkat. Sebaliknya, jika kendali keluarga tidak diterapkan, nilai perusahaan cenderung menurun. Faktor ini dapat dijelaskan dengan alasan bahwa perusahaan yang dikelola oleh keluarga cenderung memiliki fokus yang lebih besar pada keuntungan pribadi daripada kepentingan perusahaan secara keseluruhan.
- d. H4 : Family Control (Z) Memperlemah Komite Manajemen Risiko(X2) terhadap Nilai Perusahaan (Y). berdasarkan hasil penelitian ini maka H4 di tolak. tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan keluarga cenderung lebih konservatif dalam pengambilan keputusan, yang menyebabkan kontrol keluarga memperkuat peran komite manajemen risiko terhadap nilai perusahaan. Teori agensi mendukung pandangan bahwa hubungan antara pemilik utama dan agen memiliki kepentingan yang berbeda, sehingga setiap individu berupaya untuk meningkatkan keuntungan pribadinya [29].

Adapun saran kepada peneliti selanjutnya, peneliti diharapkan untuk dapat menambahkan variabel lain yang terkait dan mengganti variabel pemoderasi, meneliti pada sektor yang berbeda serta memperluas sampel penelitian, periode penelitian untuk mendapatkan data dan juga hasil yang lebih bervariasi yang membuat penelitian menjadi lebih akurat dan beragam.

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah segala puji syukur saya ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan nikmat-Nya yang tidak terhitung banyaknya. Atas izin-Nya telah memperkenankan penulis sehingga penulis masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana. Walaupun jauh dari kata sempurna. Penulis bersyukur telah mencapai pada titik ini, yang akhirnya skripsi ini dapat selesai sesuai target penulis.

Dalam kesempatan ini penulis ingin mneyampaikan terimakasih kepada :

1. Penulis ucapkan banyak terimakasih kepada **orang tua** penulis, **keluarga besar** penulis yang telah memberikan doa yang tidak pernah putus, limpahan kasih sayang dan cinta yang tulus, materi, motivasi, perhatian yang diberikan selalu membuat penulis selalu bersyukur telah memiliki orang tua dan juga keluarga besar yang luar biasa.
2. Penulis ucapkan banyak terimakasih kepada sahabat **SMP** penulis hingga sekarang, **Mita Devianti**, terimakasih telah memberikan penulis dukungan yang tiada henti, serta selalu menjadi tempat penulis berbagi cerita. Semoga nanti kita berdua bisa sukses dikemudian hari *'Aamiin ya Rabbal' alamin'*.
3. Penulis ucapkan terimakasih kepada sahabat PAKE JUBAH seperjuangan dari KKN hingga saat ini, **Safira Ariskiya**, **Mita Krisdayanti**, **Nurul Hidayatul Avida** yang telah membersamai, mendukung satu sama lain, memberikan motivasi, saling membantu, mendengar segala keluh kesah selama semester akhir. Terimakasih atas kebersamaan, suka dan duka serta kebaikannya, semoga kita semua bisa sukses dikemudian hari *'Aamiin ya Rabbal' alamin'*.
4. Terimakasih penulis ucapkan kepada seseorang yang **tidak bisa penulis sebut namanya**, yang telah memberikan doa, semangat, dukungan, motivasi untuk tidak menunda proses pengerjaan skripsi ini dan yang pernah berkata ingin namanya tercantum di bagian terakhir ucapan terimakasih pada skripsi ini walau nyatanya ia tidak menemani hingga akhir. Terimakasih untuk patah hati yang diberikan saat proses penyusunan skripsi ini hampir selesai, walau tak dapat dipungkiri terkadang rasa sedih kerap kali datang dan menjadi kendala tersendiri. Namun terimakasih telah mengisi cerita pada sebagian penghujung perjalanan peneliti menuju cita-cita.
5. **Alvidhila Fatimatus Sholikha**, *last but no least* ya! diri saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terimakasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap prosesnya yang bisa dibbilang tidak mudah. Terimakasih sudah bertahan ya!

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena dengan segala keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang masih harus penulis tingkatkan lagi agar bisa lebih baik ke depannya dari pihak mana pun. Semoga skripsi ini bermanfaat untuk siapapun yang membacanya, secara khusus untuk berbagai pihak yang berkaitan dengan Pendidikan Akuntansi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] F. L. A. Rosada and F. Idayati, "Pengaruh Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Otomotif Di Bursa Efek Indonesia," *J. Ilmu dan Ris. Akunt.*, vol. 6, no. 1, pp. 255–274, 2017, [Online]. Available: <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/757>
- [2] S. Desy Mariani, "Pengaruh Enterprise Risk Management Disclosure, Intellectual Capital Disclosure dan Corporate Social Responentability Disclosure Terhadap Nilai Perusahaan dengan Profitabilitas sebagai Variabel Pemoderasi," *Akunt. dan Keuang.*, vol. 7, no. 2, pp. 119–138, 2018.
- [3] I. dewa N. B. Sunitha Devi, I Gusti Nyoman Budiasih, "Pengaruh Pengungkapan Enterprise Risk Management dan Pengungkapan Intellectual Capital Terhadap Nilai Perusahaan," *Akunt. dan Keuang. Indones.*, vol. 14, no. 1, pp. 20–45, 2017.
- [4] R. Bintara, "Pengaruh Profitabilitas, Growth opportunity, dan Struktur Modal Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2012-2015)," *J. Profita*, vol. 11, no. 2, p. 306, 2018.
- [5] M. Jensen and W. Meckling, "Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs, and ownership structure," *Econ. Nat. Firm A Reader, Third Ed.*, pp. 283–303, 2012, doi: 10.1017/CBO9780511817410.023.
- [6] G. putu A. J. S. Ni Luh Surpa Dewantari, Wayan Cipta, "Pengaruh Ukuran Perusahaan dan Leverage Serta Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Food and Beverages di BEI," *Manajemen*, vol. 5, no. 2, pp. 68–75, 2019.
- [7] W. Triyani, B. Mahmudi, and A. Rosyid, "PENGARUH PERTUMBUHAN ASET TERHADAP NILAI PERUSAHAAN DENGAN PROFITABILITAS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Empiris Perusahaan Sektor Pertambangan yang terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2007 - 2016)," *Tirtayasa Ekon.*, vol. 13, no. 1, p. 107, 2018, doi: 10.35448/jte.v13i1.4213.
- [8] A. Putri and N. F. Asyik, "Pengaruh Struktur Aset, Pertumbuhan Aset, dan Risiko Bisnis Terhadap Nilai Perusahaan dengan Struktur Modal Sebagai Variabel Intervening," *J. Ilmu dan Ris. Akunt.*, vol. 8, no. 3, pp. 1–21, 2019.
- [9] Burhanudin, "KEPEMIMPINAN DALAM BUDAYA ORGANISASI Mariatul," *Semin. Nas. Magister Manaj. Pendidik. UNISKA MAB*, vol. 1, no. 1, pp. 106–117, 2021.

- [10] A. Fitriana and Cenni, "Perempuan dan Kepemimpinan," *Pros. Webinar Nas. IAHN-TP Palangka Raya*, no. 1, pp. 247–256, 2021, [Online]. Available: <https://prosiding.iahntp.ac.id/index.php/seminar-nasional/article/view/65>
- [11] CNBC Indonesia, "Hebat! Makin Banyak Perempuan RI Jadi Bos." [Online]. Available: <https://www.cnbcindonesia.com/research/20230324111420-128-424181/hebat-makin-banyak-perempuan-ri-jadi-bos>
- [12] Departemen Komunikasi, "Kepemimpinan Perempuan Indonesia Semakin Kuat," Bank Indonesia.
- [13] U. T. PT Softex Indonesia, Citaville Dramaga, "Pengaruh Gender Diversity Dewan Direksi dan CEO terhadap Nilai Perusahaan Sektor Property, Real Estate dan Pembangunan di Indonesia," *Wacana Ekon.*, vol. 19, no. 02, pp. 83–94, 2020.
- [14] M. Mardiah, A. Kharis, and L. Sholihah, "Efektivitas Kepemimpinan Wanita Dalam Mengatasi Konflik Sosial (Studi Pada Kepemimpinan Bupati Kabupaten Bima Dalam Satu Periode)," *JIAP (Jurnal Ilmu Adm. Publik)*, vol. 6, no. 1, p. 20, 2019, doi: 10.31764/jiap.v6i1.661.
- [15] B. Hudha and D. C. Utomo, "PENGARUH UKURAN DEWAN DIREKSI, KOMISARIS INDEPENDEN, KERAGAMAN GENDER, DAN KOMPENSASI EKSEKUTIF TERHADAP PENGHINDARAN PAJAK PERUSAHAAN (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia 2017-2019)," *Diponegoro J. Account.*, vol. 10, no. 2018, pp. 2337–3806, 2021.
- [16] E. P. Astuti, "Pengaruh diversitas dewan direksi terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di bursa efek indonesia periode 2008-2011," *J. Ilm. Prodi Manaj. Univ. Pamulang*, vol. 4, no. 2, pp. 159–179, 2017, [Online]. Available: <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/mediasi/article/view/5216>
- [17] H. N. Fella, "Pengaruh Women on Board Dan Political Connection Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Infrastructure, Property, Consumer Goods, dan Miscellaneous yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2018)," *Fak. Bisnis Dan Ekon. Univ. Islam Indones. Yogyakarta*, 2024AD.
- [18] D. H. Septiani, "Directors Diversity, Business Strategy, Sales Growth on Tax Avoidance," *J. ASET (Akuntansi Riset)*, vol. 14, no. 1, pp. 145–158, 2023, doi: 10.17509/jaset.v14i1.52900.
- [19] A. H. Eagly and B. T. Johnson, "Gender and leadership style: A meta-analysis part of the social psychology commons recommended citation," *Psychol. Bull.*, vol. 108, no. 2, pp. 233–256, 1990, [Online]. Available: https://opencommons.uconn.edu/chip_docs/11
- [20] L. N. Safa'ah and A. A. N. Pratama, "Family Control dalam Memoderasi Pengaruh Board Gender Diversity, Risk Management Committee dan Dualitas CEO terhadap Nilai Perusahaan," *J. Akunt.*, vol. 11, no. 01, pp. 28–44, 2023, doi: 10.26460/ja.v11i1.2990.
- [21] W. A. Sinaga, M. R. Nazar, and M. Muslih, "Jumlah Ukuran Dewan Komisaris," *e-Proceeding Manag.*, vol. 5, no. 2, pp. 2410–2417, 2018.
- [22] N. Subramaniam, L. Mcmanus, and J. Zhang, "Corporate governance, firm characteristics and risk management committee formation in Australian companies," *Manag. Audit. J.*, vol. 24, no. 4, pp. 316–339, 2009, doi: 10.1108/02686900910948170.
- [23] S. M. Agustin and Andayani, "Pengaruh Gender Dewan Komisaris, Struktur Kepemilikan dan Family Control Terhadap Nilai Perusahaan," *J. Ilmu dan Ris. Akunt.*, pp. 1–25, 2020.
- [24] H. R. Pratiwi and F. Aligarh, "Pengaruh Koneksi Politik, Kepemilikan Keluarga, Ukuran Perusahaan, Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan," *J. Akuntansi, Perpajakan, dan Portofolio*, vol. 01, no. 01, pp. 12–22, 2021.
- [25] D. Patrisia, H. Fitra, and L. Febrianti, "Pengaruh Kepemilikan Keluarga Dan Kepemilikan Institusional Terhadap Nilai Perusahaan," *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 2, p. 1, 2020, doi: 10.38043/jimb.v2i2.2300.
- [26] P. Tangke, "Pengaruh Political Connection Dan Kepemilikan Keluarga Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Mediasi Corporate Governance," *Bongaya J. Res. Account.*, vol. 2, no. 2, pp. 65–75, 2019, doi: 10.37888/bjra.v2i2.196.
- [27] G. Kemal Ramadhitya and V. Juliana Dillak, "Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Ukuran Perusahaan dan Keputusan Investasi Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2016)," *e-Proceeding Manag.*, vol. 5, no. 3, pp. 3589–3589, 2018.
- [28] Y. K. F. Ivana Teddy Kusumawati, "Pengaruh Pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR) terhadap Nilai dan Sales Growth Perusahaan dengan Family Control Sebagai Variabel Moderating di Indonesia," vol. 2, 2019.
- [29] N. Niland *et al.*, "Enterprise Risk Management Disclosure, Komite Manajemen Risiko dan Nilai Perusahaan," *Glob. Heal.*, vol. 167, no. 1, pp. 1–5, 2020, [Online]. Available: <https://www.e-ir.info/2018/01/14/securitisation-theory-an-introduction/>
- [30] G. L. Cristina Florio, "Enterprise risk management and firm performance: The Italian case," *ScienceDirect*, 2017, [Online]. Available: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0890838916300221>
- [31] Jonathan Sarwono, "Mengenal PLS-SEM," vol. 66, pp. 37–39, 2012.
- [32] A. G. Aryo Wibisono, R. Amelia Destryana, "Pelatihan Partial Least Square (PLS) Bagi Mahasiswa," *Abdiraja*, vol. 4, no. 2, pp. 24–30, 2021.
- [33] A. F. Hayes, "Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis - Model Numbers," *Guilford Press*, vol. 46, no. 3, p. 692, 2022, [Online]. Available: www.guilford.com/ebooks
- [34] Y. Panjaitan, "Board Gender Diversity and Its Impact on Firm Value and Financial Risk," *Mix J. Ilm. Manaj.*, vol. 9, no. 3, p. 407, 2019, doi: 10.22441/mix.2019.v9i3.002.
- [35] D. Lestari, B. Santoso, and H. Hermanto, "Pengaruh Dewan Komisaris, Komite Direksi dan Enterprise Risk

- Management Disclosure terhadap Nilai Perusahaan,” *E-Jurnal Akunt.*, vol. 30, no. 4, p. 945, 2020, doi: 10.24843/eja.2020.v30.i04.p12.
- [36] D. Limbago, Elsa and Sulistiawan, “No Title,” *Univ. Surabaya Repos.*, 2019, [Online]. Available: <https://repository.ubaya.ac.id/35880/>
- [37] 5.Mohamad Yazis Basah 1.Mohammed Hassan Makhlof, 2.Nur Hidayah Laili, 3.Nur Ainna Ramli, 4.Fares Al-Sufy, “Board of Directors, Firm Performance and the Moderating Role of Family Control in Jordan,” *Acad. Account. Financ. Stud. J.*, vol. 22, no. 5, 2018, [Online]. Available: <https://www.abacademies.org/articles/board-of-directors-firm-performance-and-the-moderating-role-of-family-control-in-jordan-7543.html>

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.