

# Keberagaman Gender dan Ukuran Direksi terhadap Nilai Perusahaan Properti

Nur Syarisma <sup>1\*</sup>, Rahman Anshari <sup>2</sup>, Muhammad Iqbal Pribadi <sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

[2111102431341@umkt.ac.id](mailto:2111102431341@umkt.ac.id) <sup>1\*</sup>, [ra940@umkt.ac.id](mailto:ra940@umkt.ac.id) <sup>2</sup>, [mip733@umkt.ac.id](mailto:mip733@umkt.ac.id) <sup>3</sup>

Korespondensi email: [2111102431341@umkt.ac.id](mailto:2111102431341@umkt.ac.id)

**Abstract.** This study aims to examine the influence of gender diversity and the size of the board of directors on the value of companies in the property sector listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX) for the 2019–2023 period. Company value is measured using the Price to Book Value (PBV) ratio. This research method is quantitative with a multiple linear regression approach. The sample consisted of 296 firm-year observations selected by purposive sampling technique. The results of the study show that gender diversity and the size of the board of directors do not have a significant effect on the company's value. This indicates that these two factors have not yet become the main consideration of the market in assessing the performance of property companies. This study contributes to the corporate governance literature and serves as a consideration for managers and regulators in formulating more inclusive policies.

**Keywords:** Gender diversity, Board size, Company value, PBV, Corporate governance

**Abstract.** Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh keberagaman gender dan ukuran dewan direksi terhadap nilai perusahaan pada perusahaan sektor properti yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2019–2023. Nilai perusahaan diukur dengan menggunakan rasio *Price to Book Value* (PBV). Metode penelitian ini bersifat kuantitatif dengan pendekatan *multiple linear regression*. Sampel terdiri dari 296 firm-year observasi yang dipilih dengan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberagaman gender dan ukuran dewan direksi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap nilai perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua faktor tersebut belum menjadi pertimbangan utama pasar dalam menilai kinerja perusahaan properti. Studi ini memberikan kontribusi dalam literatur tata kelola perusahaan serta menjadi bahan pertimbangan bagi manajer dan regulator dalam menyusun kebijakan yang lebih inklusif.

**Kata kunci:** Keberagaman gender, Ukuran dewan direksi, Nilai perusahaan, PBV, Tata kelola perusahaan

## 1. PENDAHULUAN

Nilai perusahaan merupakan indikator utama dalam menilai seberapa besar tingkat kepercayaan pasar terhadap kinerja dan prospek sebuah entitas bisnis. Nilai ini tidak hanya mencerminkan performa keuangan saat ini, tetapi juga ekspektasi investor terhadap potensi pertumbuhan perusahaan di masa depan (Brigham & Houston, 2018). Dalam konteks pasar modal, nilai perusahaan biasanya tercermin melalui harga saham yang diperdagangkan di bursa efek. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus mampu menunjukkan tata kelola yang kredibel, transparansi informasi, serta kemampuan dalam mengambil keputusan strategis yang berorientasi pada keberlanjutan. Salah satu dimensi yang akhir-akhir ini menjadi perhatian dalam ranah tata kelola perusahaan adalah keberagaman dalam struktur dewan direksi, terutama keberagaman gender.

Keberagaman gender dalam dewan direksi diyakini dapat membawa manfaat strategis karena menghadirkan beragam perspektif dalam pengambilan keputusan. Perempuan dan

laki-laki memiliki pendekatan kognitif yang berbeda dalam menilai risiko, merumuskan strategi, dan menyelesaikan konflik, sehingga keberadaan kedua gender dalam jajaran direksi dapat menciptakan dinamika yang lebih seimbang (Adams & Ferreira, 2009). Perusahaan yang menerapkan keberagaman gender secara substantif—bukan hanya sebagai simbol representasi—seringkali dianggap lebih progresif, akuntabel, dan terbuka terhadap inovasi. Dalam teori sinyal (signaling theory), keberagaman ini bahkan dapat menjadi sinyal positif bagi investor bahwa perusahaan menjalankan prinsip good corporate governance yang inklusif dan modern (Wijaya & Suprasto, 2015). Namun, kenyataannya di Indonesia menunjukkan bahwa kesenjangan gender masih cukup tajam dalam komposisi kepemimpinan korporasi. Berdasarkan data Indonesia Boardroom Diversity Report, proporsi perempuan dalam posisi direksi di perusahaan-perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia hanya sekitar 11,6%, yang menunjukkan bahwa dominasi laki-laki dalam posisi pengambil keputusan masih sangat kuat. Minimnya representasi perempuan ini tidak hanya mencerminkan ketimpangan struktural, tetapi juga berpotensi mengurangi potensi perusahaan untuk mendapatkan manfaat dari keberagaman perspektif dalam kepemimpinan.

Selain faktor keberagaman gender, ukuran dewan direksi juga memainkan peran penting dalam menciptakan nilai perusahaan. Ukuran dewan mencerminkan kapasitas organisasi dalam menjalankan fungsi pengawasan dan pengambilan keputusan. Menurut Agency Theory yang dikemukakan oleh Jensen dan Meckling (1976), dewan direksi yang beranggotakan cukup banyak dapat memperkuat mekanisme kontrol terhadap manajemen, sehingga meminimalkan konflik keagenan antara pemilik dan pengelola perusahaan. Namun, ukuran dewan yang terlalu besar justru berpotensi menimbulkan inefisiensi, seperti lambannya proses pengambilan keputusan, meningkatnya biaya koordinasi, dan risiko terjadinya free rider di antara anggota dewan (Jensen, 1993). Oleh karena itu, penting untuk menemukan titik keseimbangan yang tepat dalam menentukan ukuran dewan agar tetap efektif dan efisien dalam menjalankan fungsi tata kelola.

Dalam konteks ukuran dewan, hasil yang tidak konsisten juga ditemukan. Penelitian Prasetyaningsih & Purwaningsih (2023) serta Ramadhani & Serly (2016) mengungkapkan bahwa ukuran dewan memiliki dampak positif terhadap nilai perusahaan, karena memungkinkan perusahaan menjangkau lebih banyak keahlian dan pengalaman. Namun, penelitian Mary et al. (2019) serta Tombokan et al. (2019) menemukan bahwa dewan yang terlalu besar dapat menimbulkan disfungsi dan berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan.

Sektor properti dipilih dalam penelitian ini karena sektor ini memiliki karakteristik yang unik dan sangat terpengaruh oleh kebijakan makroekonomi dan regulasi pemerintah. Perusahaan properti umumnya bersifat padat modal dan memiliki siklus bisnis yang panjang, serta tingkat volatilitas yang tinggi. Perubahan kecil dalam regulasi perizinan atau insentif fiskal dapat berdampak langsung terhadap harga saham dan nilai pasar perusahaan properti (Kementerian PUPR, 2023). Oleh karena itu, efektivitas tata kelola perusahaan dalam sektor ini menjadi krusial, termasuk bagaimana struktur dewan direksi dibentuk dan dijalankan.

Dalam penelitian ini, variabel nilai perusahaan diukur melalui rasio Price to Book Value (PBV), yaitu perbandingan antara harga pasar saham perusahaan dengan nilai buku per sahamnya. Rasio ini digunakan karena mencerminkan bagaimana pasar menilai kekayaan bersih yang dimiliki perusahaan dan seberapa besar premium yang bersedia dibayar investor atas aset perusahaan (Abas & Damayanti, 2023).

Penelitian ini juga mengadopsi dua kerangka teori utama: pertama, Signaling Theory, yang menjelaskan bahwa keberagaman gender dan ukuran dewan direksi dapat menjadi sinyal positif tentang kualitas tata kelola perusahaan; kedua, Agency Theory, yang menekankan pentingnya mekanisme pengawasan yang efektif untuk mengurangi asimetri informasi dan konflik kepentingan antara manajemen dan pemilik. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan data panel dari perusahaan properti yang terdaftar di BEI selama periode 2019–2023, penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh keberagaman gender dan ukuran dewan terhadap nilai perusahaan.

Kontribusi utama dari studi ini adalah memberikan pemahaman empiris mengenai efektivitas praktik tata kelola perusahaan yang inklusif dalam konteks pasar negara berkembang, khususnya Indonesia. Selain itu, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi perusahaan dalam merancang struktur dewan yang optimal, bagi investor dalam menilai faktor-faktor fundamental perusahaan, serta bagi regulator dalam merumuskan kebijakan tata kelola yang mendorong keberlanjutan dan kesetaraan.

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal-komparatif untuk menguji secara empiris hubungan antara keberagaman gender dan ukuran dewan direksi terhadap nilai perusahaan. Objek penelitian difokuskan pada perusahaan sektor properti dan real estate yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2019 hingga 2023. Pemilihan sampel dilakukan dengan metode purposive sampling, yakni

dengan menetapkan kriteria tertentu yang dianggap relevan dengan tujuan studi ini. Total populasi awal terdiri dari 402 data firm-year, namun setelah melalui proses penyaringan berdasarkan ketersediaan laporan tahunan, kelengkapan data, serta kesesuaian satuan mata uang, diperoleh 296 observasi yang layak dianalisis. Rincian proses seleksi sampel disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 1.** Seleksi Sampel Penelitian

No	Kriteria Seleksi	2019	2020	2021	2022	2023	Total
1	Total perusahaan properti terdaftar di BEI	67	78	80	85	92	402
2	Tidak tersedia laporan tahunan/data tidak lengkap	-7	-8	-8	-6	-6	-35
3	Laporan tidak dalam satuan Rupiah	-13	-14	-15	-14	-15	-71
<b>Jumlah observasi valid</b>							<b>296</b>

Sumber: Olahan Data BEI, 2024

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat sekunder dan diperoleh dari laporan tahunan serta laporan keberlanjutan yang diunduh melalui situs resmi BEI dan laman resmi perusahaan. Fokus pengambilan data berada pada informasi mengenai struktur dewan direksi dan kinerja pasar perusahaan. Ketiga variabel yang dianalisis meliputi: nilai perusahaan sebagai variabel dependen, serta keberagaman gender dewan direksi dan ukuran dewan direksi sebagai variabel independen.

Nilai perusahaan diukur dengan rasio Price to Book Value (PBV), yakni perbandingan antara harga saham dengan nilai buku per saham. Rasio ini mencerminkan sejauh mana pasar menilai nilai intrinsik perusahaan relatif terhadap nilai pasarnya (Abas & Damayanti, 2023). Keberagaman gender diukur berdasarkan proporsi jumlah anggota perempuan dalam jajaran direksi, sedangkan ukuran dewan direksi dinyatakan melalui jumlah total anggota dewan. Definisi operasional tiap variabel dirangkum pada tabel berikut:

**Tabel 2.** Definisi Operasional Variabel

Variabel	Simbol	Jenis	Indikator	Referensi
Nilai Perusahaan	PBV	Dependen	Harga saham ÷ Nilai buku per saham	Abas & Damayanti (2023)
Keberagaman Gender	GDR	Independen	Jumlah perempuan ÷ Jumlah total direksi	Banusu et al. (2023)
Ukuran Direksi	UDD	Independen	Jumlah total anggota direksi	Dutordoir et al. (2014)

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Teknik yang digunakan mencakup analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik umum data, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi guna memastikan model regresi memenuhi syarat

statistik. Untuk menguji pengaruh simultan dan parsial antar variabel, digunakan model regresi linier berganda. Model matematis yang digunakan dirumuskan sebagai berikut:

$$PBV_{it} = \alpha + \beta_1 \cdot GDR_{it} + \beta_2 \cdot UDD_{it} + \epsilon$$

Dengan:

- $PBV_{it}$ : Nilai perusahaan pada entitas  $ii$  tahun  $tt$
- $GDR_{it}$ : Keberagaman gender dewan direksi
- $UDD_{it}$ : Ukuran dewan direksi
- $\alpha$ : Konstanta
- $\beta_1, \beta_2$ : Koefisien regresi
- $\epsilon$ : Galat/error

Melalui pendekatan ini, diharapkan analisis yang dilakukan dapat menggambarkan secara obyektif bagaimana struktur dewan, baik dari segi keberagaman maupun ukuran, memberikan kontribusi terhadap nilai perusahaan sektor properti di Indonesia.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil

##### Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik umum data penelitian.

**Tabel 3.** Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Rata-rata (Mean)
PBV	296	0.02	55.10	1.45
GDR	296	0.00	1.00	0.16
UDD	296	1	10	3.85

Data menunjukkan bahwa nilai PBV tertinggi adalah 55.10, mencerminkan adanya perusahaan dengan persepsi pasar yang sangat tinggi. Sementara itu, keberagaman gender dalam dewan direksi masih rendah (rata-rata hanya 16%), mengindikasikan dominasi laki-laki. Ukuran dewan direksi berkisar antara 1 hingga 10 orang, dengan rata-rata sekitar 4 orang.

#### Uji Normalitas

Normalitas diuji menggunakan Kolmogorov-Smirnov. Karena data awal tidak normal, dilakukan transformasi logaritmik.

**Tabel 4.** Uji Normalitas Setelah Transformasi Log10

Statistik	Nilai
Test Statistic	0.070
Sig. (Monte Carlo 2-tailed)	0.106

Dengan nilai signifikansi sebesar 0.106 ( $> 0.05$ ), disimpulkan bahwa data telah terdistribusi normal setelah transformasi logaritmik.

### **Uji Multikolinearitas**

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi tinggi antar variabel independen.

**Tabel 5.** Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
GDR	0.997	1.003
UDD	0.997	1.003

Nilai VIF  $< 10$  dan Tolerance  $> 0.1$  menandakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji dilakukan dengan metode Glejser, dengan melihat nilai signifikansi dari regresi residu absolut terhadap variabel independen.

**Tabel 6.** Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Variabel	Sig.
GDR	0.424
UDD	0.053

Kedua nilai sig  $> 0.05$ , artinya tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

### **Uji Autokorelasi**

Digunakan Uji Durbin-Watson.

**Tabel 7.** Uji Autokorelasi (Durbin-Watson)

Model	Durbin-Watson
1	1.805

Nilai 1.805 berada dalam rentang  $-2$  hingga  $+2$ , menandakan tidak terjadi autokorelasi.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Model regresi digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap nilai perusahaan.

**Tabel 8.** Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	t Hitung	Sig. (p)
Konstanta	-0.215	-3.499	0.001
GDR	0.119	0.984	0.326
UDD	0.006	0.436	0.664

Nilai signifikansi untuk kedua variabel  $> 0.05$ , yang berarti secara parsial keduanya tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan.

### Koefisien Determinasi

Koefisien ini menjelaskan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

**Tabel 9.** Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)

Model	Adjusted R <sup>2</sup>
1	-0.003

Adjusted R<sup>2</sup> negatif menandakan bahwa model hampir tidak memiliki daya jelas terhadap variabel dependen.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data, ditemukan bahwa baik keberagaman gender dewan direksi (GDR) maupun ukuran dewan direksi (UDD) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan (PBV). Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa struktur formal dewan bukan merupakan satu-satunya indikator utama yang mempengaruhi nilai perusahaan di pasar modal, terutama di sektor properti.

### Keberagaman Gender Direksi dan Nilai Perusahaan

Rata-rata proporsi perempuan dalam dewan direksi hanya sebesar 16%. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan belum mendapatkan representasi signifikan dalam struktur pengambilan keputusan strategis. Representasi yang minim ini kemungkinan hanya bersifat simbolik, tidak disertai dengan kewenangan strategis yang cukup. Hal ini mengakibatkan kontribusi keberagaman gender terhadap persepsi pasar menjadi lemah. Sebagai contoh, PT Puradelta Lestari Tbk (DMAS) yang tidak memiliki anggota direksi perempuan tetap mencatatkan nilai PBV tinggi (1.336), mengindikasikan bahwa investor lebih melihat pada kinerja keuangan dan aset dibanding komposisi gender. Sebaliknya, PT Megapolitan Developments Tbk (EMDE) dengan GDR tinggi tidak menunjukkan performa pasar yang lebih baik. Dalam konteks ini, Signaling Theory belum berlaku sepenuhnya. Komposisi dewan yang inklusif belum menjadi sinyal yang cukup kuat untuk mempengaruhi keputusan investor di pasar Indonesia. Masih dibutuhkan reformasi struktural dan budaya tata kelola untuk membuat keberagaman menjadi bagian integral dari strategi perusahaan.

### Ukuran Dewan Direksi dan Nilai Perusahaan

Ukuran dewan direksi juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Jumlah anggota dewan yang terlalu banyak justru dapat menimbulkan inefisiensi komunikasi dan pengambilan keputusan. Temuan ini mendukung penelitian Mary et al. (2019) dan Jensen (1993) yang menyebutkan bahwa struktur besar tidak selalu lebih efektif dalam konteks

pengawasan dan penciptaan nilai perusahaan. Misalnya, perusahaan dengan dewan kecil tetapi strategi tajam justru lebih dihargai pasar. Hal ini terlihat dari fakta bahwa dewan besar seperti di PT Ciputra Development Tbk tidak menjamin performa PBV lebih baik dibandingkan perusahaan yang lebih ramping namun efisien secara manajerial.

### **Implikasi Teoretis dan Praktis**

Hasil ini menyanggah ekspektasi dari Agency Theory yang mengasumsikan bahwa ukuran dewan dan keberagaman seharusnya memperkuat fungsi pengawasan dan meminimalisasi konflik keagenan. Dalam praktiknya, tanpa dukungan kinerja yang konkret, keberagaman atau ukuran hanya menjadi struktur formal tanpa makna substantif. Bagi perusahaan, temuan ini menyarankan perlunya memperkuat kualitas dewan melalui pelatihan, audit efektivitas, serta penilaian peran strategis tiap anggota, tidak sekadar jumlah atau komposisi. Regulasi pemerintah juga diharapkan tidak hanya mendorong angka kuota, tetapi memastikan adanya ruang partisipasi strategis bagi perempuan dalam dewan. Sementara itu, investor dapat memperluas fokus analisis dari struktur formal ke substansi strategi bisnis dan performa keuangan aktual.

## **4. KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keberagaman gender dalam dewan direksi serta ukuran dewan direksi terhadap nilai perusahaan pada sektor properti yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2019 hingga 2023. Dengan menggunakan metode regresi linier berganda terhadap 296 observasi perusahaan, diperoleh hasil bahwa baik keberagaman gender (GDR) maupun ukuran dewan direksi (UDD) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap nilai perusahaan yang diukur dengan rasio Price to Book Value (PBV). Secara statistik, model regresi yang dibangun menunjukkan nilai koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) yang sangat kecil bahkan negatif, mengindikasikan bahwa variasi nilai perusahaan tidak dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang diteliti dalam model ini. Hasil ini menyiratkan bahwa keberagaman gender dan ukuran dewan direksi, meskipun penting dari sisi tata kelola perusahaan, belum menjadi indikator utama yang dipertimbangkan investor dalam menilai prospek dan kinerja perusahaan properti di pasar modal Indonesia. Temuan ini juga mengindikasikan bahwa sinyal positif yang seharusnya ditimbulkan oleh komposisi dewan yang inklusif dan efisien belum cukup kuat untuk diterjemahkan menjadi peningkatan nilai pasar perusahaan. Hal ini kemungkinan besar disebabkan oleh dominasi faktor-faktor lain seperti kinerja keuangan, ekspansi aset, stabilitas makroekonomi, dan sentimen pasar yang lebih dominan dalam membentuk nilai

perusahaan, khususnya di sektor yang bersifat padat modal dan sangat terikat pada kebijakan publik seperti properti.

## REFERENSI

Abas, M. N. H., & Damayanti, E. (2023). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Nilai Perusahaan pada Sektor Properti*. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 11(2), 123–137.

Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 94(2), 291–309. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2008.10.007>

Banusu, R. M., Rahmawati, F., & Wuryani, E. (2023). Gender diversity dan dampaknya terhadap nilai perusahaan. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 20(1), 58–69.

Brigham, E. F., & Houston, J. F. (2018). *Fundamentals of Financial Management* (15th ed.). Cengage Learning.

Dutordoir, M., Strong, N., & Ziegan, M. (2014). Does board diversity influence corporate financing decisions? *Journal of Corporate Finance*, 28, 521–538. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2014.03.005>

Indonesia Stock Exchange. (2024). *Annual Report Companies in Property Sector (2019–2023)*. [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id)

Jensen, M. C. (1993). The modern industrial revolution, exit, and the failure of internal control systems. *The Journal of Finance*, 48(3), 831–880. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6261.1993.tb04022.x>

Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs, and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305–360. [https://doi.org/10.1016/0304-405X\(76\)90026-X](https://doi.org/10.1016/0304-405X(76)90026-X)

Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. (2023). *Data dan Kebijakan Sektor Properti Nasional*. [www.pu.go.id](http://www.pu.go.id)

Mary, R. S., Fadilah, R. R., & Santoso, S. R. (2019). Board size dan corporate value: Perspektif agency theory. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 23(4), 622–635.

Novrianti, F., & Isynuwardhana, D. (2025). Peran gender diversity dalam nilai perusahaan: Studi empiris di sektor manufaktur. *Jurnal Manajemen Strategik*, 17(1), 1–14.

Pramesti, L., & Nita, N. (2022). Gender diversity in boardrooms and firm performance: Evidence from Indonesia. *Jurnal Akuntansi Indonesia*, 11(1), 50–64.

Prasetyaningsih, A., & Purwaningsih, S. (2023). Ukuran dewan dan kinerja perusahaan sektor properti. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 12(3), 214–227.

Saputra, A. G., Wijaya, H., & Putri, A. A. (2023). Gender composition and firm value: Evidence from Indonesian public firms. *Journal of Applied Corporate Governance*, 5(1), 35–48.

Setiawan, A., & Aprilia, D. (2022). Gender diversity dan nilai pasar perusahaan publik. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 22(2), 140–155.

Tombokan, J. G., Tumiwa, J. E., & Walandouw, J. H. (2019). Struktur dewan dan nilai perusahaan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1), 29–38.

Wijaya, I. M. M. Y., & Suprasto, H. B. (2015). Pengaruh karakteristik dewan terhadap nilai perusahaan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 11(3), 723–740.