

**PENGARUH DEWAN KOMISARIS INDEPENDEN,
KEBERAGAMAN GENDER DEWAN, DAN UMUR
PERUSAHAAN TERHADAP NILAI PERUSAHAAN**

**(Studi Kasus Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek
Indonesia Periode 2020-2023)**

SKRIPSI



OLEH :

MIRANDA GUNA PUTRI SIANIPAR

2010011311125

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA
PADANG
2024**

UNIVERSITAS BUNG HATTA

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH DEWAN KOMISARIS INDEPENDEN, KEBERAGAMAN GENDER
DEWAN, DAN UMUR PERUSAHAAN TERHADAP NILAI PERUSAHAAN

Oleh

Nama: Miranda Guna Putri Sianipar

NPM: 2010011311125

Tim Penguji

Ketua



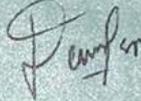
Mukhlizul Hamdi, S.E., M.Si., AK.CA.

Sekretaris



Dr. Fivi Anggriani, S.E., M.Si., AK.CA.

Anggota



Daniati Putri, S.E., M.Si.

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
pada Tanggal 27 Agustus 2024

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bung Hatta

Dekan



Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si.

JUDUL SKRIPSI

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH DEWAN KOMISARIS INDEPENDEN, KEBERAGAMAN GENDER
DEWAN, DAN UMUR PERUSAHAAN TERHADAP NILAI PERUSAHAAN

Oleh :

Nama: Miranda Guna Putri Sianipar

NPM: 2010011311125

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Pada Tanggal 27 Agustus 2024

Menyetujui

Pembimbing

Ketua Program Studi



Mukhlizul Hamdi, S.E., M.Si., AK.CA.



Neva Novianti, S.E., M.Acc

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MIRANDA GUNA PUTRI SIANIPAR
NPM : 2010011311125
Jurusan : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Degan ini saya menyatakan bahwa skripsi benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya dan pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diajukan dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Padang,

Penulis,

MIRANDA GUNA PUTRI SIANIPAR

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat, rahmat, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu dengan judul “Pengaruh Dewan Komisaris Independen, Keberagaman Gender Dewan, Dan Umur Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan”.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan akademis dalam rangka menempuh ujian sarjana dan untuk memperoleh gelar sarjana pada jurusan akuntansi fakultas ekonomi Universitas Bung Hatta Padang. Ada suka dan duka yang penulis rasakan saat menulis skripsi ini. Untuk menyelesaikan pekerjaan di bawah gelar sarjana ini, penulis akan menggunakan semua kemauannya yang kuat, upaya yang luar biasa, dan juga kesabaran yang tidak ada habisnya untuk menyelesaikan pekerjaan ini. Penulisan skripsi ini tidak lepas dari segala kendala dan kesulitan bila tanpa doa, bimbingan, motivasi, saran, kritik, dan bantuan dari berbagai pihak yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang mendalam atas bimbingan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis selama menyusun skripsi ini kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus, yang selalu memberikan kemudahan dalam setiap proses yang penulis lalui, serta selalu memberikan bantuan ketika penulis membutuhkannya. Dengan berkat dan pertolongan-Nya, penulis berhasil menyelesaikan skripsi ini.

2. Bunda Maria, yang penuh kasih dan cinta, yang senantiasa mendampingi penulis dalam setiap langkah perjalanan ini. Bunda Maria, terimakasih atas perlindungan dan doa-Mu yang penuh kasih, yang tak pernah berhenti mengalir dalam setiap detik hidup penulis. Dalam setiap kesulitan dan tantangan, penulis selalu merasakan kehadiranmu yang menenangkan, memberikan kekuatan dan pengharapan. Doa-Mu, bagaikan pelukan hangat, telah menjadi penghibur di saat sulit dan menjadi penopang ketika penulis merasa lelah. Terimakasih atas semua cinta dan perlindungan yang diberikan. Semoga melalui karya sederhana ini, penulis bisa terus berjalan di jalan yang benar, dalam terang cintamu dan kasih Tuhan.
3. Kedua orang tua tercinta, Papa Ir. J. Sianipar, dan Mama R. Purba, S.pd yang telah menjadi sumber inspirasi, kekuatan, dan cinta yang tak terbatas. Terimakasih untuk setiap doa yang Papa dan Mama panjatkan, di setiap keringat yang jatuh, penulis merasakan cinta yang begitu tulus. Penulis percaya, bahwa setiap langkah yang berhasil ditempuh hingga saat ini, adalah berkat doa dan restu dari Mama dan Papa. Skripsi ini penulis persembahkan dengan penuh cinta dan hormat untuk Papa dan Mama, sebagai bukti kecil dari usaha penulis dalam mewujudkan harapan dan doa dari Papa dan Mama. Semoga karya sederhana ini dapat menjadi langkah awal untuk membahagiakan Papa dan Mama dan menjadi kebanggaan di hati Papa, Mama.
4. Ibu Prof. Dr. Diana Kartika, selaku Rektor Universitas Bung Hatta.

5. Ibu Dr. Erni Febriana Harahap, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta.
6. Ibu Herawati, SE., M.Si., Ak. CA, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi
7. Ibu Neva Novianti, SE., M.Acc selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta.
8. Ibu Siti Rahmi, SE., M.Acc. Ak, selaku Sekretaris Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
9. Bapak Mukhlizul Hamdi, S.E, M.Si, Ak, CA selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga serta pikiran dalam memberikan ilmu, petunjuk maupun saran penulis menempuh pendidikan dan skripsi di Universitas Bung Hatta.
10. Segenap dosen fakultas ekonomi yang telah memeberikan ilmu pengetahuan semasa perkuliahan dan para karyawan yang telah memberikan kelancaran dalam pembuatan skripsi ini.
11. Kepada adik- adik penulis (Krisna, dan Auri) yang selalu memberikan dukkungan dan doa kepada penulis selama menjalani proses penyusunan skripsi
12. Dan yang terakhir, terimakasih untuk diri sendiri karena telah bertahan sejauh ini. Terimakasih karena mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini meskipun terkadang lelah menghampiri, meskipun ada saat-saat ketika rasa putus asa begitu dekat. Terimakasih sudah percaya bahwa setiap usaha yang dilakukan, sekecil apapun memiliki makna dan tujuan. Kamu adalah alas an mengapa mimpi-mimpi ini tetap hidup dan terus di

perjuangkan. Perjalanan ini mungkin tidak sempurna, tetapi setiap proses dan tantangan yang telah dilalui adalah pelajaran berharga. Skripsi ini adalah bukti dari keberanian dan keteguhan hati, dan saya persembahkan ini untuk diri sendiri sebagai pengingat bahwa kamu mampu lebih dari apa yang pernah kamu bayangkan. Teruslah berjalan, dan berjuanglah lebih keras lagi untuk kedepannya. Semoga senantiasa kuat, dan mampu menjadi berkat bagi sesama.

Penulis menyadari bahwa usulan penelitian skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan yang dimiliki oleh penulis. Penulis mengharapkan segala bentuk masukan yang membangun agar usulan penelitian skripsi ini dapat lebih sempurna.

Padang, Agustus 2023

Penulis,

Miranda Guna Putri Sianipar

NPM : 2010011311125

**PENGARUH DEWAN KOMISARIS INDEPENDEN, KEBERAGAMAN
GENDER DEWAN, DAN UMUR PERUSAHAAN TERHADAP NILAI
PERUSAHAAN**

Miranda Guna Putri Sianipar¹, Mukhlizul Hamdi²

^{1,2}*Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bung Hatta*

Email¹) : gunaputrimiranda@gmail.com

Email²) : hamdimukhlizul@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh dewan komisaris independen, keberagaman gender dewan, dan umur perusahaan terhadap nilai perusahaan. Metodologi penelitian ini melibatkan analisis data sekunder dari laporan tahunan perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2020-2023. Berdasarkan purposive sampling sampel sebanyak 42 perusahaan. Pengujian dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) dewan komisaris independen tidak memiliki dampak signifikan terhadap nilai perusahaan (2) keberagaman gender dewan menunjukkan adanya pengaruh terhadap nilai perusahaan (3) umur perusahaan menunjukkan adanya pengaruh terhadap nilai perusahaan.

Kata kunci : Nilai Perusahaan, Dewan Komisaris Independen, Keberagaman Gender Dewan, dan Umur Perusahaan.

***THE EFFECT OF INDEPENDENT BOARD OF COMMISSIONERS,
BOARD GENDER DIVERSITY, AND COMPANY AGE ON COMPANY
VALUE***

Miranda Guna Putri Sianipar¹, Mukhlizul Hamdi²

^{1,2}Accounting Department, Faculty of Economics and Business, Bung Hatta
University

Email : gunaputrimiranda@gmail.com

Email ²) : hamdimukhlizul@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of independent board of commissioners, gender diversity of the board, and company age on company value. The dependent variable in this study is company value. The methodology of this study involves secondary data analysis from annual reports of ficompanies listed on the Indonesia Stock Exchange during the period 2020-2023. Based on purposive sampling, a sample of 42 companies. For 4 years, the number of data obtained was 168 data. The test was carried out using multiple linear regression. The results of the study indicate that (1) independent board of commissioners does not have a significant impact on company value (2) gender diversity of the board shows an influence on company value (3) company age shows an influence on company value.

Keywords: Company Value, Independent Board of Commissioners, Board Gender Diversity, and Company Age

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1,1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	18
1.3 Tujuan Penelitian	19
1.4 Manfaat Penelitian	19
1.5 Sistematika Penulisan	19
BAB II	21
LANDASAN TEORI	21
2.1 Teori Signal	21
2.2 Nilai perusahaan	22
2.3 Dewan Komisaris Independen	23
2.4 Keberagaman Gender Dewan	24
2.5 Umur Perusahaan	25
2.6 Pengembangan Hipotesis	26
2.6.1 Pengaruh Dewan Komisaris Independen terhadap Nilai perusahaan ..	26
2.6.2 Pengaruh Keberagaman Gender Dewan Terhadap Nilai perusahaan ..	28
2.6.3 Pengaruh Umur Perusahaan terhadap Nilai perusahaan	30
2.7 Kerangka Konseptual	31
BAB III	33
METODOLOGI PENELITIAN	33

3.1 Populasi, dan Sampel	33
3.2 Jenis dan Sumber Data	34
3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	35
3.3.1 Nilai Perusahaan.....	35
3.3.2 Dewan Komisaris Independen	35
3.3.3 Keberagaman Gender Dewan	36
3.3.4 Umur Perusahaan	37
3.4 Pengukuran Variabel.....	37
3.5 Teknik Pengujian Data.....	38
3.5.1 Statistik Deskriptif	38
3.5.2 Uji Asumsi Klasik.....	38
3.6 Analisis Regresi Linear Berganda.....	40
3.6.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	40
3.6.2 Uji Statistik F	41
3.6.3 Uji Statistik t	41
BAB IV	42
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	42
4.2 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	43
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	45
4.3.1 Hasil Uji Normalitas	45
4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas.....	46
4.3.3 Hasil Uji Autokorelasi.....	48
4.3.4 Uji Heteroskedastisitas.....	49
4.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	50
4.4.1 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R square).....	50
4.4.2 Uji Statistik F	52
4.4.3 Uji Statistik t	53

4.5 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis	55
4.5.1 Pengaruh Dewan Komisaris Independen Terhadap Nilai Perusahaan.....	55
4.5.2 Pengaruh Keberagaman Gender Dewan Terhadap Nilai Perusahaan.....	56
4.5.3 Pengaruh Umur Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan	58
BAB V.....	60
PENUTUP.....	60
5.1 Kesimpulan	60
5.2 Implikasi Hasil Penelitian	60
5.3 Keterbatasan Penelitian Dan Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1,1 1 Grafik Perhitungan Tobin's Q Sektor Perbankan 2019-2021 .. Error! Bookmark not defined.	
Gambar 2,1 Kerangka Konseptual	31

DAFTAR TABEL

Tabel 3,1 Pengukuran Variabel.....	37
Tabel 4,1 Deskripsi Pengambilan Sampel	42
Tabel 4,2 Hasil Pengujian Statistik Deskriptif.....	44
Tabel 4,3 Hasil Pengujian Normalitas	46
Tabel 4,4 Hasil Pengujian Multikolinearitas.....	47
Tabel 4,5 Hasil Pengujian Autokorelasi	48
Tabel 4,6 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4,7 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas dengan Uji White.....	49
Tabel 4,8 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R square)	51
Tabel 4,9 Hasil Pengujian Statistik F.....	52
Tabel 4,10 Hasil Pengujian Statistik t.....	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Sampel Penelitian	69
Lampiran 2 Uji Statistik Deskriptif.....	72
Lampiran 3 Uji Normalitas	73
Lampiran 4 Uji Multikolonieritas	74
Lampiran 5 Uji Autokorelasi	75
Lampiran 6 Uji Heteroskedastisitas	76
Lampiran 7 Uji Koefisien Determinasi	77
Lampiran 8 Uji Statistik F.....	78
Lampiran 9 Uji Regresi Linier Berganda.....	79

BAB I

PENDAHULUAN

1,1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan zaman yang terus berkembang, menuntut perusahaan untuk terus mampu beradaptasi dan meningkatkan kualitas dari perusahaannya untuk memenangkan persaingan di dunia usaha. Terutama pada era globalisasi saat ini yang terus berkembang, tantangan dan perubahan zaman menuntut perusahaan mampu beradaptasi dan meningkatkan strategi bisnis inovatif untuk memenangkan persaingan di dunia usaha karena akan muncul pesaing-pesaing hebat dari seluruh dunia, yang dengan bebas akan masuk ke Indonesia maupun negara lainnya. Sehingga bagi perusahaan yang tidak dapat berkembang sesuai dengan perkembangan zaman maka akan mengalami kerugian yang sangat besar bahkan dapat mengakibatkan perusahaan terancam bangkrut. Kebangkrutan adalah kondisi dimana perusahaan tidak mampu melunasi kewajibannya terhadap utang-utang yang dimilikinya. Peningkatan nilai suatu perusahaan adalah salah satu hal yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Nilai perusahaan diyakini dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal perusahaan dapat disebabkan oleh berbagai macam hal, salah satunya adalah kondisi keuangan perusahaan (Maharani, 2020). Nilai perusahaan dinilai mampu menjadi kekuatan modal bagi bisnis di masa depan. Nilai perusahaan umumnya menjurus pada tingkat kepemilikan aset dan potensi perusahaan untuk menarik minat para investor. Bagi

investor, mengetahui nilai perusahaan sangat penting sebelum memutuskan berinvestasi. Jika nilai perusahaan tinggi, maka besar kemungkinan investor akan memberikan dana pada perusahaan, hal tersebut tentunya akan memberikan konsekuensi.

Perusahaan dapat memperoleh modal atau sumber pendanaan dari investor atau kreditor, dimana kedua belah pihak memiliki kepentingan atas informasi keuangan yang disediakan oleh perusahaan sebagai bagian dari pengambilan keputusan. Informasi keuangan tersebut dapat diperoleh dari laporan keuangan yang dibuat, dimana laporan keuangan memuat informasi mengenai kinerja keuangan, perubahan posisi keuangan, *cash flows*, dan sumber daya yang dimiliki sebagai nilai perusahaan, Maka dari itu untuk mendapatkan pendanaan dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya sangat dibutuhkan kondisi laporan keuangan yang baik, dan strategi untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Nilai perusahaan merupakan harga yang bersedia dibayar oleh calon pembeli apabila perusahaan tersebut dijual. Menurut Sembiring & Trisnawati (2019) salah satu ukuran yang bisa digunakan untuk memperoleh kepercayaan kreditor dan investor adalah dengan nilai perusahaan. Nilai perusahaan sering dihubungkan dengan harga saham. Yang dimaksud harga saham adalah harga yang terjadi ketika saham diperdagangkan di pasar saham. Jika harga saham tinggi, maka nilai pun ikut tinggi, begitu juga sebaliknya.

Di lain pihak menurut Harmono (2022) nilai perusahaan adalah kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh harga saham yang dibentuk oleh permintaan

dan penawaran pasar modal yang merefleksikan penilaian masyarakat terhadap kinerja perusahaan. Maka semakin tinggi harga saham mengartikan semakin tinggi nilai perusahaan. Untuk memaksimalkan nilai perusahaan, pada umumnya para pemegang saham akan memberikan kepercayaan pengelolaan perusahaan kepada manajemen perusahaan. Sebagai pihak pengelola perusahaan manajemen memiliki tanggung jawab untuk memberikan segala informasi kondisi perusahaan kepada pemegang saham atau investor yang dituliskan dalam laporan keuangan dimana nantinya akan digunakan sebagai pengambil keputusan dan pendukung mengenai perkembangan suatu perusahaan. Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari perusahaan adalah untuk mensejahterakan para pemegang saham atau investor melalui cara meningkatkan nilai perusahaan.

Berdasarkan data yang peneliti olah menggunakan alat ukur Tobin's Q melalui laporan tahunan perusahaan sektor perbankan di Bursa Efek Indonesia dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 mengalami penurunan dan peningkatan nilai perusahaan secara signifikan. Uraian perubahan nilai perusahaan sektor perbankan terlihat pada Gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1.1 Grafik Perhitungan Tobin's Q Perusahaan Perbankan 2019-2021

Sumber : olah data sekunder

Pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa adanya peningkatan dan penurunan yang kurang signifikan terhadap nilai perusahaan sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2019 sampai dengan 2021, peningkatan dan penurunan pada harga saham per lembar, jumlah saham yang beredar, total aset dan total liabilitas yang dimiliki oleh perusahaan tentu akan mempengaruhi nilai sebuah perusahaan. Kondisi tersebut akan menjadi pertimbangan bagi investor dalam menilai bagaimana pasar menilai performa perusahaan dan potensi pertumbuhannya. Selain itu perusahaan juga harus memperhatikan penyebab kinerja bisnis yang menurun agar perusahaan kedepannya mengalami peningkatan sehingga para investor lebih percaya dalam menanamkan sahamnya dalam jangka panjang kepada perusahaan.

Nilai perusahaan PT Bank Mandiri Tbk (BMRI) tahun 2019 adalah 1,04. Pada tahun 2020 nilai perusahaan mengalami penurunan menjadi 1,01 yang disebabkan oleh penurunan harga saham sebesar 45% dari tahun sebelumnya yaitu menjadi 7,67. Pada tahun 2021 nilai perusahaan BMRI mengalami penurunan kembali dari tahun sebelumnya menjadi 0,95, penurunan tersebut disebabkan oleh jumlah saham beredar yang tidak berkembang sementara utang perusahaan pada tahun tersebut mengalami peningkatan. Nilai perusahaan PT Bank Rakyat Indonesia Tbk (BBRI) pada tahun 2020 senilai 1,17 yang mengalami penurunan dari tahun sebelumnya bernilai 1,21, penurunan tersebut disebabkan oleh harga saham pada tahun 2020 lebih rendah dibanding harga tahun sebelumnya. Pada tahun 2021 nilai perusahaan BBRI mengalami peningkatan dibanding tahun 2020

yaitu 1,19 yang kemungkinan disebabkan oleh jumlah saham yang beredar pada tahun tersebut mengalami peningkatan sebesar 55% dari tahun sebelumnya.

Perusahaan PT Bank Central Asia Tbk (BBCA) selama tiga tahun terakhir mengalami penurunan dan peningkatan. Pada tahun 2021 perusahaan mengalami peningkatan yang pesat terhadap nilai perusahaan. Hal tersebut disebabkan oleh jumlah saham beredar yang dimiliki perusahaan sangat tinggi yaitu sebesar 71% dibandingkan dua tahun sebelumnya. Selain itu total liabilitas dan aset yang dimiliki perusahaan juga mengalami peningkatan, sehingga nilai perusahaan BBCA pada tahun 2021 sebesar 4,3. Nilai perusahaan BBTN selama tahun 2019 sampai dengan 2021 mengalami peningkatan dan penurunan. Nilai terbaik perusahaan BBTN selama tiga tahun tersebut berada pada tahun 2020 sebesar 0,94. Nilai perusahaan Bank Negara Indonesia selama tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 mengalami penurunan dan peningkatan. Pada tahun 2019 memiliki nilai perusahaan 0,98 lalu menurun di tahun 2020 menjadi 0,96. Penurunan tersebut disebabkan oleh harga saham yang mengalami penurunan dari 7,85 menjadi 6,17. Lalu pada tahun 2021 nilai perusahaan mengalami peningkatan menjadi 0,99 yang disebabkan oleh harga saham meningkat dan total aset serta liabilitas juga meningkat.

Beberapa faktor yang menyebabkan nilai perusahaan menurun bisa disebabkan oleh kinerja keuangan perusahaan yang buruk. Laba perusahaan yang menurun dan peningkatan biaya operasional yang tidak seimbang dengan pendapatan bisa menyebabkan menurunnya nilai perusahaan. Disamping itu manajemen yang tidak efektif juga menjadi salah satu faktor menurunnya nilai

perusahaan. Dalam hal ini yang dimaksud ialah kekurangan dalam pengambilan keputusan strategis, masalah dalam manajemen resiko, atau kurangnya transparansi dalam operasi perusahaan. Beberapa faktor diatas dapat membantu manajemen dalam mengambil langkah-langkah untuk mengurangi resiko dan mempertahankan atau meningkatkan nilai perusahaan.

Ada dua faktor yang mempengaruhi nilai perusahaan yaitu faktor keuangan dan nonkeuangan. Faktor nonkeuangan juga memberikan pengaruh pada nilai perusahaan, diantaranya adalah *corporate social responsibility* dan *good corporate governance* (Rachmania & Zainuddin, 2024). Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk dapat meningkatkan nilai perusahaan yaitu dengan menerapkan tata kelola perusahaan yang baik maka perusahaan akan dapat berjalan secara seimbang. Dalam hal ini tata kelola perusahaan dinilai mampu dalam memonitoring perusahaan Franita (2018). Tata kelola yang baik dapat ditunjukkan melalui pengelolaan keuangan perusahaan yang tergambar dalam kinerja perusahaan. Beberapa faktor yang berkaitan dengan tata kelola perusahaan dan dipercaya dapat meningkatkan nilai perusahaan adalah dewan komisaris independen, keberagaman gender dewan, dan umur perusahaan.

Menurut Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) No 33 mengungkapkan bahwa dewan komisaris independen adalah anggota komisaris yang berasal dari luar emiten atau perusahaan publik, tidak mempunyai saham, baik langsung maupun tidak langsung pada emiten atau perusahaan publik, tidak mempunyai afiliasi dengan emiten atau perusahaan publik, komisaris, direksi atau pemegang saham utama emiten atau perusahaan publik serta tidak memiliki hubungan usaha,

baik langsung maupun tidak langsung yang berkaitan dengan kegiatan usaha emiten atau perusahaan publik. Berdasarkan pasal 108 ayat (1) UUPT mengatur mengenai kewenangan dewan komisaris dimana disebutkan bahwa dewan komisaris independen melakukan pengawasan atas kebijakan pengurusan jalannya pengurusan pada umumnya, baik mengenai perseroan maupun usaha perseroan, dan memberikan nasihat kepada direksi (Hasnati, 2014:20). Berarti dengan adanya dewan komisaris independen, diharapkan jalannya pengurusan dan kebijakan perseroan akan bersifat transparan, akuntabel, adil, dan bertanggung jawab, baik terhadap pemegang saham maupun pemangku kepentingan lainnya, yakni masyarakat dan lingkungan.

Didalam mengaktifkan praktek tata kelola perusahaan yang baik dewan komisaris dapat menjamin strategi perusahaan dapat berjalan dengan baik yang akan meningkatkan nilai perusahaan (Hasnawati, 2014:3). Dewan komisaris independen diangkat berdasarkan rapat keputusan pemegang saham dan merupakan pihak yang tidak terafiliasi dengan pemegang saham utama, anggota direksi dan/atau anggota dewan komisaris lainnya. Dewan komisaris independen harus bersifat independen dan tidak terlibat dalam pengelolaan perusahaan. Menurut Hasnati (2014:27) semakin tinggi nilai dewan komisaris maka akan menaikkan nilai perusahaan, apabila dewan komisaris mampu monitoring dalam pengawasan kebijakan serta kegiatan yang ada di perusahaan, Dengan adanya monitoring dewan komisaris akan memberikan kontribusi yang efektif dalam proses penyusunan laporan keuangan dan terkendalinya kegiatan yang ada di perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik yang akan

meningkatkan nilai perusahaan. Dalam hal ini, konsep dewan komisaris independen ada untuk melakukan pengawasan terhadap kinerja dewan direksi. Keberadaan dewan komisaris independen diharapkan dapat bersikap netral terhadap segala kebijakan yang dibuat oleh dewan direksi.

Akhir-akhir ini sedang maraknya aparatur sipil negara (ASN) yang menduduki jabatan dalam sebuah perusahaan dengan alasan sebagai dewan komisaris independen. Dewan komisaris independen merupakan anggota dewan komisaris yang memiliki hubungan keuangan, kepengurusan, kepemilikan saham dan/atau hubungan keluarga dengan anggota dewan komisaris, anggota dewan direksi dan/atau pemegang saham pengendali atau dengan perusahaan yang mungkin menghalangi atau menghambat posisinya untuk bertindak independen sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik. Dalam tataran normatif, keberadaan dewan komisaris independen dalam sebuah perusahaan di Indonesia bukanlah hal yang baru, Keberadaan dewan komisaris independen diperlukan, bahkan dalam beberapa konteks diwajibkan ada dalam sebuah perusahaan karena pentingnya persoalan tata kelola perusahaan yang baik (Berita Bisnis.Com, 2021).

Selain maraknya isu aparatur sipil negara yang menduduki jabatan dalam sebuah perusahaan, mantan Wakil Menteri Keuangan (Wamenkeu) akhir akhir ini juga sedang hangat menjadi perbincangan masyarakat. Mantan Kementerian Keuangan menjabat sebagai komisaris utama pada salah satu Bank yang ada di Indonesia, dan juga sebagai komisaris di salah satu PT, Rangkap jabatan tersebut merupakan pelanggaran hukum karena bertentangan dengan pedoman otoritas jasa

keuangan (PJOK). Dalam isu tersebut, mengungkapkan bahwa Mardiasmo menjabat sebagai Komisaris Utama Independen sejak diangkat pada RUPS Luar Biasa pada 29 November 2022 dan dalam proses pengajuan penilaian kemampuan dan kepatutan ke OJK. Dalam situs PT Taspen, Mardiasmo tercatat sebagai Komisaris Independen sejak tahun 2020 hingga sekarang. Sesuai dengan ketentuan Pasal 28 Pedoman Otoritas Jasa Keuangan (POJK) Nomor 55/POJK.3/2016 Tentang Penerapan Tata Kelola Bagi Bank Umum, dewan komisaris bank tidak boleh merangkap komisaris di lembaga keuangan lain, baik bank maupun bukan bank. Hal tersebut dikhawatirkan akan menimbulkan penyalahgunaan kekuasaan (Berita detikNews, 2023).

Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan dewan komisaris independen terhadap nilai perusahaan masih terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian. Penelitian yang terkait dengan dewan komisaris independen terhadap nilai perusahaan yang dilakukan oleh Rahmawati (2021), Rani & Yuslinda (2023), Mulyani et al., (2022) dengan hasil penelitian dewan komisaris independen berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Penelitian lain juga dilakukan oleh Veny & Putri (2023) dengan hasil penelitian mengungkapkan bahwa dewan komisaris independen berpengaruh positif tidak signifikan terhadap nilai perusahaan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rohmat & Shaniyah (2022) mengungkapkan bahwa dewan komisaris independen tidak memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan.

Selain adanya dewan komisaris independen, keberagaman gender dewan juga dipercaya dapat meningkatkan nilai perusahaan. Keberagaman gender dewan

adalah keberadaan perempuan dan laki-laki dalam dewan direksi. Definisi dewan direksi perempuan adalah seorang yang diberi tugas dan wewenang untuk mengelola, dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan strategi pada tingkat tertinggi suatu organisasi atau perusahaan tersebut (Ridwan et al., 2023:43). Keragaman gender dewan akan mempengaruhi komposisi dewan direksi yang nantinya akan mempengaruhi implementasi tata kelola perusahaan. Adanya keragaman gender pada posisi dewan direksi dipercaya dapat mempengaruhi nilai perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Di Indonesia saat ini menggunakan *two tier system*, dimana adanya pemisahan yang jelas antara dewan direksi dengan dewan komisaris sehingga efektivitas dari dewan direksi menjadi faktor kunci dalam fungsinya untuk memonitoring yang berimplikasi pada naik turunnya nilai perusahaan.

Keanekaragaman dalam suatu komunitas disebut dengan diversitas. Keberagaman gender dewan direksi atau board gender diversity dipercaya akan memberikan dampak yang positif bagi pihak internal yaitu karyawan dan eksternal perusahaan. Keberagaman wanita dalam jajaran dewan direksi menandakan bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap orang tanpa adanya diskriminasi, memiliki pemahaman yang luas mengenai pasar dan konsumen perusahaan, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan reputasi (legitimasi) dan nilai perusahaan (Putri et al., 2021). Kehadiran dan kontribusi direksi wanita dianggap penting karena mempunyai pandangan yang berbeda, sehingga dapat meningkatkan proses pengambilan keputusan dan membantu

organisasi dalam mengatasi kesulitan secara lebih menyeluruh (Ridwan et al., 2023:43).

Keberagaman gender dewan direksi juga diinginkan oleh pelanggan, karyawan, dan pemangku kepentingan lainnya karena hal ini menunjukkan sensitivitas manajemen terhadap preferensi, aspirasi, dan kekhawatiran pemangku kepentingan. Keberagaman gender dewan juga telah menjadi bahan diskusi mengenai praktik terbaik dalam tata kelola perusahaan (Yasser et al., 2020).

Sesuai dengan pada perkembangan zaman saat ini, isu mengenai posisi perempuan pada struktur dewan sudah banyak di pertimbangkan di banyak negara. Beberapa negara yang sudah menerapkan peraturan untuk mempekerjakan wanita paling sedikit satu wanita pada anggota dewan perusahaan adalah negara Norwegia. Norwegia mengharuskan 40 persen komposisi dewan perusahaan harus diisi oleh wanita (Putri et al., 2021). Berbeda dengan negara lain, belum ada undang-undang yang secara spesifik mengatur tentang representasi perempuan maupun kuota gender di dalam posisi eksekutif perusahaan di Indonesia.

Menurut Aluchna & Aras (2018) ada dua alasan yang mendasari tingginya keberagaman gender pada dewan direksi. Alasan pertama adalah ekonomi dari kasus bisnis yang merekomendasikan keragaman gender untuk meningkatkan keuntungan perusahaan, memberikan sinyal, dan mengurangi konformitas dan yang kedua adalah pemikiran kelompok. Dalam mencari solusi terhadap permasalahan, perempuan sering kali lebih imajinatif, dan inventif. Mereka juga

berpotensi memicu percakapan yang lebih kreatif dan berkontribusi pada lahirnya ide-ide unik (Ridwan et al., 2023).

Salah satu alasan yang menjadi dasar pentingnya penelitian tentang keberagaman gender dewan direksi berkaitan dengan perspektif dan kepentingan pengambilan keputusan. Sesuai dengan Berita Kompas (2023) di tingkat global, pada 2022 terdapat 24,5 persen perempuan yang berada di posisi direksi dan dewan komisaris (women on boards/WoB) di 50 negara. Secara spesifik, persentasenya sebesar 15,9 persen di negara berkembang dan 31,3 persen di negara maju. Di Indonesia, data Bursa Efek Indonesia mengenai keberagaman gender pada 200 perusahaan yang tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada periode 2019-2021 menunjukkan bahwa perempuan memegang 15 persen peran eksekutif. Sementara itu, perusahaan telah mencapai kesetaraan gender sebesar 21 persen, dengan perempuan sebagai CEO mencapai 4 persen, yaitu 8 perempuan CEO sejak 2019.

Angka keterwakilan perempuan dalam kepemimpinan perusahaan terbuka tersebut sama dengan di badan usaha milik negara (BUMN). Pada 2022 kepemimpinan perempuan di BUMN baru mencapai 15 persen. Sementara itu, di industri perbankan, dari 543 kursi direksi semua bank yang beroperasi di Indonesia, hanya 19 persen yang diisi perempuan, Persentase perempuan yang menduduki posisi di tingkat direksi terbesar terdapat pada bank swasta sebesar 22 persen, bank pemerintah sebesar 14 persen, dan bank daerah sebesar 11 persen. Selanjutnya bank syariah memiliki keterwakilan perempuan terbesar di tingkat direksi, yaitu 21 persen, sedangkan bank konvensional sebesar 19 persen.

Meskipun demikian, angka WoB yang dimiliki Indonesia masih lebih rendah dibandingkan dengan rata-rata WoB Global yaitu sebesar 24,5 persen.

Penerapan isu keberagaman gender di tingkat pimpinan perusahaan perlu didorong karena proporsi keterlibatan wanita dalam perusahaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan nilai perusahaan Maghfirah et al., (2023). Hal ini terjadi karena keberagaman gender dewan dalam sebuah perusahaan merupakan bukti penerapan tata kelola perusahaan yang baik dan memiliki andil yang besar dalam perubahan nilai perusahaan. Keberagaman gender dewan dapat meningkatkan keberagaman karakteristik dari direksi sehingga diharapkan dapat memberikan alternatif penyelesaian dalam suatu masalah yang pada akhirnya akan meningkatkan nilai perusahaan (Sjahputra & Sujarwo, 2022). Selain itu, penerapan tata kelola perusahaan yang baik juga merupakan poin penting yang nantinya akan menarik minat investor.

Beberapa penelitian terkait dengan pengaruh keberagaman gender dewan direksi atau board gender diversity terhadap nilai perusahaan yang dilakukan oleh Maghfirah et al., (2023), Safa'ah & Pratama (2023), Sjahputra & Sujarwo (2022), (Yulia et al., 2022) mengungkapkan bahwa keberagaman gender dewan berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Tikawati & Wendy (2023) menunjukkan bahwa wanita memiliki pengaruh yang negatif terhadap nilai perusahaan.

Tingkat kematangan suatu perusahaan juga perlu diukur oleh seorang investor sebelum menanamkan modalnya pada sebuah perusahaan. Tingkat

kematangan tersebut dapat diukur melalui umur sebuah perusahaan. Lela (2019:34) mengungkapkan bahwa usia perusahaan dapat menunjukkan bahwa perusahaan akan tetap eksis dan mampu bersaing sehingga usia perusahaan dapat dikaitkan dengan nilai perusahaan. Proksi yang digunakan untuk mengukur usia perusahaan dengan menghitung jumlah umur atau tahun perusahaan sejak listing di pasar modal sehingga periode penelitian. Menurut Ihyaul (2009:249) umur dalam suatu perusahaan adalah bagian dari dokumentasi yang menunjukkan tentang apa yang tengah dan yang akan diraih perusahaan. Hal ini dikarenakan kondisi perusahaan akan terlihat dari umur perusahaan tersebut, begitupun juga dengan perusahaan tersebut mulai listing di BEI.

Pada saat perusahaan sudah terdaftar di Bursa Efek Indonesia dan go publik, maka perusahaan tersebut harus mempublikasikan laporan keuangan mereka kepada masyarakat dan pemakai laporan keuangan agar informasi yang terkandung di dalam laporan keuangan tersebut dapat segera digunakan oleh pihak-pihak yang membutuhkan. Perusahaan yang telah lama berdiri biasanya akan menyebabkan para investor akan lebih mudah percaya pada perusahaan. Hal ini terjadi karena perusahaan dapat mempertahankan keberlangsungan aktivitas operasional atau kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan yang telah berdiri lama diperkirakan akan dapat menghasilkan laba yang optimal dan risiko lebih kecil dibandingkan dengan perusahaan yang masih baru (Anggasta & Suhendah, 2020).

Perusahaan yang memiliki usia yang lebih lama dari perusahaan lainnya akan mempunyai bermacam-macam pembelajaran di dalam perusahaan maupun

diluar perusahaan dengan industri yang sama maupun berbeda-beda (Soleman et al., 2022). Jika perusahaan cukup umur, dapat diartikan bahwa perusahaan tersebut telah berpengalaman dalam hal bisnis, dan telah mendapatkan kepercayaan selama bertahun-tahun oleh klien mereka Fahrizal (2013:39). Menurut Dini et al., (2022:142) perusahaan yang telah lama berdiri, kemungkinan sudah mempunyai banyak pengalaman. Semakin lama umur perusahaan semakin banyak informasi yang diperoleh masyarakat tentang perusahaan tersebut. Dengan mengetahui umur perusahaan, maka akan diketahui pula sejauh mana perusahaan tersebut dapat survive dalam dunia bisnis. Semakin tua umur perusahaan, maka semakin banyak pengalaman bisnis perusahaan dan semakin perusahaan mengetahui tantangan dan kondisi dunia bisnis yang nyata, sehingga setiap kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan akan menjadi lebih optimal (Lela, 2019:33).

Perusahaan yang bisa bertahan hingga 50 tahun dan 100 tahun memiliki kultur atau nilai perusahaan yang kuat. Kultur adalah pondasi yang paling mendasar dalam sebuah perusahaan yang nantinya akan menjadi landasan untuk melanjutkan transformasi. Hal mengenai strategi, digitalisasi, dan operasional merupakan hal yang penting, tetapi hal yang paling mendasar adalah kultur yang sudah dibentuk. Kultur tersebut dibentuk oleh karakter pendiri (founder) yang kuat, sehingga nantinya bisa mewarnai nilai-nilai di dalam organisasi. Saat ini di Indonesia belum ada gambaran berapa rata-rata umur perusahaan. Secara Global, hasil riset menemukan fakta bahwa harapan hidup rata-rata perusahaan multinasional yang masuk daftar Fortune 500 hanya berkisar 40-50 tahun. Fakta

lain mengungkapkan bahwa sekitar sepertiga dari perusahaan yang masuk daftar Fortune 500 pada 1970 lenyap ditelan masa pada 1983, baik karena diakuisisi, merger, maupun bubar (BeritaSatu, 2021).

Pada kala pandemic, Covid-19 telah menghantam sendi-sendi perekonomian di Indonesia. Pada tahun 2020 resesi terjadi kembali dialami Indonesia setelah terakhir terjadi pada 1998. Sektor jasa asuransi dan keuangan, yang didalamnya termasuk perbankan pun tak luput dari imbas ini. Bahkan membuat banyak perusahaan hampir tutup akibat disrupsi teknologi digital, Hal tersebut menuntut para pemimpin multinational company untuk lebih waspada dan segera melakukan transformasi agar survive dan tumbuh berkelanjutan di era digitalisasi, Berdasarkan data S&P 500, rata-rata umur perusahaan diperkirakan pada 2025 mendatang hanya berkisar 12 tahun hingga 15 tahun. Bahkan perusahaan yang termasuk dalam Indeks S&P 500 sudah berkurang setengah sejak 1960. Berdasarkan hal tersebut pemimpin diharapkan lebih waspada dalam menghadapi tantangan digital ekonomi (Berita Tirtonadi, 2021).

Umur perusahaan dapat memberikan sinyal kepada para pemegang saham. Beberapa penelitian telah dilakukan oleh beberapa tokoh, namun hasil yang ditemukan masih belum konsisten. Penelitian yang dilakukan oleh Muzayin & Trisnawati (2022), Soleman et al., (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh umur perusahaan terhadap nilai perusahaan. Hasil yang berbeda juga ditemukan oleh Dewi & Susanto (2022), Salsa & Nugraha (2022) mengungkapkan bahwa umur perusahaan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap nilai perusahaan.

Penelitian ini mereplikasi penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmawati (2021) yaitu menambahkan variabel independen, merubah objek penelitian, dan merubah pengukuran yang digunakan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2021) yaitu terdapat pengaruh dewan komisaris independen terhadap nilai perusahaan. Untuk nilai perusahaan diukur dengan Price Book Value (PBV), berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan untuk variabel nilai perusahaan diukur dengan Tobin's Q. Serta menambahkan variabel Keberagaman Gender Dewan yang dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Pramesti & Nita (2022) menemukan bahwa keberagaman gender dewan berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Selain itu ada juga penelitian serupa yang membahas mengenai pengaruh dewan komisaris independen, dan umur perusahaan terhadap nilai perusahaan yang dilakukan oleh Umar (2021) menemukan umur perusahaan berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan, sebaliknya dewan komisaris independen tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Untuk umur perusahaan diukur dengan menghitung tahun penelitian dengan tahun berdirinya perusahaan, dan pengukuran dewan komisaris independen dalam penelitian yang akan dilakukan dengan menghitung perbandingan jumlah anggota dewan komisaris independen terhadap total dewan komisaris.

Selanjutnya perbedaan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Rahmawati (2021), Pramesti & Nita (2022), Umar (2021) terletak pada rentang waktu. Ketika penelitian sebelumnya rentang tahun 2015-2020. Objek penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah perusahaan perbankan periode 2020-

2023 berbeda dengan ketiga penelitian sebelumnya. Alasan dilakukannya penelitian dengan objek perusahaan perbankan karena perusahaan perbankan umumnya memiliki struktur keuangan yang kompleks, termasuk pengelolaan aset, kewajiban, dan instrumen keuangan yang beragam. Hal ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi bagaimana faktor-faktor seperti dewan komisaris independen, keberagaman gender dewan, ataupun umur perusahaan dapat mempengaruhi nilai perusahaan dan kinerja perusahaan secara langsung. Selain itu peneliti juga dapat menggali lebih dalam tentang kompleksitas hubungan antara struktur governance perusahaan dengan nilai perusahaan dalam konteks industri yang sangat teregulasi dan penuh resiko seperti perbankan.

Berdasarkan beberapa fenomena di atas, perlu dilakukan penelitian untuk mendapatkan bukti secara teoritis. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Keberagaman Gender Dewan, Dewan Komisaris Independen, dan Umur perusahaan berpengaruh terhadap Nilai perusahaan. Oleh Karena itu maka penelitian ini berjudul “Pengaruh Dewan Komisaris Independen, Keberagaman Gender Dewan, dan Umur Perusahaan Terhadap Nilai perusahaan”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti memperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah dewan komisaris independen berpengaruh terhadap nilai perusahaan?
2. Apakah keberagaman gender dewan berpengaruh terhadap nilai perusahaan?

3. Apakah umur perusahaan berpengaruh terhadap nilai perusahaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari uraian rumusan masalah diatas, penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menganalisis :

1. Pengaruh dewan komisaris independen terhadap nilai perusahaan.
2. Pengaruh keberagaman gender dewan terhadap nilai perusahaan.
3. Pengaruh umur perusahaan terhadap nilai perusahaan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Manfaat bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan bahan pertimbangan bagi perusahaan sebelum mengambil keputusan dan menerapkan kebijakan yang akan diterapkan di masa yang akan datang.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan, menambah referensi di bidang akuntansi, dan sumber informasi untuk penelitian selanjutnya. Supaya lebih berkembang dengan pemilihan variabel yang lebih beragam dan objek yang berbeda.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pembacanya.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan bertujuan agar memudahkan pemahaman dan penelaahan penelitian. Pada laporan penelitian ini, sistematika penulisan terdiri

dari lima bab, masing-masing uraian penjelasan secara garis besar adalah sebagai berikut :

BAB I : Pada bagian ini berisi mengenai pendahuluan. Di dalam bab ini akan dipaparkan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan dari penelitian ini.

BAB II : Pada bagian ini berisi informasi mengenai teori yang menjadi dasar penelitian dan menjabarkan hasil penelitian sebelumnya yang akan dikembangkan menjadi kerangka pemikiran dan menentukan hipotesis.

BAB III : Pada bagian ini berisi informasi mengenai objek penelitian, populasi, sampel, jenis data, variabel yang digunakan, alat uji dan metode analisis data.

BAB IV : Bab ini akan diuraikan deskripsi objek penelitian, analisis data, dan pembahasan berupa interpretasi output pengolahan data untuk mencari makna yang lebih luas dan implikasi dari hasil analisis

BAB V : Bab akhir ini berisi uraian tentang kesimpulan penelitian yang berdasarkan analisis data yang ada dan saran-saran untuk pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian.