

PENGARUH SLACK RESOURCES, GENDER, DAN STRUKTUR KEPEMILIKAN TERHADAP NILAI PERUSAHAAN

Made Sudarma^{1*}, Putu Prima Wulandari², Steffi Lituhayu Van Tama³, Made Tara Damayanti⁴

^{1,2,3,4}Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya

*email: made@ub.ac.id

DiPublikasi: 01/07/2023

<https://doi.org/10.22225/kr.15.1.2023.102-115>

Abstract

The study aims to determine the effect of slack resources, gender, and ownership structure on company value of companies listed on the IDX during the 2021-2022, as 660 sample during the period and 154 samples were taken according to criteria. The research approach used in this study is quantitative research. The utilized data analysis model in this study was multiple linear regression analysis. The results show that the variables of financial slack, organizational slack, innovation slack, gender of the board of directors, gender of the board of commissioners have no effect on firm value. Meanwhile, managerial ownership variables, as well as institutional ownership have an effect on firm value.

Key words: Slack Resources, Gender, Institutional Ownership, Managerial Ownership, Company Value

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh slack resources, gender, dan struktur kepemilikan terhadap nilai perusahaan pada perusahaan seluruh sektor yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia, sebanyak 660 sampel selama tahun 2021-2022 dan didapatkan sebanyak 154 sampel yang sesuai kriteria. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel financial slack, organization slack, innovation slack, gender dewan direksi, gender dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Sedangkan, variabel kepemilikan manajerial, serta kepemilikan institusional berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Kata kunci: Slack Resources, Gender, Kepemilikan Institusional, Kepemilikan Manajerial, Nilai Perusahaan

I. PENDAHULUAN

Dalam membuat sebuah laporan, tentunya dibutuhkan sumber daya yang tidak sedikit. Slack resources merupakan sumber daya tambahan yang dimiliki perusahaan yang dapat dimanfaatkan untuk menghadapi dan menyesuaikan dengan ketidakpastian kondisi tekanan lingkungan dari internal maupun eksternal (Bourgeois, 1981) Dengan adanya sumber daya yang lebih tersebut, perusahaan dapat mengalokasikan dana lebih banyak untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Penentuan besaran alokasi dana dan rencana aktivitas perusahaan yang akan dilaksanakan oleh dewan direksi ditetapkan pada rencana kerja tahunan dengan persetujuan dewan komisaris sebagaimana yang tertera pada pasal 4 PP No. 47 tahun 2012 (PP, 2012). Dengan demikian, dewan direksi dan dewan

komisaris merupakan dua komponen inti dalam perusahaan. Perbedaan keragaman pada posisi tersebut mempunyai pengaruh pada keputusan yang akan diambil, salah satunya yaitu perbedaan gender (*gender diversity*).

Laki-laki dan perempuan memiliki sifat dan karakter yang berbeda. Menurut Hejase et al, (2013), perempuan dianggap lebih baik dalam hal manajemen konflik karena mempunyai kemampuan sebagai pendengar yang lebih baik daripada laki-laki sehingga dapat menunjukkan rasa empati dan toleransi yang lebih. Rasa empati tersebut berujung pada penyikapan masalah yang melihat dari berbagai sudut pandang. Selain itu, jika dilihat dari segi etika dan moral, perempuan lebih berperilaku etis dan memiliki standar moral yang lebih baik daripada laki-laki (Hyun, et al, 2016). Jika merujuk pada artikel The Gender

Gap in Indonesia's Corporate World, masih sedikit partisipasi perempuan di Indonesia pada posisi-posisi strategis perusahaan, khususnya dewan direksi. Pada tahun 2019, Indonesia menempati posisi ke-4 dari 5 negara ASEAN (Filipina, Indonesia, Malaysia, Singapura, Thailand) dengan persentase 11,3%.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi ialah struktur kepemilikan perusahaan. Rasio kepemilikan saham yang berbeda dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Kepemilikan saham institusional dan manajerial terbukti mempunyai pengaruh positif terhadap nilai perusahaan (Lestari 2017) dan (Sholekah, & Venusita 2014). Tingginya saham institusional perusahaan dapat meningkatkan pengawasan pada manajer agar bertindak sesuai tujuan perusahaan demi nilai

II. TINJAUAN PUSTAKA

Teori Stakeholder

Kepentingan masyarakat dalam bisnis perusahaan ditekankan pada teori *stakeholder* karena antara bisnis dengan masyarakat tidak dapat dipisahkan (Freeman, & Dmytriев 2017). Teori ini merupakan teori yang berkaitan dengan kebutuhan para pemangku kepentingan. Dilihat dari sudut pandang moral, teori ini memberikan penjelasan bahwasannya setiap para pemangku kepentingan mempunyai hak yang sama dan tidak boleh dilanggar oleh perusahaan. Penting untuk memenuhi tuntutan para pemangku kepentingan guna mencapai tujuan strategis perusahaan termasuk peran dari seorang manajer perusahaan. Setiap *stakeholder* memiliki perbedaan kepentingan yang dapat mempengaruhi perusahaan. Kelompok yang memiliki kekuatan pengaruh besar terhadap perusahaan akan menjadi prioritas perusahaan untuk menanggapinya. Seperti yang dinyatakan oleh Deegan (2014):

"The organization will not respond to all stakeholders equally (from a practical perspective, they probably cannot), but rather will respond to those stakeholders that are deemed to be 'powerful'".

Menurut Clarkson (1995), yang disebut dengan *stakeholder* adalah orang atau kelompok yang memiliki atau mengklaim kepemilikan, hak, atau kepentingan yang ada dalam perusahaan. *Stakeholder* dibagi menjadi

perusahaan yang lebih baik. Selain kepemilikan institusional, ada juga kepemilikan manajerial, yakni saham yang dimiliki oleh pihak manajemen perusahaan yang mana mereka terlibat secara langsung dalam pengambilan keputusan. Ketika saham yang dimiliki tinggi, manajer akan termotivasi untuk menyelaraskan kepentingan dua pihak karena di satu sisi mereka juga merupakan bagian dari pemegang saham itu sendiri Soliman, el al (2013). Maka, semakin tinggi kepemilikan manajerial suatu perusahaan akan semakin tinggi pula nilai suatu perusahaan.

Berdasarkan paparan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Slack Resources, Gender, dan Struktur Kepemilikan terhadap Nilai Perusahaan".

dua, yaitu pemangku kepentingan primer (*primary stakeholder*) dan pemangku kepentingan sekunder (*secondary stakeholder*). Kelompok pemangku kepentingan primer memiliki sifat saling ketergantungan dengan perusahaan, seperti pelanggan, pemasok, karyawan, investor dan pemerintah. Kegagalan untuk mempertahankan kelompok pemangku kepentingan primer akan mengakibatkan kegagalan sistem perusahaan. Kelompok pemangku kepentingan sekunder diartikan sebagai kelompok yang dapat mempengaruhi atau dipengaruhi dan tidak memiliki kepentingan yang terlibat langsung dengan perusahaan. Keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada bagaimana perusahaan mengelola hubungannya dengan para *stakeholder*. Saat ini perusahaan tidak hanya dikaitkan dengan kepentingan yang hanya memaksimalkan kekayaan pemilik, akan tetapi semakin meluas dengan memperhatikan kelompok-kelompok lainnya. Menjaga hubungan baik dengan *stakeholder* dapat meningkatkan dukungan *stakeholder* kepada perusahaan. Adanya dukungan ini akan dapat meningkatkan nilai suatu perusahaan.

Nilai Perusahaan

Soebiantoro (2007) menyatakan bahwa nilai perusahaan adalah persepsi investor terhadap tingkat keberhasilan perusahaan yang sering dikaitkan dengan harga saham. Yang dimaksud harga saham adalah harga yang terjadi ketika saham diperdagangkan di pasar saham. Jika harga saham tinggi, maka nilainya pun ikut tinggi. Dalam penelitian ini digunakan rasio Tobin's Q yang dianggap bisa

memberikan informasi yang baik. Rasio Tobin's Q diukur dengan memasukkan semua unsur utang dan modal saham suatu perusahaan.

Slack Resources

Slack merupakan kelebihan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan yang dapat dialihkan atau dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi (George 2005). Definisi *slack resources* menurut Bourgeois, (1981) dan (Leyva et al 2019), yaitu:

“Cushion of actual or potential resources which allows an organization to adapt successfully to internal pressures for adjustment or to external pressures for change in policy, as well as to initiate changes in strategy with respect to the external environment”

(Bourgeois, 1981)

“We define slack as the pool of resources in an organization that is in excess of the minimum necessary to produce a given level of organizational output.”

(Nohria and Gulati 1996)

Dari kedua definisi yang dikemukakan oleh para ahli sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *slack resources* merupakan ketersedian sumber daya perusahaan yang berlebih, namun kurang dioptimalkan dalam pemanfaatannya yang dapat digunakan untuk aktivitas operasional perusahaan terutama ketika ada perubahan situasi dan kondisi yang terjadi. Selain itu, menurut Leyva et al (2019), *slack resources* dapat mendorong perilaku strategis perusahaan, memikirkan dalam waktu jangka panjang dan eksplorasi peluang investasi yang tidak pasti yang tidak akan pernah digunakan. Sumber daya ini bermacam-macam bentuknya, dapat berupa tenaga kerja yang berlebihan sehingga tidak dimanfaatkan secara optimal, mesin yang tidak bekerja pada kapasitas penuh, kesempatan yang belum tereksplorasi maupun kelebihan dari segi keuangan atau *financial slack*.

Tiga jenis *slack resources* dalam penelitian ini meliputi *financial slack*, *innovation slack* dan *organizational slack*. Menurut Madyakusumawati (2019), yang dapat dikatakan *financial slack* adalah sumber daya

aset yang likuiditasnya cukup tinggi dan belum dialokasikan untuk digunakan dalam tujuan tertentu. Contoh aset yang bersifat likuid adalah kas. Setiap kebijakan yang akan diambil oleh perusahaan diperlukan dana yang mencukupi. Adanya kas yang berlimpah dapat mendorong perusahaan untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas yang diharapkan dapat meningkatkan nilai perusahaan. *Organizational slack* mengacu pada sumber daya yang tersedia bagi perusahaan di atas sumber daya yang diperlukan untuk mencapai persyaratan bisnis dan operasional yang mendesak. *Organizational slack* biasanya dinilai dari segi sumber daya keuangan. Selain itu, *organizational slack* dianggap sebagai sumber penting untuk mendanai inovasi. *Innovational slack* merujuk pada *resources* yang tersedia untuk aktivitas riset dan pengembangan (Yuniarti, et al 2019)

Gender Komisaris

Berdasarkan KBBI, komisaris adalah orang yang ditunjuk oleh anggota (pemegang saham dan sebagainya) untuk melakukan suatu tugas, terutama menjadi anggota pengurus perkumpulan, perusahaan perseroan dan sebagainya. Tugas dan fungsi utama komisaris diantaranya melakukan pengawasan pada kebijakan perusahaan dan operasional pengurusan secara umum baik perseroan maupun usaha perseroan serta memberikan nasihat-nasihat kepada dewan direksi. Dewan komisaris juga harus ikut bertanggung jawab apabila ada kerugian yang dialami perusahaan, jika mereka lalai dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Direksi

Direksi adalah organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan anggaran dasar. Tugas direksi diantaranya bertanggung jawab atas pengurusan perusahaan sesuai dengan tujuan dan anggaran dasar; mewakili perusahaan baik di luar maupun di dalam pengadilan serta membuat dan memelihara daftar pemegang saham, risalah RUPS, dan risalah rapat direksi, menyelenggarakan pembukuan perseroan, dan juga melaporkan kepemilikan sahamnya. Selain itu, direksi juga bertanggung jawab penuh secara pribadi atas kerugian perusahaan

apabila yang bersangkutan lalai dalam menjalankan tugasnya.

Struktur Kepemilikan Kepemilikan Manajerial

Kepemilikan manajerial adalah suatu kondisi yang mana pihak manajemen memiliki saham perusahaan dan terlibat dalam pengambilan keputusan perusahaan tersebut. Pihak manajemen merupakan informan terbaik terkait kondisi perusahaan serta memiliki pengaruh yang signifikan terhadap strategi dan investasi perusahaan. Dengan memaksimalkan kepemilikan manajerial, maka manajemen akan merasakan dampak langsung atas setiap keputusan yang mereka ambil (Laksmitaningrum, C. F., & Purwanto 2013).

$$\text{Kepemilikan Manj} = \frac{\text{jml saham manajerial}}{\text{jml saham beredar}}$$

Gambar 1. Rumus kepemilikan manajerial

Kepemilikan Institusional

Kepemilikan institusional adalah persentase saham yang dimiliki oleh sebuah institusi atau lembaga. Saham perusahaan sebagian dijual ke institusi tertentu sehingga meningkatkan pengawasan dan meminimalisasi kecurangan yang dilakukan manajer. Institusi atau lembaga tersebut dapat berbentuk perusahaan perseroan (PT), perusahaan investasi, perusahaan asuransi, dana pensiun, yayasan, bank, dan institusi lainnya. Menurut (Edison 2017) struktur kepemilikan institusional yaitu kepemilikan saham perusahaan yang mayoritas.

$$\text{Kepemilikan Ins} = \frac{\text{jml saham institusional}}{\text{jml saham beredar}}$$

Gambar 2. Rumus kepemilikan institusional

Pengaruh *Slack Resources* terhadap Nilai Perusahaan

Financial slack yang tinggi dapat dimanfaatkan untuk melaksanakan aktivitas yang berkaitan dengan isu sosial maupun lingkungan sebagai bentuk komitmen dan strategi jangka panjang demi keberlangsungan hidup perusahaan. Selain itu, *financial slack* juga dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas pengungkapan hasil aktivitasnya melalui laporan keberlanjutan.

Organizational slack memiliki efek positif pada peningkatan nilai perusahaan yaitu meningkatkan tingkat kinerja perusahaan

melalui berbagai aktivitas yang dapat meningkatkan nilai perusahaan.

Perusahaan yang memiliki level *innovational slack* yang tinggi yang langka, berharga, dan tidak dapat ditiru diasumsikan dapat mencapai keuntungan kompetitif sehingga investor akan memberikan value yang lebih tinggi terhadap perusahaan tersebut (Yuniarti, et al 2019).

Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Financial slack berpengaruh terhadap nilai perusahaan

H2: Organizational slack berpengaruh terhadap nilai perusahaan

H3: Innovation slack berpengaruh terhadap nilai perusahaan

Pengaruh Gender terhadap Nilai Perusahaan

Keragaman *gender* dewan telah menjadi komponen penting dari struktur tata kelola perusahaan di seluruh dunia (Manita, et al 2018). Perusahaan dipandang memberikan kesempatan yang sama pada setiap orang dengan adanya keberadaan wanita dalam jajaran direksi dan dewan komisaris, memiliki pemahaman luas tentang pasar dan konsumen perusahaan untuk dapat meningkatkan nilai dan reputasi perusahaan Anggraeni, D. Y., & Djakman (2017) menemukan bahwa feminism dalam struktur dewan mempengaruhi kualitas pengungkapan lingkungan perusahaan karena hadirnya wanita dalam struktur dewan mengindikasikan keberagaman sehingga akan memperluas pandangan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan isu sosial dan lingkungan. Sedangkan direktur laki-laki cenderung lebih mementingkan pemegang saham dan masalah ekonomi (Manita, et al 2018). Oleh karena itu, keragaman *gender* dalam struktur kepemimpinan akan memberikan manfaat bagi perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang menemukan bahwa *gender diversity* berpengaruh positif pada nilai perusahaan. Penelitian ini memisahkan antara *gender* pada komisaris dan direksi. Hal ini dikarenakan Indonesia menganut sistem dewan *two-tier*, yaitu terdapat perbedaan fungsi pada kedua jenis dewan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Gender komisaris berpengaruh terhadap nilai perusahaan

H5: Gender direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan

Pengaruh Struktur Kepemilikan terhadap Nilai Perusahaan

Kepemilikan manajerial akan mendorong pihak manajemen untuk meningkatkan kinerjanya sehingga akan berdampak pada peningkatan nilai perusahaan. Apabila nilai perusahaan tinggi maka keuntungan pemegang saham yang tidak lain termasuk pihak manajemen itu sendiri juga akan tinggi. Sehingga perbedaan kepentingan dan tindak kecurangan akan menurun atau bahkan hilang. Hal ini terjadi karena apabila pihak manajemen melakukan tindak kecurangan maka akan berdampak pada berkurangnya keuntungan yang akan diperoleh dan merugikan diri mereka sendiri sebagai pemegang saham. Sehingga semakin tinggi persentase kepemilikan manajerial akan lebih mendorong kinerja pihak manajemen untuk meningkatkan nilai perusahaan dan keuntungan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sholekah, & Venusita 2014) menunjukkan bahwa kepemilikan manajerial berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H6: Kepemilikan manajerial berpengaruh terhadap nilai perusahaan

Investor institusional dalam melakukan investasi tentu tidak menginginkan adanya kerugian maka untuk mencegah hal ini investor institusional akan memantau kinerja pihak manajemen perusahaan terkait. Dengan adanya pemantauan ini, kecenderungan kinerja pihak manajemen akan lebih optimal. Selain itu, investor institusional juga dapat menjadi pihak

III. METODE PENELITIAN

Populasi sampel

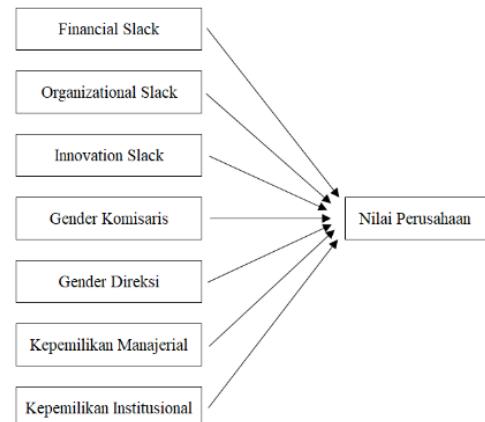
Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, menguji hubungan antar-variabel yang telah digambarkan pada rumusan hipotesis untuk diuji validitasnya (Mulyadi 2011). Populasi yang digunakan adalah seluruh perusahaan yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2018-2019. Populasi merujuk pada sekelompok entitas yang lengkap seperti orang, peristiwa atau hal lain yang mempunyai karakteristik secara umum (Wibisono, 2013) dan menarik untuk diteliti (Sekaran, U., & Bougie 2013).

yang meminimalisasi konflik keagenan karena mampu melakukan pemantauan terhadap setiap keputusan yang diambil oleh pihak manajemen agar tidak merugikan pemegang saham yang mana dalam hal ini termasuk investor institusional. Apabila konflik keagenan dapat diminimalisasi maka biaya keagenan juga akan menurun. Sehingga kinerja pihak manajemen yang optimal dan konflik keagenan yang menurun akan meningkatkan nilai perusahaan yang berdampak pada keuntungan yang diperoleh pemegang saham. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lestari, 2017). Oh, et al (2011) menunjukkan bahwa kepemilikan institusional berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H7: Kepemilikan institusional berpengaruh terhadap nilai perusahaan

Berdasarkan pemaparan di atas, maka diperoleh kerangka penelitian yang ditunjukkan pada Gambar 3 di bawah ini.



Gambar 3. Kerangka Penelitian

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang terpilih. Proses pemilihan sampel disebut dengan sampling. Jenis sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah non-probability sampling, berarti tidak ada probabilitas atau kemungkinan yang sama dari populasi untuk dijadikan subjek penelitian (Wibisono, 2013). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan purposive sampling, yakni tidak dilakukan secara acak, melainkan terdapat kriteria-kriteria tertentu yang harus terpenuhi, seperti:

- Perusahaan yang memiliki data lengkap baik keuangan maupun

non-keuangan yang berkaitan dengan kebutuhan variabel penelitian.

Data penelitian dan sumbernya

Jenis dan sumber data penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif yang berupa angka dan sumber data yang digunakan yaitu data sekunder berupa laporan tahunan dan laporan keberlanjutan (sustainability report) yang dapat diakses melalui website BEI maupun masing-masing perusahaan. Menurut (Wibisono, 2013), data sekunder merupakan data masa lampau yang diperoleh dan disimpan orang lain. Data tersebut sudah tersedia dan dikumpulkan dari sumber yang sudah ada. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi, yakni mengumpulkan berbagai data yang dibutuhkan seperti laporan tahunan dan sustainability report dari berbagai sumber.

Definisi operasional dan pengukuran variabel

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Tabel pemilihan sampel penelitian

	Jumlah
Perusahaan yang terdaftar di BEI selama periode 2021-2022	660
Perusahaan yang tidak menerbitkan laporan keberlanjutan 2021-2022	(572)
Perusahaan yang tidak memiliki data lengkap yang berkaitan dengan variabel penelitian	(7)
Jumlah sampel awal	81
Tahun pengamatan	2
Jumlah sampel akhir	162
Data outlier	(8)
Total sampel	154

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan yang terdaftar di BEI selama periode 2021-2022. Tabel 1 pemilihan

- Slack resources merupakan ketersedian sumber daya perusahaan yang terlampaui banyak dari yang dibutuhkan. Variabel ini diprososikan dengan menggunakan nilai kas dan setara kas perusahaan

Slack Resources = \ln kas dan setara kas

- Struktur Kepemilikan

Kepemilikan institusional merupakan kepemilikan saham yang dimiliki oleh institusi atau lembaga. Variabel ini diukur dengan rasio jumlah kepemilikan institusional dengan total jumlah saham yang beredar.

- Kepemilikan saham yang dimiliki oleh pihak manajemen disebut dengan kepemilikan manajerial. Kepemilikan ini dihitung dengan membandingkan kepemilikan manajemen dengan jumlah saham yang beredar.

sampel penelitian menunjukkan bahwa jumlah sampel penelitian adalah sebesar 154 perusahaan selama periode penelitian.

Tabel 2
Hasil analisis statistik deskriptif

Variable	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Nilai Perusahaan	154	.63	1.83	.8829	.23485
Financial Slack	154	3.00	4.39	3.8158	.27260
Organizational Slack	154	.40	6.40	.6793	.52030
Innovation Slack	154	.00	1.72	.0203	.17294
Gender DDIR	154	.00	1.00	.7334	.27150
Gender DKOM	154	.32	1.00	.7900	.26660

Kepemilikan Manj	154	.00	1.00	.4566	.46497
Kepemilikan Inst	154	.06	.99	.5979	.27886
Valid N (listwise)	154				

Jumlah data pada setiap variabel yang diuji adalah 154. Pada variabel Nilai Perusahaan diperoleh nilai minimum 0,63 dan maksimum 1,83. Nilai rata-ratanya yaitu 0,8829 dan standar deviasi nya 0,23485. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat penyimpangan data atau variasi data pada nilai perusahaan rendah karena nilai rata-rata lebih tinggi daripada standar deviasi.

Pada variabel Financial Slack diperoleh nilai minimum 3,00 dan maksimum 4,39. Nilai rata-ratanya yaitu 3,8158 dan standar deviasi nya 0,27260. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat penyimpangan data atau variasi data pada Financial Slack rendah karena nilai rata-rata lebih tinggi daripada standar deviasi.

Pada variabel Organizational Slack diperoleh nilai minimum 0,40 dan maksimum 6,40. Nilai rata-ratanya yaitu 0,6793 dan standar deviasi nya 0,52030. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat penyimpangan data atau variasi data pada Organizational Slack rendah karena nilai rata-rata lebih tinggi daripada standar deviasi.

Pada variabel Innovation Slack diperoleh nilai minimum 0,00 dan maksimum 1,72. Nilai rata-ratanya yaitu 0,0203 dan standar deviasi nya 0,17294. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat penyimpangan data atau variasi data pada Innovation Slack tinggi karena nilai standar deviasinya lebih tinggi daripada rata-rata.

Pada variabel Gender DDIR diperoleh nilai minimum 0,00 dan maksimum 1,00. Nilai rata-ratanya yaitu 0,7334 dan standar deviasi nya 0,27150. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat penyimpangan data atau variasi data pada Gender DDIR rendah karena nilai rata-rata lebih tinggi daripada standar deviasi.

Pada variabel Gender DKOM diperoleh nilai minimum 0,32 dan maksimum 1,00. Nilai rata-ratanya yaitu 0,7900 dan standar deviasi nya 0,26660. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat penyimpangan data atau variasi data pada Gender DKOM rendah karena nilai rata-rata lebih tinggi daripada standar deviasi.

Pada variabel Kepemilikan Manj diperoleh nilai minimum 0,00 dan maksimum 1,00. Nilai rata-ratanya yaitu 0,4566 dan standar deviasi nya 0,46497. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat penyimpangan data atau variasi data pada Kepemilikan Manj tinggi karena nilai standar deviasinya lebih tinggi daripada rata-rata.

Pada variabel Kepemilikan Inst diperoleh nilai minimum 0,06 dan maksimum 0,99. Nilai rata-ratanya yaitu 0,5979 dan standar deviasi nya 0,27886. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat penyimpangan data atau variasi data pada Kepemilikan Inst tinggi karena nilai standar deviasinya lebih tinggi daripada rata-rata.

Tabel 3
Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		154
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.22449466
Most Extreme Differences	Absolute	.179
	Positive	.179
	Negative	-.118
Test Statistic		.179
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan output uji Kolmogorov Smirnov didapatkan nilai-p (0,000) < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal. Akan tetapi, karena data

yang digunakan lebih dari 30, maka berlaku dalil limit pusat sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 4
Hasil uji heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	-.102	.211		-.481	.631
Financial Slack	.028	.050	.047	.554	.580
Organizational Slack	-.005	.025	-.017	-.215	.830
Innovation Slack	-.050	.074	-.053	-.674	.501
Gender DDIR	.011	.048	.018	.219	.827
Gender DKOM	.054	.052	.089	1.025	.307
Kepemilikan Manj	.122	.027	.353	4.577	.000
Kepemilikan Inst	.084	.049	.146	1.720	.088

a. Dependent Variable: ABS RES2

Berdasarkan output tersebut, didapatkan nilai signifikansi > 0.05 untuk sebagian besar

variabel, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 5
Hasil uji multikolinearitas

Model	Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Financial Slack		.774		.774	1.292
Organizational Slack		.872		.872	1.147
Innovation Slack		.901		.901	1.110
Gender DDIR		.857		.857	1.166
Gender DKOM		.752		.752	1.330
Kepemilikan Manj		.948		.948	1.055
Kepemilikan Inst		.785		.785	1.274

a. Dependent Variable: Nilai Perusahaan

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF

lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 6
Hasil uji autokorelasi

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.294 ^a	.086	.042	.22981	1.988

a. Predictors: (Constant), Kepemilikan Inst, Kepemilikan Manj, Innovation Slack, Organizational Slack, Gender DDIR, Financial Slack, Gender DKOM
b. Dependent Variable: Nilai Perusahaan

Berdasarkan output tersebut, didapatkan nilai Durbin-Watson lebih besar dari nilai dU

dan 4-dU, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model regresi.

Tabel 7
Model regresi linier berganda

Model	Coefficients ^a		
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
		Std. Error	Beta
1	(Constant)	.575	.325
	Financial Slack	.036	.077
	Organizational Slack	.006	.038
	Innovation Slack	.120	.113
	Gender DDIR	.017	.074
	Gender DKOM	-.012	.080
	Kepemilikan Manj	.103	.041
	Kepemilikan Inst	.188	.075

a. Dependent Variable: Nilai Perusahaan

Model persamaan regresi yang diperoleh:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \varepsilon$$

$$Y = 0,575 + 0,036X_1 + 0,006X_2 + 0,120X_3 + 0,017X_4 - 0,012X_5 + 0,103X_6 + \varepsilon$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai koefisien regresi untuk variabel *Financial Slack* (X_1) memiliki nilai positif sebesar 0,036. Hal ini menunjukkan jika *Financial Slack* mengalami kenaikan 1%, maka nilai perusahaan akan naik sebesar 0,036 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

- Nilai koefisien regresi untuk variabel *Organization Slack* (X_2) memiliki nilai positif sebesar 0,006. Hal ini menunjukkan jika *Organization Slack* mengalami kenaikan 1%, maka nilai perusahaan akan naik sebesar 0,006 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel *Innovation Slack* (X_3) memiliki nilai positif sebesar 0,120. Hal ini menunjukkan jika *Innovation Slack* mengalami kenaikan 1%, maka nilai perusahaan akan naik sebesar 0,120 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

- Nilai koefisien regresi untuk variabel *Gender DDIR* (X4) memiliki nilai positif sebesar 0,017. Hal ini menunjukkan jika *Gender DDIR* mengalami kenaikan 1%, maka nilai perusahaan akan naik sebesar 0,017 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel *Gender DKOM* (X5) yaitu sebesar -0,012. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif (berlawanan arah) antara variabel *Gender DKOM* dan nilai perusahaan. Hal ini artinya jika variabel *Gender DKOM* mengalami kenaikan 1%, maka sebaliknya variabel nilai perusahaan akan mengalami penurunan sebesar 0,012. Dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepemilikan Manj (X6) memiliki nilai positif sebesar 0,103. Hal ini menunjukkan jika Kepemilikan Manj mengalami kenaikan 1%, maka nilai perusahaan akan naik sebesar 0,103 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepemilikan Inst (X7) memiliki nilai positif sebesar 0,188. Hal ini menunjukkan jika Kepemilikan Inst mengalami kenaikan 1%, maka nilai perusahaan akan naik sebesar 0,188 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Uji simultan (Uji F) dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh variabel *Financial Slack*, *Organization Slack*, *Innovation Slack*, *Gender DDIR*, *Gender DKOM*, Kepemilikan Manj, Kepemilikan Inst terhadap nilai perusahaan secara simultan. Hipotesis yang diuji dalam uji simultan (Uji F) adalah sebagai berikut:

H_0 : Variabel *Financial Slack*, *Organization Slack*, *Innovation Slack*, *Gender DDIR*, *Gender DKOM*, Kepemilikan Manj, Kepemilikan Inst secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan.

H_1 : Variabel *Financial Slack*, *Organization Slack*, *Innovation Slack*, *Gender DDIR*, *Gender DKOM*, Kepemilikan Manj, Kepemilikan Inst secara simultan berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan.

Tabel 8
Hasil uji simultan (uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.728	7	.104	1.968	.063 ^b
	Residual	7.711	146	.053		
	Total	8.439	153			

a. Dependent Variable: Nilai Perusahaan
b. Predictors: (Constant), Kepemilikan Inst, Kepemilikan Manj, Innovation Slack, Organizational Slack, *Gender DDIR*, *Financial Slack*, *Gender DKOM*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai sig (0,063) > (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima. Variabel *Financial Slack*, *Organization Slack*,

Innovation Slack, *Gender DDIR*, *Gender DKOM*, Kepemilikan Manj, Kepemilikan Inst secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan.

Tabel 9
Hasil uji parsial (uji T)

Model	Unstandardized Coefficients ^a	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	--	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.575	.325	1.771	.07
	Financial Slack	.036	.077	.042	.470
	Organizational Slack	.006	.038	.013	.158
	Innovation Slack	.120	.113	.088	1.061
	Gender DDIR	.017	.074	.020	.231
	Gender DKOM	-.012	.080	-.014	-.151
	Kepemilikan Manj	.103	.041	.204	2.508
	Kepemilikan Inst	.188	.075	.223	2.496

a. Dependent Variable: Nilai Perusahaan

Parsial (Uji T) dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel *Financial Slack*, *Organization Slack*, *Innovation Slack*, *Gender DDIR*, *Gender DKOM*, Kepemilikan Manj, Kepemilikan Inst terhadap nilai perusahaan secara parsial. Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa:

- Nilai sig dari *Financial Slack* yaitu $0,639 > 0,05$. Artinya, variabel *Financial Slack* **tidak berpengaruh** terhadap nilai perusahaan.
- Nilai sig dari *Organization Slack* yaitu $0,875 > 0,05$. Artinya, variabel *Organization Slack* **tidak berpengaruh** terhadap nilai perusahaan.
- Nilai sig dari *Innovation Slack*, yaitu $0,290 > 0,05$. Artinya, variabel *Innovation Slack* **tidak berpengaruh** terhadap nilai perusahaan.
- Nilai sig dari *Gender DDIR* (Gender Dewan Direksi) yaitu $0,818 > 0,05$. Artinya, variabel *Gender DDIR* **tidak berpengaruh** terhadap nilai perusahaan.
- Nilai sig dari *Gender DKOM* (Gender Dewan Komisaris) yaitu $0,880 > 0,05$. Artinya, variabel *Gender DKOM* **tidak berpengaruh** terhadap nilai perusahaan.
- Nilai sig dari *Kepemilikan Manajerial* yaitu $0,013 < 0,05$. Artinya, variabel Kepemilikan Manajerial **berpengaruh** terhadap nilai perusahaan.
- Nilai sig dari *Kepemilikan Institusional* yaitu $0,014 < 0,05$. Artinya, variabel Kepemilikan Institusional **berpengaruh** terhadap nilai perusahaan.

Tabel 10
Hasil uji koefisien determinasi

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.294 ^a	.086	.042	.22981
a. Predictors: (Constant), Kepemilikan Inst, Kepemilikan Manj, Innovation Slack, Organizational Slack, Gender DDIR, Financial Slack, Gender DKOM				

Nilai Adjusted R Square pada tabel tersebut yaitu 0,042 atau sebesar 4,2% variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Sedangkan 95,8% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel prediktor yang diteliti.

Berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa nilai sig dari *Financial Slack* yaitu

$0,639 > 0,05$. Artinya, variabel *Financial Slack* **tidak berpengaruh** terhadap nilai perusahaan. Hasil ini bertentangan dengan teori stakeholder yang menyatakan bahwa adanya kas berlimpah dapat mendorong perusahaan untuk memenuhi kebutuhan stakeholder melalui berbagai aktivitas sehingga dapat meningkatkan nilai perusahaan. Namun, pada kenyataannya

stakeholder khususnya para investor belum memandang *financial slack* atau kas berlimpah sebagai kualitas perusahaan yang dapat meningkatkan nilai perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa nilai sig dari *Organization Slack* yaitu $0,875 > 0,05$. Artinya, variabel *Organization Slack tidak berpengaruh* terhadap nilai perusahaan. *Organization slack* menandakan bahwa sumber daya yang dimiliki dapat digunakan untuk mendanai inovasi sehingga dapat lebih banyak melakukan aktivitas yang dapat meningkatkan nilai perusahaan. Namun hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai perusahaan tidak dipengaruhi oleh *organization slack* karena setiap perusahaan masih dapat meningkatkan kinerja perusahaan sesuai dengan sumber daya yang mereka miliki.

Hasil analisis yang sama didapatkan bahwa nilai sig dari *Innovation Slack*, yaitu $0,290 > 0,05$. Artinya, variabel *Innovation Slack tidak berpengaruh* terhadap nilai perusahaan. *Innovation Slack* menunjukkan bahwa perusahaan telah melakukan banyak investasi untuk perkembangan riset dengan harapan akan bermanfaat bagi kelangsungan hidup perusahaan di masa depan, sehingga diperlukan dana yang besar untuk melakukan berbagai riset tersebut. Hasil penelitian dari (Yuniarti, et al 2019) menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan yang masih tergolong kecil atau baru belum berani untuk melakukan banyak riset dikarenakan terbatasnya dana yang dimiliki. Mereka akan lebih memilih meningkatkan kinerja perusahaan dengan cara lain daripada mengambil resiko yang mungkin akan merugikan perusahaan di masa mendatang.

Berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa nilai sig dari *Gender DDIR* (*Gender Dewan Direksi*) yaitu $0,818 > 0,05$. Artinya, variabel *Gender DDIR tidak berpengaruh* terhadap nilai perusahaan. Hasil analisis yang sama juga didapatkan bahwa nilai sig dari *Gender DKOM* (*Gender Dewan Komisaris*) yaitu $0,880 > 0,05$. Artinya, variabel *Gender DKOM tidak berpengaruh* terhadap nilai perusahaan. Hasil ini tidak sesuai dengan teori stakeholder yang menyatakan bahwa

perempuan dalam jajaran direksi maupun komisaris akan dapat membantu perusahaan dalam menjalin hubungan yang baik dengan para stakeholder sehingga dapat turut meningkatkan nilai perusahaan. Tidak adanya pengaruh *gender* direksi dan komisaris terhadap nilai perusahaan disebabkan karena stakeholder terutama investor tidak hanya memperhatikan *gender* namun lebih melihat aspek lain seperti pendidikan dan pengalaman (Gallego et al, 2010). Hasil ini sejalan dengan penelitian dari (Syawaline, V. R., & Suryani, 2021; Wulansari, E., & Aziz ,2021)

Berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa nilai sig dari *Kepemilikan Manajerial* yaitu $0,013 < 0,05$. Artinya, variabel *Kepemilikan Manajerial berpengaruh* terhadap nilai perusahaan. Besarnya kecilnya kepemilikan manajerial dalam suatu perusahaan akan mempengaruhi keputusan pihak manajer yang nantinya dapat meningkatkan nilai perusahaan. Apabila proporsi kepemilikan manajerial tinggi, maka pihak manajemen akan lebih aktif untuk meningkatkan nilai perusahaan sehingga dapat memenuhi keinginan para stakeholder khususnya investor. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi, L. S. & Abundanti 2019) dan (Widianingsih 2018)

Berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa nilai sig dari *Kepemilikan Institusional* yaitu $0,014 < 0,05$. Artinya, variabel *Kepemilikan Institusional berpengaruh* terhadap nilai perusahaan. Kepemilikan institusional adalah kepemilikan saham perusahaan oleh suatu badan atau institusi seperti bank, asuransi, reksa dana maupun institusi lain, sehingga jumlah pendanaanya besar. Besarnya pendanaan ini tentunya akan mempengaruhi besarnya kinerja perusahaan untuk meningkatkan nilai perusahaan. Apabila nilai perusahaan semakin baik maka akan berdampak baik terhadap stakeholder perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Buchanan, et al 2018) dan (Lestari, 2017).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil Uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Financial Slack,

Organization Slack, *Innovation Slack*, *Gender Dewan Direksi*, *Gender Dewan Komisaris*, *Kepemilikan Manajerial*, dan *Kepemilikan*

Konstitusional secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Hasil Uji T menunjukkan bahwa variabel Financial Slack, Organization Slack, Innovation Slack, Gender Dewan Direksi, dan Gender Dewan Komisaris secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan. Berbeda dengan variabel-variabel yang lain, variabel Kepemilikan Manajerial secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Pengaruh positif ini memiliki arti bahwa semakin tinggi nilai kepemilikan manajerial maka semakin tinggi nilai perusahaan. Variabel Kepemilikan Konstitusional pun memiliki hasil yang sama dengan variabel Kepemilikan Manajemen, yaitu secara parsial memiliki pengaruh positif

terhadap nilai perusahaan. Adanya pengaruh positif ini berarti semakin tinggi kepemilikan konstitusional maka nilai perusahaan akan semakin tinggi.

Saran

Penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variabel-variabel selain Financial Slack, Organization Slack, Innovation Slack, Gender Dewan Direksi, Gender Dewan Komisaris, Kepemilikan Manajerial, dan Kepemilikan Konstitusional karena hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut hanya 4,2% mampu menjelaskan variabel dependen. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menambah periode penelitian agar sampel penelitian bertambah.

DAFTAR PUSTAKA

Anggraeni, D. Y., & Djakman, C. D. 2017. "Slack Resources, Feminisme Dewan, Dan Kualitas Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan." *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 14(1). <https://doi.org/10.21002/jaki.2017.06>.

Bourgeois III, L. J. 1981. "On the Measurement of Organizational Slack." *Academy of Management Review*, 6(1): 29–39. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/257138>.

Buchanan, B., Cao, C. X., & Chen, C. 2018. "Corporate Social Responsibility, Firm Value, and Influential Institutional Ownership." *Journal of Corporate Finance*, 5(2): 73–95. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2018.07.004>.

Clarkson, M. E. 1995. "A Stakeholder Framework for Analyzing and Evaluating Corporate Social Performance." *Academy of management review* 20(1): 92–117. <https://doi.org/10.2307/258888>.

Deegan, C. M. 2014. "Unregulated Corporate Reporting Decisions: Considerations of Systems-Oriented Theories." *Financial Accounting Theory (4th edition)*. McGraw-Hill Education (Australia) Pty Ltd.

Dewi, L. S. & Abundanti, N. 2019. "Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, Kepemilikan Institusional Dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Nilai Perusahaan." *E-Jurnal Manajemen*, 8(10): 6099–6118. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i10.p12>.

Edison, A. 2017. "Struktur Kepemilikan Asing, Kepemilikan Institusional Dan Kepemilikan Manajerial Pengaruhnya Terhadap Luas Pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR)." *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 11(2): 164–175. <https://doi.org/10.19184/bisma.v11i2.6311>.

Freeman, R. E., & Dmytriiev, S. 2017. "Corporate Social Responsibility and Stakeholder Theory: Learning From Each Other." *Symphonya. Emerging Issues in Management*, 1: 7–15. <https://doi.org/10.4468/2017.1.02freeman.dmytriiev>.

Gallego-Álvarez, I., García-Sánchez, I. M., & Rodríguez-Dominguez, L. 2010. "The Influence of Gender Diversity on Corporate Performance: La Influencia de La Diversidad de Género En El Rendimiento Empresarial." *Revista de Contabilidad-Spanish Accounting Review*, 13(1): 53–88. [https://doi.org/10.1016/S1138-4891\(10\)70012-1](https://doi.org/10.1016/S1138-4891(10)70012-1).

George, G. 2005. "Slack Resources and the Performance of Privately Held Firms." *Academy of Management Journal* 48(4): 661–676.

[https://doi.org/10.5465/amj.2005.17843944.](https://doi.org/10.5465/amj.2005.17843944)

Hejase, H., Haddad, Z., Hamdar, B., Massoud, R., & Farha, G. 2013. "Female Leadership: An Exploratory Research from Lebanon." *American Journal of Scientific Research* 8(6): 28–52.

Hyun, E., Yang, D., Jung, H., & Hong, K. 2016. "Women on Boards and Corporate Social Responsibility." *Sustainability* 8(4). <https://doi.org/10.3390/su8040300>.

Laksmitaningrum, C. F., & Purwanto, A. 2013. "Analisis Pengaruh Karakteristik Perusahaan, Ukuran Dewan Komisaris Dan Struktur Kepemilikan Terhadap Pengungkapan CSR (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2009-2011)." *Diponegoro Journal of Accounting* 2(3).

Lestari, L. 2017. "Pengaruh Kepemilikan Institusional Dan Struktur Modal Terhadap Nilai Perusahaan." *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 2(1): 293–306. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v2is1.62>.

Leyva-de la Hiz, D. I., Ferron-Vilchez, V., & Aragon-Correa, J. A. 2019. "Do Firms' Slack Resources Influence the Relationship Between Focused Environmental Innovations and Financial Performance? More Is Not Always Better." *Journal of Business Ethics* 159(4): 1215–1227. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3772-3>.

Madyakusumawati, S. 2019. "Peran Slack Resources Dan Diversitas Gender Terhadap Kualitas Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial." *Jurnal Ilmiah Manajemen* 16(2): 69–92.

Manita, R., Bruna, M. G., Dang, R., & Houanti, L. H. 2018. "Board Gender Diversity and ESG Disclosure: Evidence from the USA." *Journal of Applied Accounting Research* 19(2): 206–224.

Mulyadi, M. 2011. "Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya." *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 15(1): 128–137. <https://doi.org/10.31445/jskm.2011.150106>.

Nohria, Nitin, and Ranjay Gulati. 1996. "Is Slack Good or Bad for Innovation?" *Academy of Management Journal* 39(5): 1245–64.

Oh, W. Y., Chang, Y. K., & Martynov, A. 2011. "The Effect of Ownership Structure on Corporate Social Responsibility: Empirical Evidence from Korea." *Journal of Business Ethics* 104(2): 283–297. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0912-z>.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47. 2012. "Tanggung Jawab Sosial Dan Lingkungan Perseroan Terbatas."

Sekaran, U., & Bougie, R. 2013. *Research Methods for Business. In A Skill-Building Approach (Seventh Ed.)*.

Sholekah, F. W., & Venusita, L. 2014. "Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, Leverage, Firm Size, Dan Corporate Social Responsibility Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan High Profile Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2008-2012." *Jurnal Ilmu Manajemen* 2(3): 795–807.

Soebiantoro, U. 2007. "Pengaruh Struktur Kepemilikan Saham, Leverage, Faktor Intern Dan Faktor Ekstern Terhadap Nilai Perusahaan." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 9(1): 41–48.

Soliman, M. S., El Din, M. B., & Sakr, A. 2013. "Ownership Structure and Corporate Social Responsibility (CSR): An Empirical Study of the Listed Companies in Egypt." *SSRN Electronic Journal*, 5(1): 63–74. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2257816>.

Syawaline, V. R., & Suryani, E. 2021. "Pengaruh Komisaris Independen, Slack Resources Dan Profitabilitas Terhadap Corporate Social Responsibility Disclosure (Studi Pada Perusahaan Sektor Industri Dasar Dan Kimia Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Bei) Periode 2017–2019)." In *EProceedings of Management*, , 5118–24.

Wibisono, D. 2013. *Panduan Penyusunan Skripsi, Tesis & Disertasi (Nikodemus WK (Ed.); 1st Ed.)*. Andi. Yogyakarta.

Widianingsih, D. 2018. "Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, Komisaris Independen, Serta Komite Audit Pada Nilai Perusahaan Dengan Pengungkapan CSR Sebagai Variabel Moderating Dan Firm Size Sebagai Variabel Kontrol." *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 19(1): 38-52.
<https://doi.org/10.29040/jap.v19i1.196>.

Wulansari, E., & Aziz, A. N. 2021. "Political Connection, CEO Gender, Kinerja Keuangan, Dan Struktur Modal Sebagai Penentu Nilai Perusahaan." In *Conference on Economic and Business Innovation (CEBI)*, , 113–198.
<https://jurnal.widyagama.ac.id/index.php/cebi/article/view/114>.

Yuniarti, S., Gani, L., & Wasistha, G. H. 2019. "Pengaruh Financial Slack, Innovational Slack, Dan Managerial Slack Terhadap Nilai Perusahaan Perdana Dengan Kualitas Pelaporan Keuangan Sebagai Variabel Moderasi." <https://doi.org/10.31227/osf.io/jacys>.