

**PENGARUH KEBERAGAMAN GENDER DALAM TATA KELOLA
PERUSAHAAN DAN PERTUMBUHAN PERUSAHAAN TERHADAP
STRUKTUR MODAL PADA PERUSAHAAN SEKTOR OTOMOTIF YANG
TERDAFTAR DI BEI PERIODE 2022–2024**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

OLEH :

YESI ANGRAINI

2202110012



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2026**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Akuntansi
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 28 Maret 2026

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

YESI ANGRAINI
NPM : 2202110012

Dengan judul:

**PENGARUH KEBERAGAMAN GENDER DALAM TATA KELOLA
PERUSAHAAN DAN PERTUMBUHAN PERUSAHAAN TERHADAP
STRUKTUR MODAL PADA PERUSAHAAN SEKTOR OTOMOTIF YANG
TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2022-2024**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Akuntansi

Badi Safatul Anam, S.E., M.Si
NIK. 19740607 201709 1 001

Pembimbing I

Irmawati, S.E., M.Si., Ak
NIK. 19750211 200406 2 001

Pembimbing II

Intan Rizkia Chudri, S.E., M.Si
NIK. 19871208 201306 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Akuntansi
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 28 Maret 2026

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

YESI ANGRAINI
NPM : 2202110012

Dengan judul:

**PENGARUH KEBERAGAMAN GENDER DALAM TATA KELOLA PERUSAHAAN
DAN PERTUMBUHAN PERUSAHAAN TERHADAP STRUKTUR MODAL PADA
PERUSAHAAN SEKTOR OTOMOTIF YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK
INDONESIA PERIODE 2022-2024**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 11 Februari 2026

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Irmawati, S.E., M.Si., Ak
NIK. 19750211 200406 2 001

Sekretaris

Intan Rizkia Chudri, S.E., M.Si
NIK. 19871208 201306 2 001

Anggota

Syamsidar, S.E., M.Si., Ak
NIK. 19730921 199901 2 001

Anggota

Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001

Mengetahui,
Ketua Program Studi Akuntansi

Budi Safatul Anam, S.E., M.Si
NIK. 19740607 201709 1 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 28 Maret 2026

Yang Menyatakan,



Yesi Angraini

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : YESI ANGRAINI
NPM : 2202110012
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PENGARUH KEBERAGAMAN GENDER DALAM TATA KELOLA
PERUSAHAAN DAN PERTUMBUHAN PERUSAHAAN TERHADAP
STRUKTUR MODAL PADA PERUSAHAAN SEKTOR OTOMOTIF YANG
TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2022-2024**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 28 Maret 2026

Yang Menyatakan,



Yesi Angraini

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya, serta shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Nabi Besar Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat-sahabatnya, dan hingga kepada kita semua. Alhamdulillah atas segala pertolongan, rahmat, dan kasih sayang-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Keberagaman Gender dalam Tata Kelola Perusahaan dan Pertumbuhan Perusahaan terhadap Struktur Modal pada Perusahaan Sektor Otomotif yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2022–2024.”** Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Hal ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat diharapkan oleh penulis guna menyempurnakan penulisan skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dukungan, dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala hormat dan kesungguhan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda tercinta Abu Bakar, Ibunda tersayang almarhumah Yeni Agustina, serta saudara-saudara yang saya sayangi, kakak Nur Endang Mega Pertiwi,

- Amd.Kep dan adik Putri Ashyka. Dengan perjuangan, doa, dan pengorbanan yang diberikan, akhirnya penulis dapat menyelesaikan pendidikan pada jenjang Strata Satu (S1). Gelar sarjana ini penulis persembahkan untuk keluarga tercinta.
2. Bapak Dr. H. Aslam Nur, M.A., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh, dan Bapak Dr. Marlizar, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
 3. Ibu Irmawati, S.E., M.Si., Ak. dan Ibu Intan Rizkia Chudri, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing I dan II yang telah meluangkan waktu di tengah kesibukannya masing-masing serta membimbing dengan sangat baik, sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.
 4. Bapak Budi Safatul Anam, S.E., M.Si dan Ibu Irmawati, S.E., M.Si., Ak., selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
 5. Ibu Elviza, S.E., M.Si., selaku Ketua Laboratorium Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
 6. Seluruh dosen pengasuh mata kuliah pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
 7. Teman-teman yang telah menjadi keluarga kedua bagi penulis, yang senantiasa hadir menemani, menguatkan, serta bersama-sama berjuang sejak awal perkuliahan hingga akhir. Segala kebersamaan, perhatian, kasih sayang, dan dukungan yang diberikan akan selalu penulis kenang sebagai bagian berharga

dalam perjalanan hidup, serta menjadi motivasi besar dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Terakhir, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada diri sendiri atas segala perjuangan, kesabaran, ketekunan, dan keberanian dalam menjalani setiap proses penyusunan skripsi ini. Perjalanan yang dilalui tidak selalu mudah, penuh dengan tantangan, keraguan, serta kelelahan, namun penulis tetap berusaha bertahan, bangkit, dan melanjutkan langkah hingga mampu menyelesaikan penelitian ini. Setiap usaha, air mata, doa, dan pengorbanan yang telah diberikan menjadi bukti bahwa penulis memiliki kekuatan untuk menghadapi proses yang panjang dan menantang. Semoga pencapaian ini menjadi pengingat bahwa penulis mampu melewati setiap rintangan dengan penuh tanggung jawab, serta menjadi awal dari perjalanan yang lebih baik, lebih kuat, dan lebih bermakna di masa depan.

Akhirnya penulis memohon maaf karena tidak dapat menyebutkan seluruh nama yang telah membantu dalam lembaran ini. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan saudara semua. Aamiin ya Rabbal 'alamin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Banda Aceh, 23 Januari 2026
Saya yang membuat pernyataan,

YESI ANGRAINI
NPM. 2202110012

***THE EFFECT OF GENDER DIVERSITY IN CORPORATE GOVERNANCE AND
COMPANY GROWTH ON CAPITAL STRUCTURE IN AUTOMOTIVE SECTOR
COMPANIES LISTED ON THE IDX FOR THE 2022–2024 PERIOD***

YESI ANGRAINI

NPM. 2202110012

Pembimbing I : Irmawati, S.E., M.Si., Ak

Pembimbing II : Intan Rizkia Chudri, S.E., M.Si

ABSTRACT

This study aims to analyze and empirically test the influence of gender diversity in corporate governance and corporate growth on capital structure. Gender diversity in corporate governance and corporate growth is positioned as an independent variable, while capital structure is a dependent variable. This study uses a quantitative approach with a causality design. The research sample was determined using the purposive sampling method, so that 11 automotive and component sector companies listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX) were obtained as an analysis unit with a total of 33 observations during the 2022–2024 period. Research data is secondary data obtained from financial statements and annual reports of companies. The analysis method used is panel data regression. The results of the study show that gender diversity in corporate governance and company growth simultaneously have a significant effect on capital structure. Partially, gender diversity in corporate governance has a significant effect on capital structure, as well as company growth which has been proven to have a significant effect on the capital structure of companies in the automotive sector.

Keywords: *capital structure, gender diversity, corporate governance, corporate growth.*

**PENGARUH KEBERAGAMAN GENDER DALAM TATA KELOLA
PERUSAHAAN DAN PERTUMBUHAN PERUSAHAAN TERHADAP
STRUKTUR MODAL PADA PERUSAHAAN SEKTOR OTOMOTIF YANG
TERDAFTAR DI BEI PERIODE 2022–2024**

YESI ANGRAINI

NPM. 2202110012

Pembimbing I : Irmawati, S.E., M.Si., Ak

Pembimbing II : Intan Rizkia Chudri, S.E., M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh keberagaman gender dalam tata kelola perusahaan dan pertumbuhan perusahaan terhadap struktur modal. Keberagaman gender dalam tata kelola perusahaan dan pertumbuhan perusahaan diposisikan sebagai variabel independen, sedangkan struktur modal sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas. Sampel penelitian ditentukan menggunakan metode purposive sampling, sehingga diperoleh 11 perusahaan sektor otomotif dan komponen yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) sebagai unit analisis dengan total 33 observasi selama periode 2022–2024. Data penelitian merupakan data sekunder yang diperoleh dari laporan keuangan dan laporan tahunan perusahaan. Metode analisis yang digunakan adalah regresi data panel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberagaman gender dalam tata kelola perusahaan dan pertumbuhan perusahaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap struktur modal. Secara parsial, keberagaman gender dalam tata kelola perusahaan berpengaruh signifikan terhadap struktur modal, demikian pula pertumbuhan perusahaan yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap struktur modal perusahaan sektor otomotif.

Kata kunci: struktur modal, keberagaman gender, tata kelola perusahaan, pertumbuhan perusahaan.

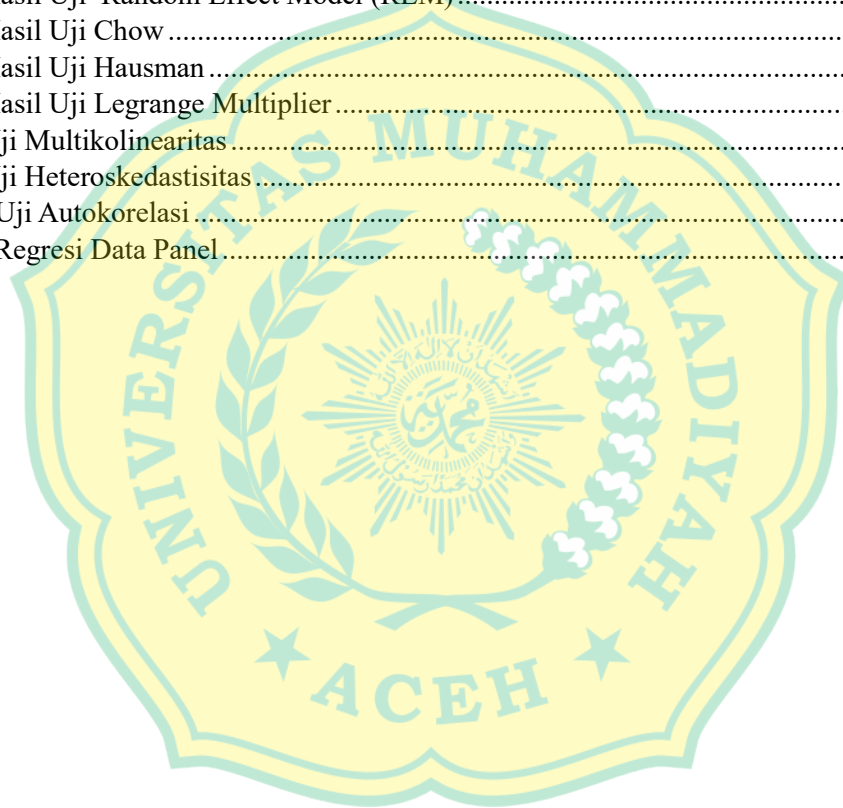
DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI	ii
TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRACT	ix
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.4.1 Manfaat Praktis.....	9
1.4.2 Manfaat Akademis.....	9
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Agency Theory.....	11
2.1.2 Pecking Order Theory.....	11
2.1.3 Resource Dependence Theory.....	11
2.1.4 Struktur Modal.....	12
2.1.5 Keberagaman Gender Dalam Tata Kelola Perusahaan.....	16
2.1.6 Pertumbuhan Perusahaan.....	20
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	23
2.3 Kerangka Pemikiran.....	27
2.3.1 Hubungan Keberagaman Gender dalam Tata Kelola Perusahaan dengan Struktur Modal.....	27
2.3.2 Hubungan Pertumbuhan Perusahaan dengan Struktur Modal.....	29
2.4 Hipotesis Penelitian.....	32

BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Desain Penelitian	33
3.1.1 Tujuan Penelitian	33
3.1.2 Jenis Penelitian	34
3.1.3 Horizon Waktu	34
3.1.4 Unit Analisis	34
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	35
3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	37
3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel	38
3.4.1 Variabel Tidak Bebas (<i>Dependent Variable</i>)	39
3.4.2 Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>)	40
3.5 Teknik Analisis Data	42
3.5.1 Statistik Deskriptif	43
3.5.2 Uji Asumsi Klasik	43
3.5.3 Regresi Data Panel	45
3.6 Pengujian Hipotesis	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Hasil Pengujian Data	52
4.1.1 Analisis Statistik Deskriptif	52
4.1.2 Regresi Model Estimasi Data Panel	54
4.1.3 Uji Pemilihan Model	56
4.1.4 Pengujian Asumsi Klasik	59
4.1.5 Hasil Regresi Data Panel	63
4.1.6 Hasil Pengujian Hipotesis	65
4.2 Pembahasan	68
4.2.1 Pengaruh Keberagaman <i>Gender</i> dalam Tata Kelola Perusahaan dan Pertumbuhan Perusahaan secara Bersama-sama terhadap Struktur Modal	68
4.2.2 Pengaruh Keberagaman Gender dalam Tata Kelola Perusahaan terhadap Struktur Modal	69
4.2.3 Pengaruh Pertumbuhan Perusahaan terhadap Struktur Modal	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN – LAMPIRAN	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tren Struktur Modal, Pertumbuhan Aset, dan Keberagaman Gender (2022–2024)	4
Tabel 1.2 Debt to Equity Ratio (DER) Perusahaan Sektor Otomotif Periode 2022–2024	5
Tabel 1.3 Jumlah Perusahaan Otomotif yang Terdaftar di BEI (2022–2024)	6
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Sebelumnya	25
Tabel 3.2 Kriteria Populasi dan Sampel Penelitian	36
Tabel 3.3 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian	42
Tabel 4.1 Analisis Statistik Deskriptif	52
Tabel 4.2 Hasil Uji Common Effect Model (CEM)	54
Tabel 4.3 Hasil Uji Fixed Effect Model (FEM)	55
Tabel 4.4 Hasil Uji Random Effect Model (REM)	55
Tabel 4.5 Hasil Uji Chow	56
Tabel 4.6 Hasil Uji Hausman	57
Tabel 4.7 Hasil Uji Legrange Multiplier	58
Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas	61
Tabel 4.9 Uji Heteroskedastisitas	62
Tabel 4.10 Uji Autokorelasi	63
Tabel 4.11 Regresi Data Panel	64



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran	32
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Statistik Jarque-Bera	60



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Nama-nama Sampel Perusahaan Sektor Otomotif dan Komponen yang Menjadi Pengamatan Penelitian Tahun 2022-2024.....	78
Lampiran 2 Data Keberagaman Gender Dalam Tata Kelola Perusahaan Emiten Otomotif Periode 2022–2024.....	79
Lampiran 3 Data Pertumbuhan Perusahaan Berdasarkan Pertumbuhan Aset Perusahaan Sektor Otomotif BEI Periode 2022–2024.....	81
Lampiran 4 Data Debt to Equity Ratio (DER) Emiten Sektor Otomotif BEI Periode 2022–2024	83



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha di era globalisasi semakin kompetitif, termasuk industri otomotif yang menjadi salah satu sektor strategis di Indonesia. Berdasarkan data Kementerian Perindustrian Republik Indonesia (2024), industri otomotif menyumbang nilai ekspor lebih dari USD 11,2 miliar pada tahun 2023, serta berperan penting dalam penyediaan lapangan kerja dan pertumbuhan ekonomi nasional. Persaingan ketat antar perusahaan otomotif menuntut pengelolaan keuangan yang efektif, salah satunya melalui penentuan struktur modal yang tepat.

Struktur modal merupakan aspek penting dalam keuangan perusahaan karena mencerminkan komposisi antara pendanaan yang berasal dari utang dan *ekuitas* (modal sendiri). Keputusan mengenai struktur modal tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga strategis karena mempengaruhi keberlangsungan usaha, tingkat risiko, serta persepsi investor terhadap perusahaan. Menurut Brigham dan Houston (2019, hlm. 189), struktur modal yang efisien mampu menekan biaya modal dan memaksimalkan nilai perusahaan. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara utang dan *ekuitas* (modal sendiri) dapat menimbulkan beban keuangan berlebih dan meningkatkan risiko kebangkrutan.

Selain dipengaruhi faktor keuangan seperti profitabilitas, ukuran perusahaan, likuiditas, dan risiko bisnis, struktur modal juga dipengaruhi oleh mekanisme tata kelola perusahaan (*corporate governance*). Salah satu aspek non-keuangan yang semakin

mendapat perhatian adalah keberagaman gender dalam tata kelola perusahaan. Menurut Carter et al. (2020), keberagaman gender dapat meningkatkan efektivitas pengawasan dan kualitas pengambilan keputusan karena adanya perbedaan sudut pandang dan pengalaman di antara anggota dewan. Kehadiran perempuan dalam posisi strategis dinilai mampu memberikan perspektif yang lebih hati-hati, etis, serta transparan sehingga berpotensi memengaruhi kebijakan pendanaan perusahaan.

Secara teoretis, pengaruh keberagaman *gender* dalam dewan direksi dapat dijelaskan melalui teori tata kelola perusahaan. *Agency Theory* menyatakan bahwa keterlibatan perempuan dalam dewan direksi dapat memperkuat fungsi pengawasan karena cenderung lebih berhati-hati, patuh terhadap aturan, dan memiliki sensitivitas etika yang tinggi, sehingga mampu menekan konflik kepentingan antara pemilik dan manajemen serta menurunkan biaya keagenan (Carter et al., 2010). Sementara itu, *Resource Dependence Theory* menurut Pfeffer dan Salancik (1978) menjelaskan bahwa keberagaman *gender* memperkaya sumber daya strategis perusahaan melalui sudut pandang yang lebih beragam, jaringan yang lebih luas, dan peningkatan legitimasi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepercayaan investor serta akses terhadap pendanaan eksternal.

Selain itu, *Critical Mass Theory* dan *Signaling Theory* turut mendukung peran strategis keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan. *Critical Mass Theory* menyatakan bahwa pengaruh perempuan dalam dewan direksi baru akan signifikan ketika jumlahnya mencapai ambang tertentu, sekitar 30% dari total anggota dewan, sehingga mampu berkontribusi efektif dalam pengambilan keputusan dan kebijakan

keuangan (Torchia et al., 2011). Sementara itu, *Signaling Theory* menurut Spence (1973) menjelaskan bahwa keberadaan perempuan pada posisi strategis memberikan sinyal positif kepada pasar mengenai komitmen perusahaan terhadap *good corporate governance*, transparansi, dan keberlanjutan, yang pada akhirnya meningkatkan kepercayaan investor serta menurunkan persepsi risiko dan biaya modal perusahaan.

Di Indonesia, tingkat keterwakilan perempuan dalam dewan direksi masih relatif rendah. Laporan *International Finance Corporation* (IFC, 2022) menunjukkan bahwa perempuan hanya menempati sekitar 19% posisi dewan, angka yang masih berada di bawah standar kesetaraan *gender* global. Pada perusahaan sektor otomotif yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI), meskipun terdapat peningkatan jumlah perempuan di jajaran direksi selama periode 2022–2024, struktur kepemimpinan masih didominasi oleh laki-laki. Kondisi ini mengindikasikan bahwa peran perempuan dalam pengambilan keputusan strategis masih terbatas, sehingga penting untuk mengkaji pengaruh keberagaman gender dalam dewan direksi terhadap keputusan struktur modal perusahaan otomotif di Indonesia.

Selain keberagaman gender, pertumbuhan perusahaan juga menjadi faktor penting dalam penentuan struktur modal. Teori *pecking order* oleh Myers dan Majluf (1984) menjelaskan bahwa perusahaan dengan tingkat pertumbuhan tinggi membutuhkan tambahan dana untuk mendukung ekspansi dan pengembangan usaha. Ketika dana internal tidak mencukupi, perusahaan cenderung menggunakan pendanaan eksternal, seperti utang atau penerbitan saham, yang dapat meningkatkan rasio utang terhadap ekuitas. Namun, tanpa pengelolaan yang efektif, keputusan pembiayaan

tersebut berpotensi menimbulkan beban keuangan yang tinggi. Oleh karena itu, pertumbuhan perusahaan perlu diimbangi dengan strategi pendanaan yang tepat agar struktur modal tetap seimbang dan kinerja keuangan dapat berkelanjutan.

Tabel 1.1

Tren Struktur Modal, Pertumbuhan Aset, dan Keberagaman Gender (2022–2024)

Tahun	Rata-rata DER (Debt to Equity Ratio)	Pertumbuhan Aset (%)	Proporsi Perempuan di Dewan Direksi (%)
2022	1,38	12,5%	14%
2023	1,42	14,2%	16%
2024	1,47	15,7%	18%

Sumber: Diolah dari laporan tahunan BEI, GAIKINDO, dan perusahaan otomotif (2022–2024), data diolah (2025).

Berdasarkan Tabel 1.1, rata-rata pertumbuhan aset perusahaan otomotif meningkat dari 12,5% pada tahun 2022 menjadi 15,7% pada tahun 2024. Peningkatan ini mencerminkan adanya ekspansi dan penguatan kapasitas produksi perusahaan. Sejalan dengan pertumbuhan aset tersebut, nilai *Debt to Equity Ratio* (DER) juga mengalami kenaikan, yang menunjukkan meningkatnya penggunaan pendanaan eksternal dalam membiayai investasi dan kegiatan operasional. Di sisi lain, proporsi perempuan dalam dewan direksi meningkat dari 14% menjadi 18%, menandakan adanya perbaikan menuju tata kelola perusahaan yang lebih inklusif. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pertumbuhan aset dan keberagaman gender berpotensi memiliki keterkaitan dengan struktur modal perusahaan otomotif.

Untuk memberikan gambaran empiris mengenai kondisi leverage perusahaan otomotif selama periode penelitian, berikut disajikan tren rata-rata DER perusahaan otomotif yang terdaftar di BEI pada periode 2022–2024 berdasarkan laporan tahunan.

Penyajian data ini menunjukkan kecenderungan peningkatan penggunaan utang sebagai sumber pendanaan, sejalan dengan pertumbuhan aset dan ekspansi industri.

Tabel 1.2

Debt to Equity Ratio (DER) Perusahaan Sektor Otomotif Periode 2022–2024

No	Kode Emiten	DER 2022	DER 2023	DER 2024
1	AUTO	0.419	0.349	0.349
2	BOLT	0.656	0.819	1.093
3	BRAM	0.308	0.322	0.295
4	DRMA	0.913	0.667	0.556
5	GDYR	1.742	1.217	1.132
6	GJTL	1.632	1.272	1.175
7	INDS	0.302	0.277	0.210
8	ISAP	0.169	0.050	0.039
9	LPIN	0.123	0.072	0.090
10	MASA	0.425	0.374	0.214
11	SMSM	0.320	0.260	0.264

Berdasarkan Tabel 1.2 data tersebut, terlihat bahwa rata-rata DER perusahaan otomotif meningkat stabil dari 2022 hingga 2024. Peningkatan ini mengindikasikan peningkatan ketergantungan perusahaan terhadap pendanaan berbasis utang dalam rangka menopang ekspansi usaha. Fenomena tersebut semakin menguatkan urgensi penelitian untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi struktur modal, khususnya keberagaman gender dalam tata kelola perusahaan dan pertumbuhan perusahaan, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori maupun praktik tata kelola dan keuangan perusahaan.

Industri otomotif memiliki peran strategis dalam perekonomian nasional. Data Kementerian Perindustrian Republik Indonesia (2023) mencatat bahwa sektor ini menyerap lebih dari 1,6 juta tenaga kerja langsung maupun tidak langsung, serta memiliki kapasitas produksi mencapai 2,45 juta unit per tahun. Dengan tingkat

kapasitas tersebut, Indonesia telah menjadi salah satu basis produksi kendaraan terbesar di kawasan ASEAN. Kondisi ini menunjukkan bahwa strategi pendanaan dan keberlangsungan industri otomotif tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja masing-masing perusahaan, tetapi juga terhadap stabilitas dan pertumbuhan sektor industri secara keseluruhan.

Tabel 1.3
Jumlah Perusahaan Otomotif yang Terdaftar di BEI (2022–2024)

Tahun	Jumlah Emiten Otomotif	Total Kapitalisasi Pasar (Rp Triliun)
2022	13	132,7
2023	17	145,3
2024	18	158,9

Sumber: Bursa Efek Indonesia, *IDX Fact Book* (2021–2024), data diolah (2025).

Berdasarkan Tabel 1.2, Peningkatan jumlah emiten otomotif dari 13 menjadi 18 perusahaan, serta naiknya kapitalisasi pasar dari Rp132,7 triliun menjadi Rp158,9 triliun, menunjukkan kepercayaan investor yang semakin besar terhadap prospek industri otomotif nasional. Sektor ini dipilih sebagai objek penelitian karena bersifat padat modal (*capital intensive*) dan memiliki tingkat pertumbuhan aset yang tinggi, sehingga relevan untuk mengkaji pengaruh keberagaman *gender* dan pertumbuhan perusahaan terhadap struktur modal.

Beberapa penelitian terdahulu memberikan hasil yang beragam. Menurut Khasanah et al. (2023) menunjukkan bahwa pertumbuhan perusahaan berpengaruh positif terhadap struktur modal di sektor otomotif BEI. Namun, Melisa et al. (2025) menemukan bahwa pertumbuhan dan ukuran perusahaan berpengaruh terhadap nilai perusahaan tetapi tidak signifikan terhadap struktur modal. Sementara itu, Rahmat (2024), menunjukkan bahwa keterlibatan perempuan dalam dewan direksi dapat

meningkatkan kinerja perusahaan serta mendorong penggunaan utang yang lebih hati-hati, meskipun belum menguji langsung hubungannya dengan struktur modal. Penelitian Wijaya & Aryanindita (2025), juga menyoroti pengaruh keberagaman *gender* terhadap manajemen laba dan kinerja keuangan, namun belum secara khusus mengkaji aspek pendanaan.

Perbedaan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa hubungan antara keberagaman *gender*, pertumbuhan perusahaan, dan struktur modal masih belum konsisten. Hal ini dapat disebabkan oleh perbedaan sektor, periode penelitian, maupun indikator yang digunakan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memperjelas pengaruh keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan serta pertumbuhan perusahaan terhadap struktur modal, khususnya pada sektor otomotif yang memiliki karakteristik pendanaan tersendiri di BEI.

Pemilihan periode 2022–2024 ditetapkan karena pada rentang waktu tersebut industri otomotif menunjukkan peningkatan kinerja dan ekspansi yang cukup signifikan, sehingga relevan untuk mengkaji bagaimana peran keberagaman *gender* dan pertumbuhan perusahaan memengaruhi kebijakan pendanaan. Dengan penetapan periode tersebut, penelitian diharapkan lebih terfokus, menghasilkan temuan yang akurat, serta memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu keuangan dan praktik tata kelola perusahaan.

Berdasarkan fenomena empiris dan kesenjangan pada penelitian sebelumnya, peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keberagaman Gender dalam Tata Kelola Perusahaan dan Pertumbuhan Perusahaan terhadap Struktur Modal**

pada Perusahaan Sektor Otomotif yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2022–2024.”

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan dan pertumbuhan perusahaan secara simultan berpengaruh terhadap struktur modal pada perusahaan sektor otomotif yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2022–2024?
2. Apakah keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan berpengaruh terhadap struktur modal pada perusahaan sektor otomotif yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2022–2024?
3. Apakah pertumbuhan perusahaan berpengaruh terhadap struktur modal pada perusahaan sektor otomotif yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2022–2024?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan dan pertumbuhan perusahaan secara simultan terhadap struktur modal pada perusahaan sektor otomotif yang terdaftar di BEI periode 2022–2024.

2. Untuk menguji pengaruh keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan terhadap struktur modal pada perusahaan sektor otomotif yang terdaftar di BEI periode 2022–2024.
3. Untuk menguji pengaruh pertumbuhan perusahaan terhadap struktur modal pada perusahaan sektor otomotif yang terdaftar di BEI periode 2022–2024.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan sektor otomotif sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan struktur modal yang optimal dengan memperhatikan keberagaman *gender* dan pertumbuhan perusahaan. Bagi investor, hasil penelitian dapat menjadi informasi tambahan terkait pengaruh *gender diversity* dan pertumbuhan perusahaan terhadap kebijakan pendanaan. Selain itu, penelitian ini juga memberikan masukan bagi regulator pasar modal dalam merumuskan kebijakan tata kelola yang lebih baik, khususnya untuk meningkatkan keterwakilan perempuan di dewan direksi.

1.4.2 Manfaat Akademis

1. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur mengenai struktur modal, khususnya yang mengkaji faktor keberagaman *gender* dan pertumbuhan perusahaan.
2. Menjadi acuan dan referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji topik serupa atau variabel lain yang berhubungan dengan struktur modal.
3. Menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis maupun pihak akademisi mengenai keterkaitan antara faktor non-keuangan (keberagaman *gender* dalam

tata kelola perusahaan) dan faktor keuangan (pertumbuhan perusahaan) dalam memengaruhi struktur modal.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini berfokus pada perusahaan sektor otomotif yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2022–2024. Penelitian ini menganalisis pengaruh keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan dan pertumbuhan perusahaan terhadap struktur modal. Variabel yang digunakan meliputi keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan yang diukur dengan keberagaman *gender* dalam dewan direksi sebagai variabel independen pertama, pertumbuhan perusahaan yang diukur dengan pertumbuhan aset sebagai variabel independen kedua, dan struktur modal yang diukur dengan *Debt to Equity Ratio* (DER) sebagai variabel dependen.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Agency Theory

Agency Theory yang dikemukakan oleh Jensen dan Meckling (1976), menjelaskan hubungan antara pemegang saham (*principal*) dan manajer (*agent*), di mana muncul potensi konflik kepentingan karena tujuan keduanya tidak selalu sejalan. Konflik keagenan ini dapat diminimalkan melalui mekanisme tata kelola perusahaan yang baik, termasuk peran aktif dewan direksi dalam mengawasi keputusan manajemen. Keberagaman *gender* dalam dewan direksi dianggap dapat meningkatkan efektivitas pengawasan karena adanya perbedaan sudut pandang, transparansi, dan kehati-hatian dalam pengambilan keputusan. Dalam konteks struktur modal, teori ini menyatakan bahwa penggunaan utang dapat menjadi alat pengendalian perilaku manajemen, karena adanya kewajiban pembayaran bunga yang menuntut efisiensi dan tanggung jawab dalam pengelolaan dana perusahaan.

2.1.2 Pecking Order Theory

Pecking Order Theory yang diperkenalkan oleh Myers dan Majluf (1984), menyatakan bahwa perusahaan memiliki urutan preferensi dalam memilih sumber pendanaan, yaitu pertama menggunakan dana internal (laba ditahan), kemudian utang, dan terakhir menerbitkan saham baru. Urutan ini didasarkan pada keinginan untuk meminimalkan biaya informasi dan menghindari sinyal negatif kepada pasar. Perusahaan dengan profitabilitas tinggi biasanya memiliki leverage yang rendah karena lebih mengandalkan pendanaan internal, sedangkan perusahaan dengan tingkat pertumbuhan tinggi cenderung menggunakan utang untuk mendanai ekspansinya. Dalam kaitannya dengan keberagaman *gender*, direksi yang lebih beragam secara *gender* cenderung berhati-hati dalam mengambil keputusan pendanaan dan menghindari risiko berlebih, sehingga dapat memengaruhi komposisi struktur modal perusahaan.

2.1.3 Resource Dependence Theory

Resource Dependence Theory yang dikembangkan oleh Pfeffer dan Salancik (1978), menekankan bahwa perusahaan bergantung pada sumber daya eksternal seperti modal, informasi, dan jaringan sosial untuk

mempertahankan keberlangsungan dan pertumbuhannya. Dewan direksi berperan penting dalam menjembatani hubungan perusahaan dengan lingkungan eksternal agar memperoleh legitimasi dan dukungan sumber daya. Keberagaman *gender* dalam dewan direksi dapat memperluas jaringan sosial dan meningkatkan citra positif perusahaan di mata investor dan publik, sehingga memperkuat akses terhadap pendanaan eksternal dengan biaya yang lebih rendah. Dengan demikian, teori ini menjelaskan bahwa komposisi dewan yang beragam secara *gender* dapat menjadi aset strategis dalam mendukung struktur modal yang optimal melalui peningkatan legitimasi dan kepercayaan pasar.

Berdasarkan *Agency Theory*, *Pecking Order Theory*, dan *Resource Dependence Theory*, keputusan struktur modal perusahaan dipengaruhi oleh cara perusahaan mengawasi manajemen, memilih sumber pendanaan, dan memperoleh dukungan dari pihak luar. *Agency Theory* menjelaskan bahwa keberadaan dewan direksi, termasuk perempuan, dapat memperkuat pengawasan sehingga penggunaan utang menjadi lebih hati-hati. *Pecking Order Theory* menyatakan bahwa perusahaan lebih mengutamakan dana internal, kemudian utang, dan terakhir modal sendiri, di mana pertumbuhan perusahaan dan karakter pengambil keputusan memengaruhi besarnya utang yang digunakan. Sementara itu, *Resource Dependence Theory* melihat keberagaman *gender* sebagai keunggulan yang dapat meningkatkan kepercayaan investor dan memudahkan perusahaan memperoleh pendanaan. Dengan demikian, keberagaman *gender* dan pertumbuhan perusahaan berperan penting dalam menentukan struktur modal yang sehat dan seimbang.

2.1.4 Struktur Modal

2.1.4.1 Definisi Struktur Modal

Struktur modal adalah perimbangan antara penggunaan utang dan modal sendiri (*ekuitas*) yang digunakan perusahaan untuk membiayai kegiatan operasional maupun

investasi jangka panjang. Keputusan mengenai struktur modal merupakan aspek penting dalam manajemen keuangan karena memengaruhi risiko, profitabilitas, serta nilai perusahaan.

Menurut W.W, Hidayat (2020, hlm. 12) dalam bukunya Struktur Modal, struktur modal adalah “perbandingan antara dana yang berasal dari utang jangka panjang dengan modal sendiri yang dimiliki perusahaan untuk membiayai aktiva.” Ia menekankan bahwa struktur modal harus dikelola secara hati-hati agar perusahaan tidak menghadapi tekanan keuangan akibat beban bunga yang terlalu besar. Sementara itu, Brigham dan Houston (2019, hlm. 142) dalam *Fundamentals of Financial Management* menjelaskan bahwa struktur modal merupakan kebijakan perusahaan dalam menentukan proporsi antara utang dan ekuitas guna mencapai biaya modal yang paling efisien. Struktur modal yang optimal adalah struktur yang dapat menyeimbangkan antara risiko kebangkrutan dan manfaat pajak dari penggunaan utang (*tax shield*).

Dari kedua definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa struktur modal merupakan kebijakan keuangan strategis yang menentukan keseimbangan antara risiko dan keuntungan perusahaan melalui pengaturan proporsi antara utang dan modal sendiri guna mencapai efisiensi biaya modal dan memaksimalkan nilai perusahaan.

2.1.4.2 Indikator Struktur Modal

Struktur modal merupakan komposisi pendanaan perusahaan yang berasal dari utang dan modal sendiri (*ekuitas*). Struktur modal mencerminkan kebijakan pendanaan perusahaan dalam membiayai aktivitas operasional dan investasi jangka panjang. Untuk

mengukur struktur modal, penelitian keuangan umumnya menggunakan beberapa indikator rasio leverage yang dijelaskan sebagai berikut:

1. **Debt to Equity Ratio (DER)** : *Debt to Equity Ratio* menggambarkan perbandingan antara total utang dengan total ekuitas perusahaan. Rasio ini menunjukkan sejauh mana perusahaan menggunakan pendanaan dari pihak eksternal dibandingkan dengan modal sendiri. Semakin tinggi nilai DER, semakin besar tingkat leverage perusahaan, yang berarti risiko keuangan perusahaan juga semakin tinggi.

$$DER = \frac{\text{Total Utang}}{\text{Total Ekuitas}}$$

(Sumber: Kasmir, 2019:158)

2. **Debt to Asset Ratio (DAR)** : *Debt to Asset Ratio* menunjukkan proporsi total aset perusahaan yang dibiayai oleh utang. Rasio ini mencerminkan kemampuan aset perusahaan dalam menutup seluruh kewajiban, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Nilai DAR yang tinggi mengindikasikan tingginya ketergantungan perusahaan terhadap pendanaan berbasis utang.

$$DAR = \frac{\text{Total Utang}}{\text{Total Aset}}$$

(Sumber: Fahmi, 2020:72)

3. **Long Term Debt to Equity Ratio (LTDER)** : *Long Term Debt to Equity Ratio* mengukur perbandingan antara utang jangka panjang dengan total ekuitas. Rasio ini digunakan untuk menilai kebijakan pendanaan jangka panjang perusahaan serta stabilitas struktur modal dalam jangka panjang.

$$LTDER = \frac{\text{Utang Jangka Panjang}}{\text{Total Ekuitas}}$$

(Sumber: Brigham & Houston, 2019:102)

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *Debt to Equity Ratio* (DER) sebagai indikator untuk mengukur struktur modal perusahaan. Pemilihan DER didasarkan pada kemampuannya dalam menggambarkan secara langsung proporsi pendanaan perusahaan yang berasal dari kreditur dibandingkan dengan modal sendiri. Semakin tinggi nilai DER, maka semakin besar penggunaan modal pinjaman dalam membiayai kegiatan operasional perusahaan, sehingga risiko keuangan yang dihadapi perusahaan juga semakin meningkat.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Struktur Modal

Menurut Hidayat (2020, hlm. 42–45) dan diperkuat oleh Brigham & Houston (2019, hlm. 160–162), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kebijakan struktur modal, yaitu:

1. Pertumbuhan perusahaan : perusahaan dengan tingkat pertumbuhan tinggi cenderung menggunakan lebih banyak utang untuk mendukung ekspansi.
2. Profitabilitas : perusahaan yang lebih menguntungkan cenderung menggunakan utang lebih rendah karena memiliki dana internal yang cukup.
3. Ukuran perusahaan (*firm size*) : perusahaan besar biasanya memiliki akses lebih mudah ke pasar modal dan dapat menanggung risiko utang lebih besar.
4. Stabilitas penjualan : perusahaan dengan penjualan stabil lebih berani mengambil utang karena arus kasnya lebih terprediksi.

5. Struktur asset : perusahaan dengan aset berwujud tinggi dapat menggunakan aset tersebut sebagai jaminan untuk memperoleh pinjaman.

Berdasarkan teori, indikator, dan faktor-faktor yang dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa struktur modal merupakan elemen kunci dalam strategi keuangan perusahaan yang menentukan keseimbangan antara utang dan ekuitas untuk mencapai nilai perusahaan yang optimal. *Debt to Equity Ratio* (DER) menjadi ukuran utama karena mencerminkan tingkat *leverage* dan ketergantungan perusahaan terhadap dana *eksternal*. Menurut Waslam Wahyu Hidayat (2020), struktur modal yang ideal dicapai ketika perusahaan mampu menjaga rasio *Debt to Equity Ratio* (DER) dalam batas kemampuan membayar utang dan tetap mempertahankan profitabilitas.

Dengan demikian, struktur modal yang sehat bukan hanya soal jumlah utang dan ekuitas, tetapi juga mencerminkan kemampuan manajemen dalam menjaga stabilitas keuangan, efisiensi biaya modal, serta kepercayaan investor terhadap keberlanjutan kinerja perusahaan.

2.1.5 Keberagaman Gender Dalam Tata Kelola Perusahaan

2.1.5.1 Definisi Keberagaman Gender Dalam Tata Kelola Perusahaan

Keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan adalah keterlibatan laki-laki dan perempuan secara proporsional dalam struktur manajemen dan dewan direksi, yang bertujuan untuk menciptakan keseimbangan pandangan dan keputusan yang lebih objektif. Menurut Renee B. Adams dan Daniel Ferreira (2009, hlm. 292), kehadiran perempuan di dewan direksi meningkatkan efektivitas pengawasan dan kualitas tata

kelola karena mereka cenderung lebih berhati-hati dan disiplin dalam mengambil keputusan.

Julia Liljergen (2021, hlm. 17) menegaskan bahwa keberagaman *gender* merupakan elemen penting dalam penerapan *Good Corporate Governance (GCG)*, karena kehadiran perempuan membawa nilai etika, transparansi, dan tanggung jawab yang lebih tinggi dalam proses manajerial. Sementara Suharjudin (2020, hlm. 12) menyatakan bahwa kesetaraan *gender* bukan sekadar bentuk keadilan sosial, tetapi juga strategi penting dalam membangun organisasi yang profesional, beretika, dan berkelanjutan.

Dari berbagai definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan adalah upaya untuk menciptakan keseimbangan, keadilan, dan profesionalisme dalam manajemen modern. Keterlibatan perempuan dalam kepemimpinan tidak hanya meningkatkan kualitas tata kelola dan pengawasan, tetapi juga memperkuat nilai-nilai etika, transparansi, serta keberlanjutan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

2.1.5.2 Indikator Keberagaman Gender Dalam Tata Kelola Perusahaan

Keberagaman gender dalam tata kelola perusahaan mencerminkan keterlibatan perempuan dalam struktur pengambilan keputusan strategis, khususnya pada dewan direksi. Keberagaman ini dipandang sebagai bagian dari mekanisme *good corporate governance* yang berpotensi memengaruhi kebijakan keuangan perusahaan, termasuk keputusan struktur modal. Dalam penelitian empiris, terdapat beberapa indikator keberagaman *gender* yang paling sering digunakan, yaitu sebagai berikut:

- 1. Proporsi Perempuan dalam Dewan Direksi :** Indikator ini merupakan ukuran yang paling umum dan paling banyak digunakan dalam penelitian keberagaman gender. Proporsi perempuan dalam dewan direksi menunjukkan persentase jumlah direksi perempuan dibandingkan dengan total anggota dewan direksi. Indikator ini mencerminkan tingkat keterwakilan perempuan dalam pengambilan keputusan strategis perusahaan.

$$\text{Gender Diversity (GD)} = \frac{\text{Jumlah Direksi Perempuan}}{\text{Total Anggota Direksi}}$$

(Sumber: Carter et al., 2003; Adams & Ferreira, 2009)

- 2. Dummy Keberadaan Direksi Perempuan :** Indikator dummy digunakan untuk mengetahui apakah keberadaan minimal satu perempuan dalam dewan direksi memberikan pengaruh terhadap kebijakan perusahaan. Variabel ini banyak digunakan karena sederhana dan mampu menangkap efek keberadaan perempuan dalam struktur pengambilan keputusan.

$$\text{Dummy Gender} = \begin{cases} 1, & \text{Jika Terdapat} \geq 1 \text{ Direksi Perempuan} \\ 0, & \text{Jika Tidak Terdapat Direksi Perempuan} \end{cases}$$

(Sumber: Adams & Ferreira, 2009)

- 3. Proporsi Perempuan dalam Dewan Komisaris :** Indikator ini juga sering digunakan dalam penelitian tata kelola perusahaan, terutama untuk melihat peran gender dalam fungsi pengawasan. Proporsi perempuan dalam dewan komisaris menunjukkan persentase jumlah komisaris perempuan terhadap total anggota dewan komisaris.

$$\text{Gender Diversity}_{\text{Komisaris}} = \frac{\text{Jumlah Komisaris Perempuan}}{\text{Total Komisaris}}$$

(Sumber: Gul et al., 2011)

Dalam penelitian ini, indikator keberagaman gender dalam tata kelola perusahaan diukur menggunakan proporsi perempuan dalam dewan direksi. Pemilihan indikator ini didasarkan pada peran strategis dewan direksi dalam pengambilan keputusan pendanaan perusahaan, termasuk kebijakan struktur modal. Selain itu, indikator ini paling sering digunakan dalam penelitian empiris terkait keberagaman gender pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

2.1.5.3 Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) dan Relevansinya terhadap Keberagaman Gender

Menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG, 2022), terdapat lima prinsip utama dalam *Good Corporate Governance* yang menjadi fondasi sistem tata kelola perusahaan yang baik, yaitu:

1. *Transparansi (Transparency)* : Prinsip ini menekankan keterbukaan perusahaan dalam mengungkapkan informasi material dan relevan kepada seluruh pemangku kepentingan.
2. *Akuntabilitas (Accountability)* : Prinsip ini menuntut setiap organ perusahaan untuk bertanggung jawab atas kinerjanya.
3. *Tanggung Jawab (Responsibility)* : Prinsip ini mencerminkan komitmen perusahaan terhadap kepatuhan hukum, etika, dan tanggung jawab sosial.
4. *Independensi (Independency)* : Prinsip ini menekankan perlunya kebebasan dewan dari pengaruh pihak internal maupun eksternal. Keberagaman gender

membantu menciptakan pandangan yang lebih berimbang dan mencegah dominasi kelompok tertentu.

5. Kewajaran (*Fairness*) : Prinsip ini menekankan perlakuan yang adil terhadap seluruh pemegang saham dan karyawan.

Berdasarkan uraian teori dan pandangan para ahli, dapat disimpulkan bahwa keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan merupakan faktor strategis yang memengaruhi efektivitas pengawasan, transparansi, dan kualitas pengambilan keputusan. Kehadiran perempuan dalam dewan direksi dan komisaris tidak hanya membawa nilai kesetaraan, tetapi juga meningkatkan kehati-hatian, etika, serta tanggung jawab sosial dalam pengelolaan perusahaan.

2.1.6 Pertumbuhan Perusahaan

2.1.6.1 Definisi Pertumbuhan Perusahaan

Pertumbuhan perusahaan merupakan salah satu indikator penting yang mencerminkan kemampuan suatu entitas bisnis untuk memperluas Skala operasional, meningkatkan pendapatan, dan memperkuat posisi keuangannya dari waktu ke waktu. Menurut Brigham dan Houston (2019, hlm. 184), pertumbuhan perusahaan menunjukkan sejauh mana keberhasilan manajemen dalam mengelola sumber daya yang dimiliki untuk mencapai peningkatan nilai perusahaan. Pertumbuhan dapat dilihat dari peningkatan aset, penjualan, laba, maupun modal sendiri yang terjadi secara berkelanjutan.

Weston dan Copeland (2018, hlm. 92), menjelaskan bahwa pertumbuhan perusahaan merupakan hasil dari keputusan investasi, kebijakan pendanaan, dan

kebijakan dividen yang tepat, yang secara bersama-sama mendukung peningkatan nilai perusahaan dalam jangka panjang. Sedangkan menurut Widyakto dan Widyarti (2024, hlm. 56), pertumbuhan menggambarkan kemampuan perusahaan dalam beradaptasi terhadap perubahan pasar, mengembangkan inovasi, serta mempertahankan daya saing.

Dengan demikian, pertumbuhan perusahaan tidak hanya menunjukkan keberhasilan finansial, tetapi juga menjadi cerminan efektivitas strategi manajerial dalam mengoptimalkan potensi bisnis dan menarik kepercayaan investor.

2.1.6.2 Indikator Pertumbuhan Perusahaan

Pertumbuhan perusahaan dapat diukur melalui beberapa indikator kuantitatif yang menggambarkan perkembangan ukuran perusahaan dari periode ke periode. Indikator-indikator tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. **Pertumbuhan Penjualan (*Sales Growth*)**, Menggambarkan peningkatan pendapatan dari satu periode ke periode berikutnya, mencerminkan kemampuan perusahaan dalam memperluas pasar dan mempertahankan pelanggan.

$$Sales\ Growth\ (SG) = \frac{Penjualan_t - Penjualan_{t-1}}{Penjualan_{t-1}}$$

(Sumber: Brigham & Houston, 2019:186)

2. **Pertumbuhan Aset (*Asset Growth*)**, Menunjukkan peningkatan total aset perusahaan yang mencerminkan ekspansi kapasitas produksi dan penambahan investasi baru.

$$Asset\ Growth = \frac{Total\ Aset_t - Total\ Aset_{t-1}}{Total\ Aset_{t-1}}$$

(Sumber: Weston & Copeland, 2018:93)

3. **Pertumbuhan Laba (*Profit Growth*)**, Menggambarkan peningkatan kemampuan perusahaan menghasilkan laba bersih dari tahun ke tahun, mencerminkan efisiensi manajerial dan keberhasilan operasional.

$$Profit\ Growth = \frac{Laba\ Bersih_t - Laba\ Bersih_{t-1}}{Laba\ Bersih_{t-1}}$$

(Sumber: Widyakto & Widyarti, 2024:58)

4. **Pertumbuhan Ekuitas (*Equity Growth*)**, menunjukkan peningkatan modal pemilik, baik dari laba ditahan maupun penambahan investasi baru.

$$Equity\ Growth = \frac{Total\ Ekuitas_t - Total\ Ekuitas_{t-1}}{Total\ Ekuitas_{t-1}}$$

(Sumber: Halim & Wardhani, 2023, hlm. 77)

Dari keempat indikator di atas, pertumbuhan aset (*Asset Growth*) menjadi ukuran yang paling komprehensif dalam menilai perkembangan perusahaan. Hal ini karena peningkatan aset menunjukkan kemampuan perusahaan memperluas kapasitas produksi, melakukan investasi baru, serta memperkuat posisi keuangan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pertumbuhan perusahaan merupakan ukuran utama keberhasilan kinerja keuangan dan strategi ekspansi perusahaan. Pertumbuhan yang positif mencerminkan kemampuan manajemen dalam meningkatkan aset, penjualan, laba, dan ekuitas secara konsisten. Menurut Brigham dan Houston (2019, hlm. 188), perusahaan dengan tingkat pertumbuhan tinggi menunjukkan efisiensi manajerial yang baik dan prospek bisnis yang menjanjikan di masa depan. Pertumbuhan yang berkelanjutan menjadi sinyal positif bagi investor dan kreditur

bahwa perusahaan mampu mempertahankan daya saing dan meningkatkan nilai jangka panjangnya.

Dengan demikian, pertumbuhan perusahaan tidak hanya menjadi indikator keberhasilan ekonomi, tetapi juga mencerminkan stabilitas keuangan, efektivitas manajemen, serta potensi peningkatan nilai perusahaan di masa depan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian tentang faktor yang berpengaruh terhadap struktur modal telah diteliti sebelumnya. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dapat dijelaskan sebagai berikut:

(Khasanah et al., 2023) meneliti pengaruh pertumbuhan perusahaan, profitabilitas, dan ukuran perusahaan terhadap struktur modal pada sektor otomotif yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pertumbuhan perusahaan berpengaruh positif terhadap struktur modal, artinya semakin tinggi tingkat pertumbuhan, semakin besar pula kecenderungan perusahaan menggunakan utang untuk membiayai ekspansi. Sebaliknya, profitabilitas berpengaruh negatif, di mana perusahaan dengan laba tinggi lebih cenderung menggunakan dana internal daripada berutang. Penelitian ini memperkuat relevansi *pecking order theory* dalam menjelaskan perilaku pendanaan.

(Cahyaningtyas & Wijayanti, 2024) meneliti pengaruh struktur kepemilikan, *gender diversity*, dan *leverage* terhadap *financial distress* pada perusahaan sektor properti dan *real estate* yang terdaftar di BEI. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

gender diversity berperan penting dalam mengurangi risiko *financial distress*, karena keterlibatan perempuan dalam dewan mampu meningkatkan kualitas pengawasan dan pengambilan keputusan. Sementara itu, *leverage* ditemukan meningkatkan kemungkinan perusahaan mengalami *financial distress*, sehingga perlu dikelola dengan hati-hati.

(Diantini, 2022) melakukan penelitian berjudul Peran CEO Perempuan dalam Keputusan Struktur Modal dan Optimasi Nilai Perusahaan menggunakan data perusahaan BEI tahun 2008–2021. Hasilnya menunjukkan bahwa perusahaan dengan CEO perempuan memiliki rasio utang (*leverage*) yang lebih rendah dibanding perusahaan yang dipimpin CEO laki-laki. Namun, perilaku menghindari risiko dari CEO perempuan berpotensi menurunkan nilai perusahaan di perusahaan besar, meskipun pada perusahaan kecil dapat meningkatkan nilai jangka panjang

(Yani & Indriani, 2023) dalam penelitiannya tentang Pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap Biaya Utang menemukan bahwa kepemilikan institusional, dewan komisaris, dewan direksi, dan komite audit tidak berpengaruh signifikan terhadap biaya utang, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menunjukkan bahwa mekanisme GCG di perusahaan manufaktur belum mampu menekan biaya pendanaan secara efektif

(Eka Tiara Febtiani dan Yuyun Isbanah, 2024) dalam penelitiannya tentang Pengaruh Profitabilitas, *Operating Leverage*, *Sales Growth*, *Struktur Aset*, *CEO Female*, dan *CEO Tenure* terhadap Struktur Modal menemukan bahwa struktur aset berpengaruh negatif signifikan terhadap struktur modal, sedangkan profitabilitas, *sales growth*,

operating leverage, *CEO* perempuan, dan *CEO tenure* tidak berpengaruh signifikan terhadap struktur modal.

Secara ringkas, penelitian sebelumnya dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dengan Penelitian Ini	Perbedaan dengan Penelitian Ini
1	Pengaruh Pertumbuhan Perusahaan, Profitabilitas, dan Ukuran Perusahaan terhadap Struktur Modal pada Sektor Otomotif (Khasanah et al., 2023)	Kuantitatif ; Regresi Linier Berganda; Sampel perusahaan otomotif BEI periode 2019–2022	Pertumbuhan perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap struktur modal, menunjukkan bahwa perusahaan dengan tingkat pertumbuhan tinggi cenderung meningkatkan proporsi utangnya untuk mendukung ekspansi. Profitabilitas berpengaruh negatif signifikan terhadap struktur modal, karena perusahaan yang lebih menguntungkan lebih memilih dana internal. Ukuran perusahaan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan.	Sama-sama menganalisis pengaruh pertumbuhan perusahaan terhadap struktur modal di sektor otomotif.	Penelitian ini menambahkan variabel keberagaman <i>gender</i> dan menggunakan periode terbaru (2022–2024).
2	Pengaruh Struktur Kepemilikan, <i>Gender Diversity</i> , dan <i>Leverage</i> terhadap <i>Financial Distress</i>	Kuantitatif ; Regresi Linier Berganda; Sektor properti dan real estate BEI 2020–	Gender diversity berpengaruh negatif signifikan terhadap financial distress, menunjukkan bahwa keterlibatan perempuan dalam dewan direksi memperkuat pengawasan dan	Sama-sama menguji peran gender diversity dalam tata kelola perusahaan.	Fokus penelitian ini pada financial distress, bukan langsung pada struktur

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dengan Penelitian Ini	Perbedaan dengan Penelitian Ini
	(Cahyaningtyas & Wijayanti, 2024)	2022	mengurangi risiko keuangan. Leverage berpengaruh positif signifikan terhadap risiko financial distress.		modal, serta sektor berbeda (properti).
3	Peran CEO Perempuan dalam Keputusan Struktur Modal dan Optimasi Nilai Perusahaan (Diantini, 2022)	Regresi Panel; Perusahaan BEI 2008–2021	CEO perempuan cenderung memiliki tingkat leverage yang lebih rendah, menunjukkan kecenderungan pengambilan keputusan yang hati-hati dan menghindari risiko tinggi. Namun, pada perusahaan besar, perilaku tersebut dapat menurunkan nilai perusahaan karena terlalu konservatif.	Sama-sama meneliti peran perempuan dalam kepemimpinan terhadap keputusan keuangan.	Fokus penelitian ini pada CEO perempuan, bukan keberagaman gender dalam dewan direksi secara keseluruhan.
4	Pengaruh <i>Good Corporate Governance</i> terhadap Biaya Utang (Yani & Indriani, 2023)	Kuantitatif; Regresi Linier Berganda; Perusahaan manufaktur BEI 2019–2021	Kepemilikan institusional, dewan komisaris, dewan direksi, dan komite audit tidak berpengaruh signifikan terhadap biaya utang. Hal ini menunjukkan bahwa praktik GCG belum efektif dalam menurunkan biaya pendanaan eksternal.	Sama-sama meneliti mekanisme GCG dan hubungannya dengan pembiayaan perusahaan.	Fokus pada biaya utang, bukan struktur modal sebagai variabel dependen.
5	Pengaruh <i>Profitabilitas, Operating Leverage, Sales Growth</i> ,	Regresi Data Panel; Perusahaan sektor infrastruk	Struktur aset berpengaruh negatif signifikan terhadap struktur modal, sedangkan profitabilitas, sales	Sama-sama membahas pengaruh gender dan faktor keuangan	Fokus penelitian ini pada sektor infrastruktur dan

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dengan Penelitian Ini	Perbedaan dengan Penelitian Ini
	Struktur Aset, CEO <i>Female</i> , dan CEO <i>Tenure</i> terhadap Struktur Modal (Eka Tiara Febtiani & Yuyun Isbanah, 2024)	ur BEI 2018–2022	growth, operating leverage, CEO female, dan CEO tenure tidak berpengaruh signifikan.	terhadap struktur modal.	menambah variabel CEO tenure, bukan keberagaman gender di dewan direksi.

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Hubungan Keberagaman Gender dalam Tata Kelola Perusahaan dengan Struktur Modal

Keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan merupakan elemen penting yang mendukung penerapan *Good Corporate Governance (GCG)*. Dalam konteks struktur organisasi, dewan direksi menjadi aktor utama dalam pengambilan keputusan strategis dan pengelolaan operasional perusahaan. Oleh karena itu, keberagaman gender pada tingkat direksi tidak hanya mencerminkan nilai inklusivitas, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas tata kelola. Komposisi direksi yang beragam dari segi *gender*, pengalaman, dan latar belakang dinilai mampu memperkaya perspektif dalam proses pengambilan keputusan, meningkatkan kualitas diskusi strategis, serta memperkuat fungsi pengawasan. Kehadiran perempuan dalam dewan direksi sering dikaitkan dengan gaya kepemimpinan yang lebih berhati-hati, kolaboratif, dan

berorientasi pada mitigasi risiko (Adams & Ferreira, 2009), yang pada akhirnya dapat memengaruhi kebijakan pendanaan dan struktur modal perusahaan.

Dari perspektif *Agency Theory*, keberagaman *gender* dalam dewan direksi dapat mengurangi potensi konflik kepentingan antara manajemen dan pemegang saham. Perempuan dikenal memiliki tingkat kehati-hatian, kepatuhan pada prinsip tata kelola, dan sensitivitas etis yang lebih tinggi, sehingga dapat menekan perilaku oportunistik manajemen dan mengurangi biaya keagenan. Kemampuan tersebut berkontribusi pada pengambilan keputusan pendanaan yang lebih disiplin, termasuk penentuan proporsi utang dan ekuitas yang sesuai. Dengan demikian, keberagaman *gender* di tingkat direksi merupakan faktor yang memperkuat efektivitas tata kelola perusahaan sekaligus menciptakan struktur modal yang lebih stabil dan tidak berlebihan dalam penggunaan pembiayaan eksternal.

Selanjutnya, menurut *Resource Dependence Theory* (Pfeffer & Salancik, 1978), keberagaman *gender* dalam dewan direksi menyediakan akses yang lebih luas terhadap sumber daya eksternal yang bernilai, seperti jaringan profesional, legitimasi di mata investor, serta reputasi perusahaan. Dewan direksi yang inklusif secara *gender* dipandang lebih responsif terhadap kebutuhan pemangku kepentingan, sehingga meningkatkan kepercayaan publik dan menurunkan persepsi risiko perusahaan. Kondisi ini pada akhirnya dapat menurunkan biaya modal dan memungkinkan terciptanya struktur modal yang lebih efisien serta mendukung keberlanjutan perusahaan.

Secara empiris, *International Finance Corporation (IFC, 2022)* melaporkan bahwa keterwakilan perempuan dalam dewan direksi perusahaan di Indonesia masih

relatif rendah, yaitu sekitar 18%, meskipun telah menunjukkan tren peningkatan. Keterbatasan ini mengindikasikan bahwa pengaruh perempuan dalam proses tata kelola dan keputusan strategis, termasuk dalam penetapan struktur modal, masih belum optimal. Namun, peningkatan komposisi *gender* yang lebih seimbang diyakini dapat memperkuat praktik GCG dan menghasilkan keputusan keuangan yang lebih berhati-hati serta berorientasi jangka panjang.

Dengan demikian, keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan, terutama di tingkat dewan direksi, memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas pengawasan, efektivitas pengambilan keputusan, dan efisiensi struktur modal. Semakin tinggi tingkat keberagaman *gender* dalam dewan direksi, semakin besar potensi perusahaan untuk mencapai struktur modal yang optimal, stabil, dan mampu mendukung penciptaan nilai jangka panjang.

2.3.2 Hubungan Pertumbuhan Perusahaan dengan Struktur Modal

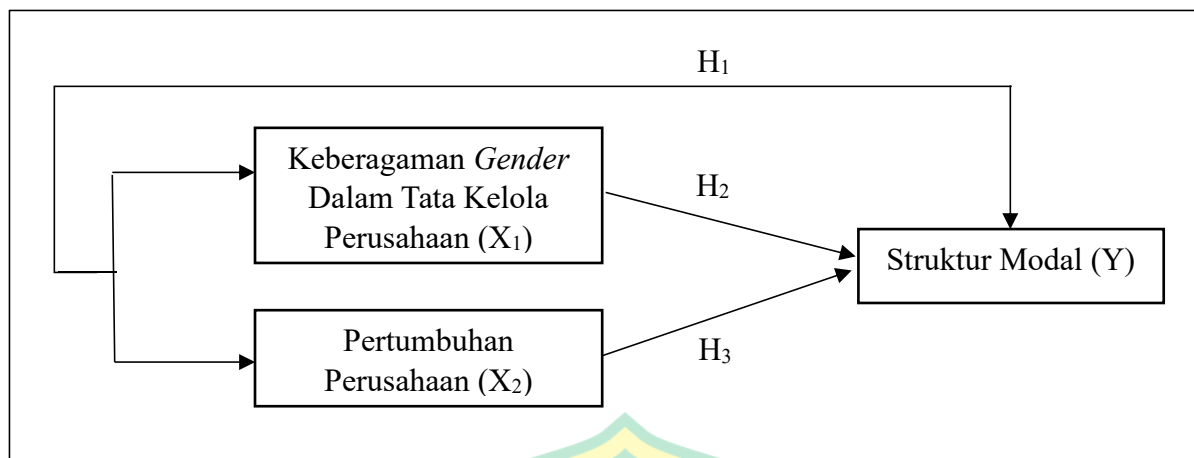
Pertumbuhan perusahaan merupakan indikator penting yang mencerminkan kemampuan perusahaan dalam meningkatkan ukuran dan kapasitas ekonominya dari waktu ke waktu. Dalam konteks pengukuran keuangan, pertumbuhan sering diidentifikasi melalui pertumbuhan aset (*asset growth*), karena peningkatan total aset mencerminkan adanya ekspansi kapasitas produksi, penambahan investasi, maupun perluasan aktivitas operasional. Pertumbuhan aset yang berkelanjutan menggambarkan efisiensi manajemen dalam memanfaatkan sumber daya serta kemampuan perusahaan dalam mengembangkan skala usaha untuk menangkap peluang pasar secara optimal.

Menurut *Pecking Order Theory* (Myers & Majluf, 1984), perusahaan memiliki preferensi berurutan dalam memilih sumber pendanaan, yaitu menggunakan dana internal terlebih dahulu, kemudian utang, dan terakhir menerbitkan saham baru. Perusahaan dengan tingkat pertumbuhan aset yang tinggi umumnya membutuhkan tambahan modal yang signifikan untuk membiayai ekspansi aset tetap maupun aset operasional lainnya. Namun, laba ditahan sebagai sumber pendanaan internal sering kali tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan ekspansi tersebut. Oleh karena itu, perusahaan cenderung menggunakan pendanaan eksternal berupa utang karena biayanya relatif lebih rendah dan tidak menyebabkan dilusi kepemilikan. Dengan demikian, semakin tinggi pertumbuhan aset suatu perusahaan, semakin besar kecenderungan peningkatan proporsi utang dalam struktur modal.

Hasil penelitian terdahulu mendukung hubungan tersebut. Khasanah et al. (2023) menemukan bahwa perusahaan dengan pertumbuhan yang tinggi, termasuk pertumbuhan aset, cenderung meningkatkan proporsi utangnya untuk memenuhi kebutuhan ekspansi. Pada penelitian lain, Gian Aderianti dan Aria Masdiana Pasaribu (2024) pada sektor properti dan *real estate* menunjukkan bahwa meskipun pertumbuhan penjualan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap struktur modal, faktor *internal* seperti pertumbuhan kapasitas perusahaan tetap berperan penting dalam menentukan kebijakan pendanaan. Temuan-temuan ini mengindikasikan bahwa pertumbuhan perusahaan baik melalui penjualan maupun *asset* memiliki pengaruh substansial terhadap keputusan struktur modal.

Dalam konteks industri otomotif, pertumbuhan aset menjadi sangat relevan karena karakteristik sektor ini yang padat modal. Kenaikan permintaan pasar mendorong perusahaan otomotif untuk menambah kapasitas produksi melalui investasi pada mesin, teknologi, dan infrastruktur lainnya yang langsung berkontribusi terhadap peningkatan aset. Berdasarkan data Bursa Efek Indonesia (BEI, 2023), penjualan otomotif tahun 2022 meningkat sekitar 17% dibandingkan tahun sebelumnya, yang mendorong perusahaan meningkatkan aset produktifnya. Peningkatan aset ini sering kali memerlukan pendanaan eksternal, sehingga perusahaan cenderung meningkatkan pemanfaatan utang dalam struktur modalnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pertumbuhan aset memiliki hubungan positif terhadap struktur modal perusahaan. Semakin tinggi tingkat pertumbuhan aset, semakin besar kebutuhan pendanaan untuk ekspansi sehingga mendorong perusahaan meningkatkan proporsi utang. Hubungan ini menunjukkan bahwa perusahaan yang terus memperluas asetnya cenderung memanfaatkan *leverage* untuk mengoptimalkan skala usaha, meskipun tetap diperlukan pengelolaan keuangan yang bijak agar stabilitas dan keberlanjutan struktur modal tetap terjaga.



Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hubungan antar variabel yang telah dipaparkan pada kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan dalam hipotesis alternatif (H_a) sebagai berikut:

1. Ha1 : Keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan dan pertumbuhan perusahaan secara simultan berpengaruh terhadap struktur modal pada perusahaan sektor otomotif yang terdaftar di BEI.
2. Ha2 : Keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan berpengaruh terhadap struktur modal pada perusahaan sektor otomotif yang terdaftar di BEI.
3. Ha3 : Pertumbuhan perusahaan berpengaruh terhadap struktur modal pada perusahaan sektor otomotif yang terdaftar di BEI.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian menjelaskan strategi umum yang digunakan peneliti dalam menjawab pertanyaan penelitian. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif dengan sifat kausal (*causal research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh antar variabel *independen* terhadap variabel *dependen* melalui pengujian hipotesis secara empiris. Menurut Sekaran & Bougie (2020), penelitian kausal bertujuan mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara variabel yang diteliti.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan dan pertumbuhan perusahaan terhadap struktur modal pada perusahaan sektor otomotif yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2022–2024.

Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai sejauh mana faktor non-keuangan (keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan) dan faktor keuangan (pertumbuhan perusahaan) berperan dalam menentukan kebijakan pendanaan perusahaan.

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur terkait struktur modal dan tata kelola perusahaan berbasis *gender*, yang masih relatif jarang diteliti di Indonesia (Melisa et al., 2025; Wijaya & Aryanindita, 2025).

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif-kausal. Metode kuantitatif dipilih karena data yang digunakan berupa angka yang diperoleh dari laporan keuangan dan laporan tahunan perusahaan, sehingga dapat dianalisis secara statistik. Menurut Creswell dan Creswell (2018), penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji teori dengan melihat hubungan antarvariabel melalui analisis data numerik. Pendekatan kausal digunakan untuk mengetahui pengaruh keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan (X1) dan pertumbuhan perusahaan (X2) terhadap struktur modal (Y). Analisis data dilakukan menggunakan regresi data panel dengan bantuan perangkat lunak EViews versi 13.

3.1.3 Horizon Waktu

Horizon waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah *longitudinal* dengan pendekatan *time series cross-sectional* (panel data). Data diambil dari perusahaan otomotif yang terdaftar di BEI dengan periode pengamatan tiga tahun, yaitu 2022–2024. Pemilihan horizon waktu ini bertujuan untuk menangkap dinamika perubahan variabel yang diteliti dari tahun ke tahun.

Menurut Hair et al. (2022), penggunaan data panel (*cross-sectional time series*) memberikan keunggulan karena dapat mengurangi bias individual antarperusahaan serta mampu menunjukkan perkembangan variabel secara lebih akurat.

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah perusahaan sektor otomotif dan komponennya yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Setiap perusahaan yang

memenuhi kriteria sampel menjadi unit analisis yang dianalisis dalam penelitian ini. Pemilihan perusahaan sektor otomotif didasarkan pada karakteristik industrinya yang padat modal, memiliki pertumbuhan signifikan pasca pandemi, serta keterbukaan data publik yang memadai (Kementerian Perindustrian, 2023).

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sekaran & Bougie, 2020). Dalam konteks penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh perusahaan sektor otomotif dan komponennya yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode pengamatan 2022–2024.

Pemilihan sektor otomotif didasarkan pada karakteristik industrinya yang padat modal (*capital intensive*), memiliki tingkat pertumbuhan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir, serta menjadi sektor yang terdampak langsung oleh kebijakan pengembangan kendaraan listrik dan mobilitas berkelanjutan (Kementerian Perindustrian, 2023). Selain itu, perusahaan otomotif umumnya memiliki struktur kepemilikan dan tata kelola yang kompleks, sehingga relevan untuk dikaji lebih lanjut terkait pengaruh keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan dan pertumbuhan perusahaan terhadap struktur modal.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu metode penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria

tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2022). Adapun kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan yang termasuk dalam sektor otomotif dan komponen menurut klasifikasi Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2022–2024.
2. Perusahaan yang terdaftar secara berturut-turut di BEI selama periode penelitian (2022–2024).
3. Perusahaan yang tidak mempublikasikan laporan tahunan (*annual report*) dan laporan keuangan tahunan lengkap selama periode pengamatan.
4. Perusahaan yang menyajikan informasi mengenai struktur modal (*Debt to Equity Ratio / DER*), pertumbuhan perusahaan (*Asset Growth*), serta keberagaman gender dalam dewan direksi.

Berdasarkan kriteria tersebut, proses penyaringan populasi menjadi sampel disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 3.2
Kriteria Populasi dan Sampel Penelitian

No	Uraian	Jumlah Perusahaan			Total (Observasi)
		(2022)	(2023)	(2024)	
1	Perusahaan sektor otomotif dan komponen yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2022–2024.	13	17	18	48
2	Perusahaan yang tidak mempublikasikan laporan tahunan (<i>annual report</i>) dan laporan keuangan secara lengkap untuk tahun 2022–2024.	(2)	(6)	(7)	(15)
3	Perusahaan yang memiliki data lengkap terkait struktur modal (total liabilitas dan ekuitas), total aset, serta komposisi dewan direksi berdasarkan gender.	11	11	11	33

No	Uraian	Jumlah Perusahaan			Total
	Jumlah perusahaan yang memenuhi kriteria (sampel)	11	11	11	33

Sumber: IDX *Fact Book* (2022–2024), Laporan Tahunan Emiten Otomotif, data diolah (2025).

Berdasarkan Tabel 3.1, jumlah populasi penelitian terdiri atas 48 observasi. Setelah dilakukan penyaringan berdasarkan kriteria *purposive sampling*, hanya 11 perusahaan yang memenuhi kriteria *kelengkapan* data laporan keuangan dan laporan tahunan, termasuk informasi mengenai struktur modal (DER), pertumbuhan asset (*asset growth*), serta keberagaman *gender* dalam dewan direksi. Dengan demikian, jumlah sampel akhir yang digunakan dalam penelitian ini adalah 33 observasi (11 perusahaan × 3 tahun pengamatan).

Sampel inilah yang selanjutnya dianalisis untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan dan pertumbuhan perusahaan terhadap struktur modal pada perusahaan sektor otomotif yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2022–2024, sedangkan daftar lengkap nama perusahaan yang menjadi sampel dapat dilihat pada Lampiran 1.

3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data penelitian ini adalah data sekunder berupa laporan tahunan (*annual report*) dan laporan keuangan perusahaan sektor otomotif yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2022–2024. Data *sekunder* merupakan data yang diperoleh melalui sumber yang sudah ada dan tidak dikumpulkan langsung dari responden. Menurut Sekaran & Bougie (2020), data sekunder dapat berupa laporan keuangan,

buletin statistik, publikasi resmi pemerintah, maupun informasi lain yang telah dipublikasikan.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode dokumentasi, yaitu mengumpulkan dan mencatat data yang telah tersedia dari sumber resmi. Pengumpulan data dilakukan dengan mengakses situs resmi Bursa Efek Indonesia (www.idx.co.id) pada menu *Perusahaan Tercatat* dan sub-menu *Laporan Keuangan dan Tahunan*. Peneliti mengunduh laporan tahunan dan laporan keuangan masing-masing perusahaan otomotif yang menjadi sampel. Data yang diperoleh kemudian diverifikasi untuk memastikan kelengkapan informasi terkait jumlah anggota dewan, persentase perempuan dalam dewan direksi, serta angka-angka keuangan yang digunakan dalam perhitungan rasio penelitian seperti *Debt to Equity Ratio* (DER) dan *Asset Growth*.

Selain dari situs BEI, data juga dilengkapi dengan informasi dari website resmi masing-masing perusahaan dan publikasi pendukung lain seperti *IDX Fact Book* serta laporan industri dari GAIKINDO.

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Dalam suatu penelitian, definisi operasional variabel diperlukan agar konsep yang diteliti dapat diukur dengan jelas, objektif, dan konsisten. Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel *independen* (bebas) dan satu variabel *dependen* (tidak bebas/terikat). Variabel *independen* yang digunakan adalah keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan (X1) dan pertumbuhan perusahaan (X2), sedangkan variabel *dependen* adalah struktur modal (Y).

3.4.1 Variabel Tidak Bebas (*Dependent Variable*)

Struktur Modal (Y)

Variabel struktur modal (Y) menggambarkan komposisi pendanaan yang digunakan perusahaan, yaitu perbandingan antara sumber dana yang berasal dari utang (*liabilitas*) dan modal sendiri (*ekuitas*). Struktur modal mencerminkan sejauh mana perusahaan menggunakan pembiayaan eksternal untuk menjalankan kegiatan operasional dan investasinya.

Menurut Brigham dan Houston (2019, hlm. 184), struktur modal yang optimal dapat memaksimalkan nilai perusahaan dan menyeimbangkan risiko serta tingkat pengembalian modal. Pengukuran struktur modal dilakukan dengan menggunakan rasio *Debt to Equity Ratio* (DER), dengan rumus:

$$DER = \frac{\text{Total Liabilitas}}{\text{Total Ekuitas}}$$

Keterangan:

- Total Liabilitas = seluruh kewajiban perusahaan (jangka pendek dan jangka panjang).
- Total Ekuitas = modal yang dimiliki pemegang saham.
- DER = menggambarkan besarnya utang yang digunakan untuk setiap satu rupiah modal sendiri.

Nilai DER memberikan gambaran tingkat leverage perusahaan:

- $DER > 1$ menunjukkan bahwa perusahaan memiliki jumlah utang lebih besar dibandingkan modal sendiri, sehingga tingkat ketergantungan pada pembiayaan eksternal lebih tinggi.

- DER = 1 menunjukkan bahwa jumlah utang dan modal sendiri berada dalam proporsi yang seimbang.
- DER < 1 menunjukkan bahwa perusahaan lebih banyak menggunakan modal sendiri dibandingkan utang, sehingga risiko keuangan relatif lebih rendah.

Nilai DER yang tinggi mengindikasikan penggunaan utang dalam proporsi besar, sedangkan nilai DER yang rendah menunjukkan bahwa perusahaan lebih mengandalkan pendanaan internal atau ekuitas (Brigham & Houston, 2019, hlm. 186).

3.4.2 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

1. Keberagaman Gender Dalam Tata Kelola Perusahaan (X1)

Variabel keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan (X_1) mencerminkan proporsi keterwakilan perempuan dalam dewan direksi, sebagai bagian dari penerapan *Good Corporate Governance (GCG)*. Kehadiran perempuan dalam jajaran direksi diyakini dapat meningkatkan efektivitas pengawasan, kehati-hatian, serta kualitas pengambilan keputusan strategis perusahaan (Adams & Ferreira, 2009, hlm. 292).

Dalam penelitian ini, pengukuran keberagaman *gender* difokuskan hanya pada dewan direksi, karena direksi merupakan organ perusahaan yang secara langsung terlibat dalam pengambilan keputusan manajerial dan kebijakan keuangan yang memengaruhi struktur modal perusahaan. Rumus yang digunakan untuk menghitung tingkat keberagaman *gender* adalah sebagai berikut:

$$\text{Gender Diversity (GD)} = \frac{\text{Jumlah Direksi Perempuan}}{\text{Total Anggota Direksi}}$$

Keterangan:

- Jumlah Direksi Perempuan = total individu perempuan yang menduduki posisi sebagai anggota dewan direksi perusahaan.
- Total Anggota Direksi = seluruh anggota dewan direksi, baik laki-laki maupun perempuan.

Dalam beberapa perusahaan, jumlah direksi perempuan dapat bernilai 0. Apabila hal ini terjadi, maka nilai *Gender Diversity* (GD) juga menjadi 0, yang menunjukkan tidak adanya keterwakilan perempuan dalam struktur direksi. Kondisi tersebut mencerminkan tingkat keberagaman *gender* yang rendah dan dapat mengindikasikan terbatasnya variasi perspektif dalam proses pengambilan keputusan strategis perusahaan.

2. Pertumbuhan Perusahaan (X2)

Variabel pertumbuhan perusahaan (X_2) menggambarkan sejauh mana perusahaan mengalami peningkatan aset dari tahun ke tahun. Pertumbuhan yang tinggi menunjukkan kemampuan perusahaan memperluas usahanya, meningkatkan kapasitas produksi, dan memperbesar pangsa pasar.

Menurut Weston dan Brigham (2018, hlm. 151), pertumbuhan aset merupakan indikator penting untuk menilai prospek perusahaan di masa depan dan tingkat kepercayaan investor. Pertumbuhan perusahaan dihitung menggunakan rasio perubahan total aset dari tahun sebelumnya ke tahun berjalan, dengan rumus:

$$Asset\ Growth = \frac{Total\ Aset_t - Total\ Aset_{t-1}}{Total\ Aset_{t-1}}$$

Keterangan rumus Asset Growth:

- Total Aset_t = total aset pada tahun penelitian (misalnya tahun 2022).
- Total Aset_{t-1} = total aset pada tahun sebelumnya (misalnya tahun 2021).

Ringkasan definisi dan operasionalisasi variabel dalam penelitian ini, secara ringkas dapat dilihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.3
Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

No.	Jenis Variabel	Definisi	Indikator/Rumus	Skala
1	Struktur Modal (Y)	Perbandingan antara total utang dan total ekuitas yang mencerminkan sumber pembiayaan perusahaan.	$DER = \frac{\text{Total Utang}}{\text{Total Ekuitas}}$	Rasio
2	Keberagaman Gender dalam Tata Kelola (X ₁)	Proporsi perempuan dalam dewan direksi yang berperan dalam pengambilan keputusan strategis dan kebijakan keuangan perusahaan.	$GD = \frac{\text{Jumlah Dewan Direksi Perempuan}}{\text{Total Anggota Dewan Direksi}}$	Rasio
3.	Pertumbuhan Perusahaan (X ₂)	Kemampuan perusahaan meningkatkan total aset dari tahun sebelumnya ke tahun berjalan.	$\text{Asset Growth} = \frac{\text{Total Aset}_t - \text{Total Aset}_{t-1}}{\text{Total Aset}_{t-1}}$	Rasio

Sumber: Laporan Keuangan dan Laporan Tahunan Perusahaan Otomotif BEI (2022–2024), diolah (2025).

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini digunakan untuk mengolah dan menganalisis data kuantitatif guna menguji pengaruh keberagaman *gender* dalam tata

kelola perusahaan dan pertumbuhan perusahaan terhadap struktur modal pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2022–2024. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik EViews versi 13. Tahapan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.5.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data penelitian. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui nilai minimum, maksimum, nilai rata-rata (*mean*), serta standar deviasi dari masing-masing variabel penelitian, yaitu struktur modal yang diproksikan dengan *Debt to Equity Ratio* (DER), keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan, dan pertumbuhan perusahaan. Statistik deskriptif membantu peneliti memahami pola distribusi data serta kondisi umum perusahaan selama periode penelitian.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi, data diuji terlebih dahulu melalui uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi kriteria *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE). Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji *multikolinearitas*, uji *heteroskedastisitas*, dan uji *autokorelasi*.

1. **Uji Normalitas** : Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan statistik *Jarque-Bera* (JB) yang didukung dengan grafik histogram residual terstandarisasi. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji

normalitas adalah dengan membandingkan nilai probabilitas *Jarque-Bera* dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05. Apabila nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, maka residual dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka residual dinyatakan tidak berdistribusi normal.

2. **Uji *Multikolinearitas*** : Uji *multikolinearitas* bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Keberadaan multikolinearitas dapat menyebabkan koefisien regresi menjadi tidak stabil dan menyulitkan interpretasi hasil penelitian.

Dalam penelitian ini, pengujian multikolinearitas dilakukan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi dinyatakan terbebas dari multikolinearitas apabila nilai *centered* VIF masing-masing variabel independen kurang dari 10. Sebaliknya, apabila nilai VIF melebihi batas tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi mengalami *multikolinearitas*.

3. **Uji *Heteroskedastisitas*** : Uji *heteroskedastisitas* dilakukan untuk mengetahui apakah varians residual dalam model regresi bersifat konstan (*homoskedastisitas*) atau tidak konstan (*heteroskedastisitas*). Ketidakkonsistenan varians residual dapat mengakibatkan hasil estimasi koefisien regresi menjadi tidak efisien.

Dalam penelitian ini, uji *heteroskedastisitas* dilakukan menggunakan Uji *Glejser*. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan melihat nilai probabilitas statistik uji. Apabila nilai probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05,

maka model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas atau memenuhi asumsi homoskedastisitas.

4. **Uji Autokorelasi** : Uji *autokorelasi* bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara residual pada suatu periode dengan residual pada periode sebelumnya. Autokorelasi umumnya ditemukan pada data runtut waktu dan dapat menyebabkan pendugaan parameter regresi menjadi tidak efisien.

Pada penelitian ini, uji *autokorelasi* dilakukan menggunakan *Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test*. Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada nilai probabilitas *F-statistic* atau *Chi-Square*. Apabila nilai probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, maka model regresi dinyatakan terbebas dari autokorelasi.

3.5.3 Regresi Data Panel

Penelitian ini menggunakan analisis regresi data panel karena data yang digunakan merupakan gabungan antara data lintas perusahaan (*cross-section*) dan data runtut waktu (*time series*). Analisis regresi data panel mampu memberikan hasil estimasi yang lebih efisien serta mampu menangkap perbedaan karakteristik antar perusahaan dan antar periode waktu (Ghozali, 2021).

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan data panel, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan dan pertumbuhan perusahaan, baik secara simultan maupun parsial, terhadap struktur modal perusahaan. Analisis ini relevan karena dapat mengukur hubungan linier antara variabel dependen dan variabel independen.

Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Struktur Modal (*Debt to Equity Ratio* / DER)

α = Konstanta

β_1 & β_2 = Koefisien regresi

X1 = Keberagaman *Gender* Dalam Tata Kelola Perusahaan

X2 = Pertumbuhan Perusahaan

ε = Epsilon (*error term*)

Untuk menentukan model regresi data panel yang paling tepat, penelitian ini menggunakan tiga pendekatan, yaitu:

1. **Common Effect Model (CEM)** : *Common Effect Model* merupakan model regresi data panel yang mengasumsikan bahwa seluruh data pengamatan bersifat homogen, baik antar perusahaan maupun antar waktu. Model ini tidak memperhitungkan adanya perbedaan karakteristik individu pada masing-masing perusahaan.
2. **Fixed Effect Model (FEM)** : *Fixed Effect Model* merupakan model regresi data panel yang mengakomodasi adanya perbedaan karakteristik spesifik pada masing-masing perusahaan yang bersifat tetap (*time-invariant*) selama periode pengamatan. Perbedaan tersebut ditangkap melalui perbedaan nilai konstanta (*intercept*) pada setiap unit *cross-section*.

3. **Random Effect Model (REM)** : *Random Effect* Model merupakan model regresi data panel yang mengasumsikan bahwa perbedaan karakteristik antar perusahaan bersifat acak dan menjadi bagian dari komponen *error term*.

Untuk menentukan model regresi data panel yang paling sesuai, dilakukan beberapa pengujian sebagai berikut:

1. **Uji Chow** : Uji *Chow* digunakan untuk menentukan model regresi data panel yang paling tepat antara *Common Effect* Model (CEM) dan *Fixed Effect* Model (FEM). Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan karakteristik individual antar perusahaan yang secara signifikan memengaruhi struktur modal. Menurut Ghozali (2021), Uji *Chow* dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas statistik F atau *Chi-Square* dengan kriteria sebagai berikut:
 - Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan model yang digunakan adalah *Fixed Effect* Model (FEM).
 - Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima dan model yang digunakan adalah *Common Effect* Model (CEM).
2. **Uji Hausman** : Uji *Hausman* digunakan untuk menentukan model terbaik antara *Fixed Effect* Model (FEM) dan *Random Effect* Model (REM). Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah efek individual berkorelasi dengan variabel independen dalam model regresi data panel. Menurut Ghozali (2021), apabila terdapat korelasi antara efek individual dan variabel independen, maka *Fixed*

Effect Model lebih tepat digunakan dibandingkan *Random Effect* Model.

Hipotesis dalam Uji *Hausman* adalah sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan model yang digunakan adalah *Fixed Effect* Model (FEM).
- Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima dan model yang digunakan adalah *Random Effect* Model (REM).

3. **Uji Lagrange Multiplier (LM)** : Uji *Lagrange Multiplier* (LM) digunakan untuk menentukan model terbaik antara *Common Effect* Model (CEM) dan *Random Effect* Model (REM). Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah model dengan efek acak lebih tepat digunakan dibandingkan model tanpa efek individual.

Menurut Ghozali (2021), Uji LM dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas statistik *Breusch-Pagan* dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan *Random Effect* Model (REM) lebih tepat digunakan.
- Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima dan *Common Effect* Model (CEM) lebih tepat digunakan.

3.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah penelitian mengenai pengaruh keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan dan pertumbuhan perusahaan terhadap struktur modal perusahaan. Pengujian dilakukan dengan menyusun hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) yang akan diuji berdasarkan hasil analisis regresi data panel.

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Hipotesis Pertama

H₀₁: Keberagaman gender dalam tata kelola perusahaan dan pertumbuhan perusahaan tidak berpengaruh terhadap struktur modal perusahaan.

H_{a2}: Keberagaman gender dalam tata kelola perusahaan dan pertumbuhan perusahaan berpengaruh terhadap struktur modal perusahaan.

2) Hipotesis Kedua

H₀₂: Keberagaman gender dalam tata kelola perusahaan tidak berpengaruh terhadap struktur modal perusahaan.

H_{a2}: Keberagaman gender dalam tata kelola perusahaan berpengaruh terhadap struktur modal perusahaan.

3) Hipotesis Ketiga

H₀₃: Pertumbuhan perusahaan tidak berpengaruh terhadap struktur modal perusahaan.

H_{a3}: Pertumbuhan perusahaan berpengaruh terhadap struktur modal perusahaan.

Untuk menerima atau menolak hipotesis yang telah dirumuskan, digunakan hasil estimasi regresi data panel yang diperoleh melalui perangkat lunak pengolahan data statistik. Hasil tersebut selanjutnya dibandingkan dengan kriteria pengambilan keputusan yang berpedoman pada nilai koefisien regresi dan tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5 persen ($\alpha = 0,05$).

1) Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis pertama

- Apabila seluruh koefisien regresi variabel independen bernilai nol ($\beta_1 = 0$ dan $\beta_2 = 0$), maka H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa keberagaman gender dalam tata kelola perusahaan dan pertumbuhan perusahaan secara simultan tidak berpengaruh terhadap struktur modal perusahaan.
- Apabila salah satu atau seluruh koefisien regresi tidak bernilai nol ($\beta_1 \neq 0$ atau $\beta_2 \neq 0$), maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan dan pertumbuhan perusahaan secara simultan berpengaruh terhadap struktur modal perusahaan.

2) Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis kedua

1. Apabila koefisien regresi variabel keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan bernilai nol ($\beta_1 = 0$), maka H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak. Artinya, keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan tidak berpengaruh terhadap struktur modal perusahaan.
2. Apabila koefisien regresi variabel keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan tidak bernilai nol ($\beta_1 \neq 0$), maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya, keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan tidak berpengaruh terhadap struktur modal perusahaan.

3) Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis ketiga

- Apabila koefisien regresi variabel pertumbuhan perusahaan bernilai nol ($\beta_2 = 0$), maka H_{03} diterima dan H_{a3} ditolak. Artinya, pertumbuhan perusahaan tidak berpengaruh terhadap struktur modal perusahaan.

- Apabila koefisien regresi variabel pertumbuhan perusahaan tidak bernilai nol ($\beta_2 \neq 0$), maka H_0_3 ditolak dan H_a_3 diterima. Artinya, pertumbuhan perusahaan berpengaruh terhadap struktur modal perusahaan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pengujian Data

4.1.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk melihat distribusi dan karakteristik data dari variabel penelitian. Analisis ini memberikan gambaran umum mengenai nilai rata-rata, minimum, maksimum, dan standar deviasi dari masing-masing variabel yang digunakan. Secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Analisis Statistik Deskriptif

	Y	X1	X2
Mean	0.548718	0.085173	0.215722
Median	0.348930	0.000000	0.044750
Maximum	1.742310	0.333330	5.807980
Minimum	0.039080	0.000000	-0.113810
Std. Dev.	0.467452	0.101502	1.007098
Skewness	1.085266	0.617578	5.424907
Kurtosis	3.106976	2.054999	30.64124
Jarque-Bera	6.493647	3.325630	1212.416
Probability	0.038898	0.189605	0.000000
Sum	18.10769	2.810720	7.118840
Sum Sq. Dev.	6.992362	0.329682	32.45590
Observations	33	33	33

Sumber : Hasil Olah Data EViews 13, 2025.

Berdasarkan Tabel 4.1, nilai rata-rata struktur modal (DER) yaitu sebesar 0.548718. Nilai tersebut menunjukkan bahwa rata-rata perusahaan sektor otomotif memiliki proporsi utang terhadap modal sebesar 54,87 persen. Nilai minimum DER

sebesar 0.039080 mengindikasikan bahwa terdapat perusahaan yang memiliki tingkat penggunaan utang paling rendah sebesar 3,91 persen dari modal sendiri. Di sisi lain, nilai maksimum DER sebesar 1.742310 menunjukkan bahwa terdapat perusahaan yang menggunakan utang hingga 174,23 persen dari modal sendiri. Nilai standar deviasi sebesar 0.467452 menunjukkan tingkat penyebaran data DER yang cukup besar, yang mencerminkan adanya perbedaan kebijakan struktur modal antar perusahaan.

Variabel keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan memiliki nilai rata-rata sebesar 0.085173. Nilai ini menunjukkan bahwa, rata-rata proporsi anggota direksi perempuan pada perusahaan sektor otomotif sebesar 8,52 persen. Nilai minimum sebesar 0.000000 mengindikasikan bahwa terdapat perusahaan tanpa anggota direksi perempuan. Nilai maksimum sebesar 0.333330 menunjukkan bahwa proporsi tertinggi anggota direksi perempuan dalam sampel adalah 33,33 persen. Nilai standar deviasi sebesar 0.101502 mengindikasikan variasi tingkat keberagaman *gender* antar perusahaan relatif rendah.

Selanjutnya, variabel pertumbuhan perusahaan memiliki nilai rata-rata 0.215722. Nilai ini menunjukkan bahwa secara rata-rata perusahaan mengalami pertumbuhan aset sebesar 21,57 persen dalam periode pengamatan. Nilai minimum sebesar -0.113810 menunjukkan bahwa terdapat perusahaan yang mengalami penurunan aset atau pertumbuhan negatif sebesar -11,38 persen. Nilai maksimum sebesar 5.807980 menunjukkan bahwa terdapat perusahaan yang mengalami pertumbuhan aset tertinggi sebesar 580,79 persen. Nilai standar deviasi sebesar 1.007098 mengindikasikan bahwa

penyebaran data pertumbuhan perusahaan cukup tinggi, sehingga terdapat variasi pertumbuhan antar perusahaan dalam sektor otomotif.

4.1.2 Regresi Model Estimasi Data Panel

Regresi data panel digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dengan memanfaatkan data beberapa perusahaan selama beberapa tahun. Dalam penelitian ini, regresi panel digunakan untuk melihat pengaruh keberagaman *gender* tata kelola perusahaan dan pertumbuhan perusahaan terhadap struktur modal perusahaan otomotif periode 2022–2024. Estimasi model dilakukan melalui tiga pendekatan, yaitu *Common Effect Model* (CEM), *Fixed Effect Model* (FEM), dan *Random Effect Model* (REM). Berikut hasil uji ketiga model tersebut

4.1.2.1 *Common Effect Model* (CEM)

Tabel 4.2
Hasil Uji *Common Effect Model* (CEM)

Dependent Variable: Y
Method: Panel Least Squares
Date: 12/18/25 Time: 01:02
Sample: 2022 2024
Periods included: 3
Cross-sections included: 11
Total panel (balanced) observations: 33

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.416595	0.105194	3.960253	0.0004
X1	1.663306	0.783213	2.123696	0.0421
X2	-0.044251	0.078937	-0.560588	0.5792
R-squared	0.149105	Mean dependent var		0.548718
Adjusted R-squared	0.092378	S.D. dependent var		0.467452
S.E. of regression	0.445338	Akaike info criterion		1.306540

Sum squared resid	5.949768	Schwarz criterion	1.442586
Log likelihood	-18.55791	Hannan-Quinn criter.	1.352315
F-statistic	2.628491	Durbin-Watson stat	0.211432
Prob(F-statistic)	0.088745		

Sumber : Hasil Olah Data EViews 13, 2025.

4.1.2.2 *Fixed Effect Model (FEM)*

Tabel 4.3
Hasil Uji *Fixed Effect Model (FEM)*

Dependent Variable: Y
Method: Panel Least Squares
Date: 12/18/25 Time: 00:58
Sample: 2022 2024
Periods included: 3
Cross-sections included: 11
Total panel (balanced) observations: 33

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.471244	0.041978	11.22606	0.0000
X1	0.859782	0.386088	2.226906	0.0376
X2	0.019671	0.030547	0.643963	0.5269

Effects Specification

Cross-section fixed (dummy variables)			
R-squared	0.938744	Mean dependent var	0.548718
Adjusted R-squared	0.901990	S.D. dependent var	0.467452
S.E. of regression	0.146343	Akaike info criterion	-0.718621
Sum squared resid	0.428327	Schwarz criterion	-0.129088
Log likelihood	24.85724	Hannan-Quinn criter.	-0.520261
F-statistic	25.54139	Durbin-Watson stat	1.701746
Prob(F-statistic)	0.000000		

Sumber : Hasil Olah Data EViews 13, 2025.

4.1.2.3 *Random Effect Model (REM)*

Tabel 4.4
Hasil Uji *Random Effect Model (REM)*

Dependent Variable: Y

Method: Panel EGLS (Period random effects)
 Date: 12/18/25 Time: 01:04
 Sample: 2022 2024
 Periods included: 3
 Cross-sections included: 11
 Total panel (balanced) observations: 33
 Swamy and Arora estimator of component variances

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.416595	0.107414	3.878397	0.0005
X1	1.663306	0.799743	2.079801	0.0462
X2	-0.044251	0.080603	-0.549001	0.5871

Effects Specification		S.D.	Rho
Period random		4.18E-08	0.0000
Idiosyncratic random		0.454737	1.0000

Weighted Statistics			
R-squared	0.149105	Mean dependent var	0.548718
Adjusted R-squared	0.092378	S.D. dependent var	0.467452
S.E. of regression	0.445338	Sum squared resid	5.949768
F-statistic	2.628491	Durbin-Watson stat	0.211432
Prob(F-statistic)	0.088745		

Unweighted Statistics			
R-squared	0.149105	Mean dependent var	0.548718
Sum squared resid	5.949768	Durbin-Watson stat	0.211432

Sumber : Hasil Olah Data EViews 13, 2025.

4.1.3 Uji Pemilihan Model

4.1.3.1 Uji Chow

Tabel 4.5
Hasil Uji Chow

Redundant Fixed Effects Tests
 Equation: MODEL_FEM
 Test cross-section fixed effects

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	25.781452	(10,20)	0.0000
Cross-section Chi-square	86.830307	10	0.0000

Sumber : Hasil Olah Data EViews 13, 2025.

Berdasarkan Tabel 4.5 diperoleh nilai *Cross-section Chi-square* sebesar 86.830307 dengan nilai *Probability* 0.0000. Ketentuan pemilihan model menyatakan bahwa apabila nilai *Probability* lebih besar dari 0,05, maka model yang tepat adalah *Common Effect Model (CEM)*. Sebaliknya, apabila nilai *Probability* lebih kecil dari 0,05, maka model yang dipilih adalah *Fixed Effect Model (FEM)*. Karena nilai *Probability* yang diperoleh lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji *Chow* menunjukkan bahwa model yang sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini adalah ***Fixed Effect Model (FEM)***.

4.1.3.2 Uji *Hausman*

Tabel 4.6
Hasil Uji *Hausman*

Correlated Random Effects - Hausman Test
Equation: Untitled
Test cross-section random effects

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	1.202673	2	0.5481

Sumber : Hasil Olah Data EViews 13, 2025.

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui bahwa nilai Statistik *Cross-section Random* sebesar 1.202673 dengan nilai *Probability* 0.5481. Dalam ketentuan pengambilan keputusan, apabila nilai *Probability* $> 0,05$ maka model yang dipilih adalah *Random*

Effect Model (REM), sedangkan apabila nilai *Probability* $< 0,05$ maka model yang dipilih adalah *Fixed Effect Model (FEM)*. Dengan demikian, pada uji *Hausman* ini model yang dipilih adalah ***Random Effect Model (REM)***.

4.1.3.3 Uji *Legrange Multiplier*

Tabel 4.7
Hasil Uji *Legrange Multiplier*

Lagrange Multiplier Tests for Random Effects
Null hypotheses: No effects
Alternative hypotheses: Two-sided (Breusch-Pagan) and one-sided
(all others) alternatives

	Test Hypothesis		
	Cross-section	Time	Both
Breusch-Pagan	23.63074 (0.0000)	0.866731 (0.3519)	24.49747 (0.0000)
Honda	4.861146 (0.0000)	-0.930984 (0.8241)	2.779044 (0.0027)
King-Wu	4.861146 (0.0000)	-0.930984 (0.8241)	1.134686 (0.1283)
Standardized Honda	5.320730 (0.0000)	-0.653006 (0.7431)	0.332505 (0.3698)
Standardized King-Wu	5.320730 (0.0000)	-0.653006 (0.7431)	-0.957116 (0.8307)
Gourieroux, et al.	--	--	23.63074 (0.0000)

Sumber : Hasil Olah Data EViews 13, 2025.

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa nilai Statistik *Cross-section Breusch-Pagan* sebesar 23.63074 dengan nilai *Probability* 0.0000. Ketentuan pengambilan

keputusan menyatakan bahwa jika nilai *Probability* $> 0,05$ maka model yang dipilih adalah *Common Effect Model* (CEM), sedangkan apabila nilai *Probability* $< 0,05$ maka model yang dipilih adalah *Random Effect Model* (REM). Karena nilai *Probability* yang diperoleh lebih kecil dari 0,05, maka dalam uji *Lagrange Multiplier* ini model yang dipilih adalah ***Random Effect Model* (REM)**.

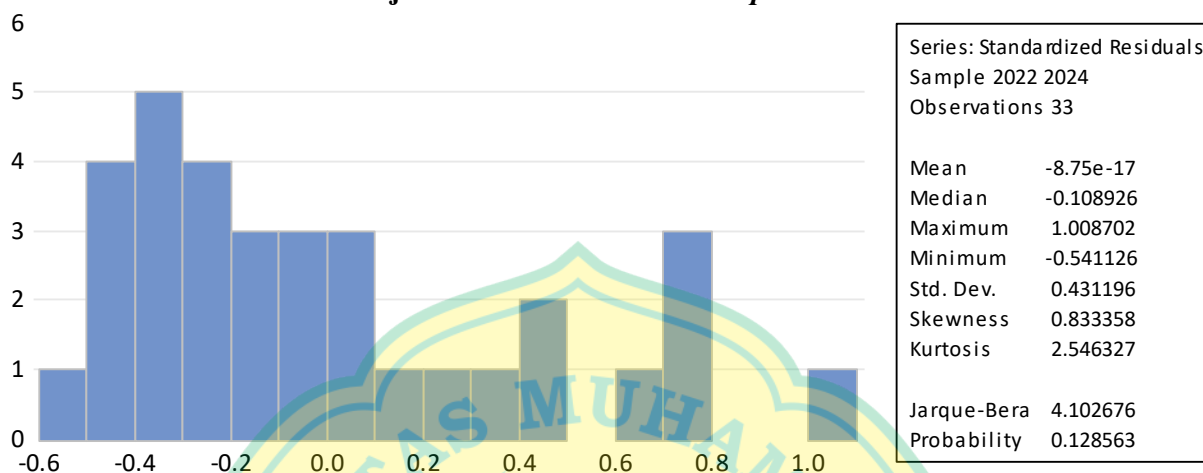
4.1.4 Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian regresi pada persamaan model penelitian ini menggunakan pendekatan *Random Effect Model* (REM). Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi kriteria ekonometrika. Pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji *multikolinearitas*, uji *heteroskedastisitas*, dan uji *autokorelasi*. Berikut merupakan hasil pengujian asumsi klasik menggunakan program *EViews 13*.

4.1.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual model regresi berdistribusi normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan statistik *Jarque-Bera* (JB) serta grafik histogram residual terstandarisasi melalui program *Eviews*. Distribusi residual dinyatakan normal apabila nilai probabilitas *Jarque-Bera* lebih besar dari tingkat signifikansi alpha 0,05.

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas Statistik *Jarque-Bera*



Sumber : Hasil Olah Data EViews 13, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada Gambar 4.1, residual menunjukkan pola distribusi yang mendekati distribusi normal, meskipun tidak sepenuhnya simetris. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai *Jarque-Bera* sebesar 4.102676 dengan nilai probabilitas 0.128563. Karena nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa residual pada model regresi berdistribusi normal. Nilai *skewness* sebesar 0.833358 menunjukkan bahwa distribusi sedikit condong ke kanan, sedangkan nilai kurtosis sebesar 2.546327 menunjukkan bahwa puncak distribusi berada mendekati distribusi normal (*kurtosis* = 3). Nilai rata-rata residual sebesar $-8.75e-17$ serta standar deviasi sebesar 0.431196 mengindikasikan penyebaran residual yang relatif rendah.

Karena nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, maka residual dinyatakan berdistribusi normal. Selain itu, bentuk histogram juga menunjukkan pola yang

mendekati distribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi dan model regresi layak dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

4.1.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji *multikolinearitas* bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi mengalami korelasi yang tinggi antar variabel independen. *Multikolinearitas* dapat menyebabkan koefisien regresi menjadi bias dan tidak stabil. Pengujian *multikolinearitas* pada penelitian ini dilakukan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Suatu variabel dinyatakan terbebas dari *multikolinearitas* apabila nilai VIF kurang dari 10.

Tabel 4.8
Uji Multikolinearitas

Variable	Coefficient	Uncentered	Centered
	Variance	VIF	VIF
C	0.011066	1.841266	NA
X1	0.613422	1.760170	1.019709
X2	0.006231	1.067958	1.019709

Sumber : Hasil Olah Data EViews 13, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.8, nilai *centered* VIF untuk variabel keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan (X1) sebesar 1.019709 dan variabel pertumbuhan perusahaan (X2) juga sebesar 1.019709. Nilai ini berada jauh di bawah batas kritis 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat *multikolinearitas* antar variabel independen dalam model penelitian. Dengan demikian, masing-masing variabel bebas dapat digunakan secara bersama-sama dalam model regresi tanpa menimbulkan gangguan terhadap kestabilan pendugaan parameter regresi.

4.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi panel terdapat ketidaksamaan varians residual pada setiap tingkat nilai variabel independen. Apabila varians residual tidak konstan, maka terdapat heteroskedastisitas yang dapat mengganggu validitas pendugaan parameter. Pada penelitian ini digunakan Uji *Glejser*. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, maka model dinyatakan terbebas dari heteroskedastisitas atau memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Tabel 4.9
Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedasticity Test: Glejser			
Null hypothesis: Homoskedasticity			
F-statistic	2.831912	Prob. F(2,30)	0.0747
Obs*R-squared	5.240779	Prob. Chi-Square(2)	0.0728
Scaled explained SS	4.241221	Prob. Chi-Square(2)	0.1200

Sumber : Hasil Olah Data EViews 13, 2025.

Berdasarkan Tabel 4.9, hasil pengujian *Glejser*, diperoleh nilai probabilitas *F-statistic* sebesar 0.0747 dan nilai probabilitas *Chi-Square* masing-masing sebesar 0.0728 dan 0.1200. Seluruh nilai probabilitas tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Dengan demikian, varians residual dalam model regresi bersifat konstan dan asumsi klasik terkait homoskedastisitas terpenuhi, sehingga model layak untuk digunakan dalam pengujian regresi lanjutan.

4.1.4.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara residual pada periode saat ini dan periode sebelumnya. Apabila terjadi korelasi residual, maka model regresi mengalami autokorelasi yang dapat menyebabkan pendugaan variabel tidak efisien. Pengujian ini dilakukan menggunakan *Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test*. Dasar pengambilan keputusan yaitu apabila nilai probabilitas *F-statistic* atau *Chi-Square* lebih besar dari 0,05, maka model terbebas dari autokorelasi.

Tabel 4.10
Uji Autokorelasi

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:			
Null hypothesis: No serial correlation at up to 2 lags			
F-statistic	0.243491	Prob. F(2,27)	0.7856
Obs*R-squared	0.566938	Prob. Chi-Square(2)	0.7532

Sumber : Hasil Olah Data EViews 13, 2025.

Berdasarkan Tabel 4.10 hasil pengujian lanjutan, diperoleh nilai probabilitas *F-statistic* sebesar 0.7856 dan probabilitas *Chi-Square* sebesar 0.7532. Kedua nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah terbebas dari autokorelasi. Residual tidak menunjukkan pola tertentu antar waktu sehingga pendugaan parameter regresi dapat dikatakan lebih stabil dan layak digunakan untuk uji *inferensial* selanjutnya.

4.1.5 Hasil Regresi Data Panel

Berdasarkan hasil uji pemilihan model yang telah dilakukan melalui uji *Chow*, uji *Hausman*, dan uji *Lagrange Multiplier*, model regresi data panel yang paling sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini adalah *Random Effect Model* (REM). Model ini

dipilih karena mampu mengakomodasi perbedaan karakteristik antar perusahaan serta antar periode waktu secara acak, sehingga menghasilkan estimasi yang lebih efisien dan tidak bias.

Hasil perhitungan regresi data panel menggunakan *Random Effect Model* (REM) disajikan pada Tabel 4.4. Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 4.11
Regresi Data Panel

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.416595	0.107414	3.878397	0.0005
X1	1.663306	0.799743	2.079801	0.0462
X2	-0.044251	0.080603	-0.549001	0.5871

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

$$Y = 0.416595 + 1.663306X1 - 0.044251X2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi data panel tersebut, penjelasan masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Nilai *konstanta* (C) sebesar 0.416595 menunjukkan bahwa apabila variabel keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan (X1) dan pertumbuhan perusahaan (X2) bernilai nol, maka struktur modal perusahaan adalah sebesar 0,416595. Hal ini berarti bahwa tanpa pengaruh variabel independen, perusahaan secara rata-rata menggunakan utang sebesar 41,66 persen dibandingkan dengan modal sendiri.

2. Variabel keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan (X1) memiliki koefisien positif sebesar 1.663306. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan keberagaman *gender* dalam dewan direksi sebesar 1% akan meningkatkan struktur modal perusahaan sebesar 1,66%, dengan asumsi variabel lain tetap. Hal ini menunjukkan bahwa keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan berpengaruh positif terhadap struktur modal.
3. Variabel pertumbuhan perusahaan (X2) memiliki koefisien negatif sebesar -0.044251. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan pertumbuhan perusahaan sebesar 1% akan menurunkan struktur modal perusahaan sebesar 0,04%, dengan asumsi variabel lain tetap. Hal ini menunjukkan bahwa pertumbuhan perusahaan berpengaruh negatif terhadap struktur modal.

4.1.6 Hasil Pengujian Hipotesis

4.1.6.1 Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Hasil pengujian hipotesis pertama merupakan jawaban atas rumusan masalah pertama dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis pertama bertujuan untuk mengetahui apakah keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan dan pertumbuhan perusahaan berpengaruh terhadap struktur modal perusahaan sektor otomotif yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2022–2024.

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 4.11, terlihat nilai koefisien beta (β) variabel keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan dan pertumbuhan perusahaan secara berurutan sebesar 1,663306 dan -0,044251. Nilai

tersebut menunjukkan bahwa $1,663306 \neq 0$ dan $-0,044251 \neq 0$. Hal ini berarti seluruh nilai koefisien beta tidak sama dengan nol (β_1 dan $\beta_2 \neq 0$).

Selanjutnya, nilai koefisien beta tersebut dimasukkan ke dalam kriteria pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka H_{a1} diterima. Artinya, keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan dan pertumbuhan perusahaan berpengaruh terhadap struktur modal perusahaan sektor otomotif yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode penelitian.

4.1.6.2 Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

Berdasarkan rancangan pengujian hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya, penelitian ini melakukan pengujian signifikansi terhadap koefisien regresi untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis kedua, H_{02} ditolak apabila $\beta_1 \neq 0$, yang berarti keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan berpengaruh terhadap struktur modal perusahaan. Sebaliknya, H_{a2} diterima apabila $\beta_1 \neq 0$, yang menunjukkan bahwa keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan memiliki pengaruh terhadap struktur modal perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 4.11, diketahui bahwa variabel keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan memiliki nilai koefisien regresi $\beta_1 = 1,663306$ dan bernilai positif. Nilai tersebut menunjukkan bahwa $\beta_1 \neq 0$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan berpengaruh positif terhadap struktur modal perusahaan sektor otomotif yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2022–2024. Nilai koefisien regresi sebesar 1,663306 menunjukkan bahwa setiap peningkatan keberagaman gender sebesar 1 persen akan meningkatkan struktur modal perusahaan sebesar 1,66 persen, dengan asumsi variabel lain tetap.

4.1.6.3 Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga

Berdasarkan rancangan pengujian hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya, penelitian ini melakukan pengujian signifikansi terhadap koefisien regresi untuk mengetahui pengaruh variabel pertumbuhan perusahaan terhadap struktur modal. Dalam pengujian hipotesis ketiga, H_0_3 ditolak apabila $\beta_2 \neq 0$, yang berarti pertumbuhan perusahaan berpengaruh terhadap struktur modal perusahaan. Sebaliknya, H_a_3 diterima apabila $\beta_2 = 0$, yang menunjukkan bahwa pertumbuhan perusahaan memiliki pengaruh terhadap struktur modal perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 4.11, diketahui bahwa variabel pertumbuhan perusahaan memiliki nilai koefisien regresi $\beta_2 = -0,044251$ dan bernilai negatif. Nilai tersebut menunjukkan bahwa $\beta_2 \neq 0$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a_3 diterima dan H_0_3 ditolak.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pertumbuhan perusahaan berpengaruh negatif terhadap struktur modal perusahaan sektor otomotif yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2022–2024. Nilai koefisien regresi sebesar $-0,044251$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan pertumbuhan perusahaan sebesar 1

persen akan menurunkan struktur modal perusahaan sebesar 0,04 persen, dengan asumsi variabel lain tetap.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Keberagaman *Gender* dalam Tata Kelola Perusahaan dan Pertumbuhan Perusahaan secara Bersama-sama terhadap Struktur Modal

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 4.11, diketahui bahwa keberagaman gender dalam tata kelola perusahaan dan pertumbuhan perusahaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap struktur modal perusahaan sektor otomotif yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2022–2024. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi keberagaman gender sebesar 1,663306 dan pertumbuhan perusahaan sebesar $-0,044251$, yang keduanya tidak sama dengan nol ($\beta_1 \neq 0$ dan $\beta_2 \neq 0$).

Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, apabila paling sedikit terdapat satu nilai koefisien beta yang tidak sama dengan nol, maka hipotesis alternatif diterima. Oleh karena itu, H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, yang berarti keberagaman gender dalam tata kelola perusahaan dan pertumbuhan perusahaan secara simultan berpengaruh terhadap struktur modal perusahaan sektor otomotif.

Secara teoretis, hasil penelitian ini sejalan dengan *Agency Theory* yang dikemukakan oleh Jensen dan Meckling (1976), yang menyatakan bahwa mekanisme tata kelola perusahaan, termasuk peran dewan direksi, berfungsi untuk mengurangi konflik kepentingan antara manajemen dan pemegang saham melalui pengawasan yang efektif. Keberagaman gender dalam dewan direksi dapat memperkuat fungsi pengawasan tersebut sehingga memengaruhi keputusan pendanaan perusahaan.

Selain itu, temuan ini juga mendukung *Pecking Order Theory* yang dikemukakan oleh Myers dan Majluf (1984), yang menjelaskan bahwa perusahaan memiliki urutan preferensi dalam memilih sumber pendanaan, dimulai dari dana internal, kemudian utang, dan terakhir ekuitas. Pertumbuhan perusahaan memengaruhi kebutuhan pendanaan serta keputusan penggunaan utang dalam struktur modal.

Selanjutnya, hasil penelitian ini juga sejalan dengan *Resource Dependence Theory* yang dikemukakan oleh Pfeffer dan Salancik (1978), yang memandang keberagaman gender sebagai sumber daya strategis yang dapat meningkatkan legitimasi, memperluas jaringan, dan memperkuat kepercayaan investor. Dengan meningkatnya kepercayaan tersebut, perusahaan memiliki akses yang lebih besar terhadap pendanaan eksternal, yang pada akhirnya memengaruhi struktur modal perusahaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan dan pertumbuhan perusahaan secara bersama-sama berperan penting dalam menentukan struktur modal yang optimal dan berkelanjutan.

4.2.2 Pengaruh Keberagaman Gender dalam Tata Kelola Perusahaan terhadap Struktur Modal

Berdasarkan Tabel 4.11, nilai koefisien regresi pengaruh keberagaman gender dalam tata kelola perusahaan terhadap struktur modal sebesar 1,663306. Nilai koefisien regresi tersebut menunjukkan bahwa keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan terhadap struktur modal tidak sama dengan nol ($\beta_1 \neq 0$) dan memiliki arah positif.

Berdasarkan rancangan pengujian hipotesis, syarat untuk menyatakan bahwa keberagaman *gender* berpengaruh signifikan terhadap struktur modal adalah apabila β_1

$\neq 0$. Mengacu pada hasil tersebut, maka penelitian ini menolak H_0_2 dan menerima H_{a2} .

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan berpengaruh positif terhadap struktur modal perusahaan sektor otomotif yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Setiap peningkatan keberagaman *gender* sebesar 1 persen akan meningkatkan struktur modal perusahaan sebesar 1,66 persen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Carter et al. (2010) dan Adams dan Ferreira (2009) yang menyatakan bahwa keberagaman *gender* dalam dewan direksi berpengaruh terhadap pengambilan keputusan keuangan perusahaan. Keberadaan perempuan dalam dewan direksi dinilai mampu meningkatkan kualitas pengawasan dan kehati-hatian dalam penggunaan pendanaan eksternal.

Secara teoretis, temuan ini mendukung *Agency Theory* dan *Resource Dependence Theory* yang menjelaskan bahwa keberagaman *gender* dapat memperkuat fungsi pengawasan serta meningkatkan kepercayaan investor. Dengan meningkatnya kepercayaan tersebut, perusahaan memiliki akses yang lebih besar terhadap pendanaan eksternal, sehingga berdampak pada peningkatan struktur modal perusahaan.

4.2.3 Pengaruh Pertumbuhan Perusahaan terhadap Struktur Modal

Berdasarkan Tabel 4.11, nilai koefisien regresi pengaruh pertumbuhan perusahaan terhadap struktur modal sebesar $-0,044251$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi tidak sama dengan nol ($\beta_2 \neq 0$) dan memiliki arah negatif.

Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, apabila $\beta_2 \neq 0$, maka H_0_3 ditolak dan H_{a3} diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pertumbuhan perusahaan

berpengaruh negatif terhadap struktur modal perusahaan sektor otomotif yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Setiap peningkatan pertumbuhan perusahaan sebesar 1 persen akan menurunkan struktur modal perusahaan sebesar 0,04 persen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan *Pecking Order Theory* yang dikemukakan oleh Myers dan Majluf (1984), yang menyatakan bahwa perusahaan dengan tingkat pertumbuhan yang tinggi cenderung lebih mengutamakan penggunaan dana internal dibandingkan utang. Perusahaan yang mengalami pertumbuhan aset yang tinggi umumnya memiliki kemampuan pendanaan internal yang lebih besar sehingga kebutuhan terhadap pendanaan eksternal menjadi lebih rendah.

Temuan ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa perusahaan yang bertumbuh cenderung lebih berhati-hati dalam menggunakan utang untuk menghindari peningkatan risiko keuangan. Oleh karena itu, pertumbuhan perusahaan yang tinggi justru dapat menurunkan tingkat leverage dan menjaga struktur modal tetap stabil.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Keberagaman gender dalam tata kelola perusahaan dan pertumbuhan perusahaan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap struktur modal perusahaan sektor otomotif yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2022–2024. Hal ini ditunjukkan oleh hasil pengujian hipotesis pertama, di mana nilai koefisien beta variabel keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan sebesar 1,663306 dan pertumbuhan perusahaan sebesar $-0,044251$, yang keduanya tidak sama dengan nol. Hal ini menunjukkan bahwa keputusan struktur modal perusahaan dipengaruhi oleh kombinasi faktor tata kelola perusahaan dan tingkat pertumbuhan perusahaan.
2. Keberagaman *gender* dalam tata kelola perusahaan memiliki pengaruh signifikan positif terhadap struktur modal perusahaan sektor otomotif yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2022–2024. Nilai koefisien regresi sebesar 1,663306 menunjukkan bahwa peningkatan keberagaman gender dalam tata kelola perusahaan diikuti oleh kenaikan struktur modal sebesar 1,66%, yang

berarti perusahaan cenderung meningkatkan penggunaan utang dibandingkan modal sendiri.

3. Pertumbuhan perusahaan memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap struktur modal perusahaan sektor otomotif yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2022–2024. Nilai koefisien regresi sebesar $-0,044251$ menunjukkan bahwa peningkatan pertumbuhan perusahaan menyebabkan penurunan struktur modal sebesar 0,04%, yang menandakan bahwa perusahaan lebih mengandalkan pendanaan internal.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel bebas lain yang berpotensi memengaruhi struktur modal perusahaan, seperti profitabilitas, likuiditas, risiko bisnis, kepemilikan manajerial, dan kepemilikan institusional, sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang lebih komprehensif.
2. Penelitian berikutnya juga disarankan untuk memperluas objek penelitian pada sektor industri lainnya, seperti sektor makanan dan minuman, sektor semen, sektor perbankan, maupun sektor manufaktur lainnya, serta menggunakan periode penelitian yang lebih panjang agar hasil penelitian dapat digeneralisasi dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Brigham, E. F., & Houston, J. F. (2019). *Fundamentals of financial management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Bursa Efek Indonesia (BEI). (2021–2023). *IDX Fact Book*. Jakarta: PT Bursa Efek Indonesia.
- Bursa Efek Indonesia. (2023). *Data penjualan dan laporan industri otomotif Indonesia 2022–2023*. BEI.
- Bursa Efek Indonesia. (2025). *IDX Fact Book 2021–2024*. BEI.
- Cahyaningtyas, D., & Wijayanti, R. (2024). Pengaruh struktur kepemilikan, gender diversity, dan leverage terhadap financial distress. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 15(2), 112–128.
- Carter, D. A., D'Souza, F., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2020). The diversity of corporate boards: How does gender diversity influence governance? *Journal of Business Ethics*, 167(1), 123–140.
- Carter, D. A., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2003). Corporate governance, board diversity, and firm value. *The Financial Review*, 38(1), 33–53. <https://doi.org/10.1111/1540-6288.00034>
- Carter, D. A., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2010). The gender and corporate governance: Women's representation on boards of directors and firm financial performance. *Corporate Governance: An International Review*, 18(2), 189–205.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Diantini, R. (2022). Peran CEO perempuan dalam keputusan struktur modal dan optimasi nilai perusahaan: Studi pada perusahaan BEI 2008–2021. *Jurnal Manajemen Keuangan*, 10(1), 45–61.

- Eka Tiara Febtiani & Yuyun Isbanah. (2024). Pengaruh profitabilitas, operating leverage, sales growth, struktur aset, CEO female, dan CEO tenure terhadap struktur modal. *Jurnal Keuangan dan Manajemen*, 13(2), 77–92.
- Fahmi, I. (2020). *Analisis laporan keuangan*. Alfabeta.
- GABIKINDO. (2025). *Data tahunan industri otomotif Indonesia 2022–2024*. Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 28* (11th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2020). *Basic econometrics* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Gul, F. A., Srinidhi, B., & Ng, A. C. (2011). Does board gender diversity improve the informativeness of stock prices? *Journal of Accounting and Economics*, 51(3), 314–338. <https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2011.01.005>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2022). *Multivariate data analysis* (9th ed.). Cengage Learning.
- Halim, A., & Wardhani, P. (2023). *Analisis pertumbuhan perusahaan dan pengaruhnya terhadap kinerja keuangan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hidayat, W. W. (2020). *Struktur modal*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- International Finance Corporation (IFC). (2022). *Women on boards in Indonesia: Progress and prospects*. IFC Report.
- 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)
- Julia Liljergen. (2021). Gender diversity in corporate governance: Implications for board performance. *International Journal of Business Governance*, 5(1), 15–28.
- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. (2023). *Laporan industri otomotif Indonesia 2023*. Jakarta: Kementerian Perindustrian RI.
- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. (2024). *Laporan Industri Otomotif Indonesia 2023–2024*. Kemenperin RI.

- Khasanah, I., Nugroho, A., & Prasetyo, D. (2023). Pengaruh pertumbuhan perusahaan, profitabilitas, dan ukuran perusahaan terhadap struktur modal pada sektor otomotif BEI. *Jurnal Manajemen Keuangan Indonesia*, 11(2), 45–60.
- Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). (2022). *Pedoman umum Good Corporate Governance di Indonesia*. Jakarta: KNKG.
- Melisa, R., Hartono, B., & Santoso, P. (2025). Pertumbuhan perusahaan dan nilai perusahaan: Analisis sektor otomotif di BEI. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 15(1), 87–102.
- Melisa, R., Wijaya, D., & Aryanindita, T. (2025). *Gender diversity and corporate governance in Indonesia: Evidence from the manufacturing sector*. *Jurnal Manajemen & Bisnis Indonesia*, 9(1), 45–60.
- Myers, S. C., & Majluf, N. S. (1984). Corporate financing and investment decisions when firms have information that investors do not have. *Journal of Financial Economics*, 13(2), 187–221.
- Pfeffer, J., & Salancik, G. R. (1978). *The external control of organizations: A resource dependence perspective*. Harper & Row.
- Rahmat, A. (2024). Pengaruh keterlibatan perempuan dalam dewan direksi terhadap kinerja perusahaan dan keputusan pendanaan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(3), 55–72.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Wiley.
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355–374.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Alfabeta, edisi revisi). Bandung: Alfabeta.
- Suharjudin. (2020). *Kesetaraan gender dan manajemen modern*. Bandung: Alfabeta.
- Torchia, M., Calabro, A., & Huse, M. (2011). Women directors on corporate boards: From tokenism to critical mass. *Journal of Business Ethics*, 102(2), 299–317.
- Weston, J. F., & Brigham, E. F. (2018). *Essentials of managerial finance* (14th ed.). Cengage Learning.

- Weston, J. F., & Copeland, T. E. (2018). *Managerial finance* (14th ed.). Pearson Education.
- Widyakto, A., & Widyarti, N. (2024). Pertumbuhan perusahaan: Teori dan praktik manajemen keuangan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 55–62.
- Wijaya, R., & Aryanindita, Y. (2025). Pengaruh keberagaman gender terhadap manajemen laba dan kinerja keuangan pada perusahaan publik Indonesia. *Jurnal Akuntansi Kontemporer*, 14(2), 66–83.
- Yani, F., & Indriani, S. (2023). Pengaruh Good Corporate Governance terhadap biaya utang pada perusahaan manufaktur BEI. *Jurnal Akuntansi Kontemporer*, 14(1), 33–49.



LAMPIRAN – LAMPIRAN

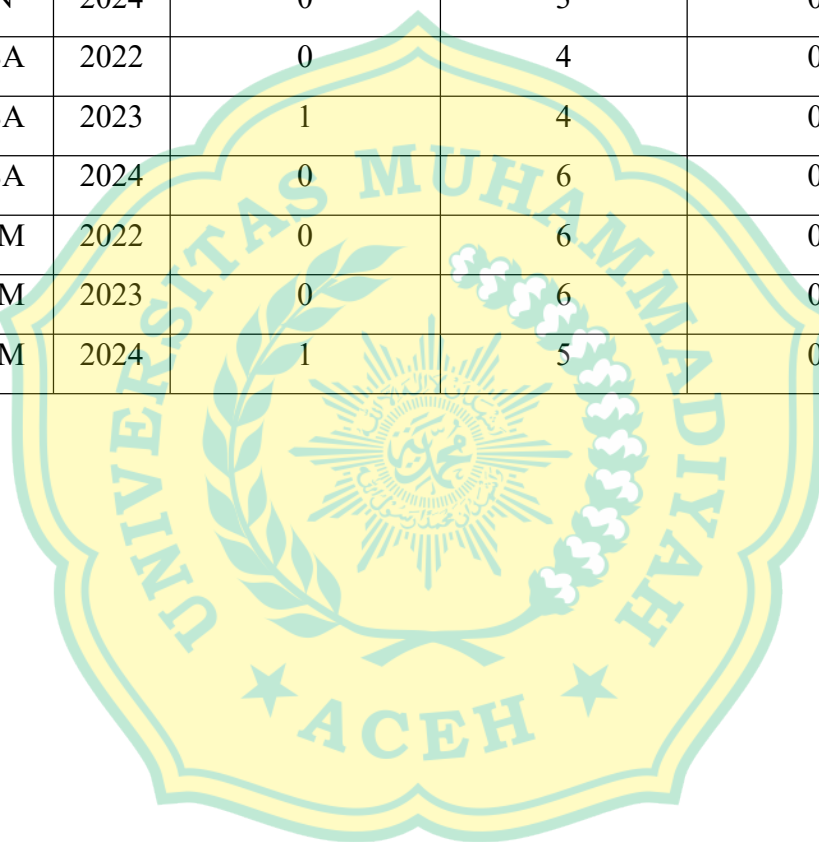
Lampiran 1. Nama-nama Sampel Perusahaan Sektor Otomotif dan Komponen yang Menjadi Pengamatan Penelitian Tahun 2022-2024

No.	Kode Emiten	Nama Perusahaan	Tanggal IPO
1	AUTO	PT Astra Otoparts Tbk	15 Juni 1998
2	BOLT	PT Garuda Metalindo Tbk	7 Juli 2015
3	BRAM	PT Indo Kordsa Tbk	5 September 1990
4	DRMA	PT Dharma Polimetal Tbk	20 Desember 2021
5	GDYR	PT Goodyear Indonesia Tbk	22 Desember 1980
6	GJTL	PT Gajah Tunggal Tbk	8 Mei 1990
7	INDS	PT Indospring Tbk	10 Agustus 1990
8	ISAP	PT Indo Acidatama Tbk	9 Desember 2022
9	LPIN	PT Multi Prima Sejahtera Tbk	5 Februari 1990
10	MASA	PT Multistrada Arah Sarana Tbk	9 Juni 2005
11	SMSM	PT Selamat Sempurna Tbk	9 September 1996

**Lampiran 2 Data Keberagaman Gender Dalam Tata Kelola Perusahaan Emiten
Otomotif Periode 2022–2024**

No	Kode Emiten	Tahun	Jumlah Direksi Perempuan (JDDP)	Total Anggota Dewan Direksi (TADD)	Rasio Gender Diversity (JDDP/TADD)
1	AUTO	2022	1	7	0.143
2	AUTO	2023	1	7	0.143
3	AUTO	2024	1	8	0.125
4	BOLT	2022	1	5	0.200
5	BOLT	2023	1	5	0.200
6	BOLT	2024	1	5	0.200
7	BRAM	2022	0	7	0.000
8	BRAM	2023	0	7	0.000
9	BRAM	2024	0	7	0.000
10	DRMA	2022	0	5	0.000
11	DRMA	2023	0	5	0.000
12	DRMA	2024	0	3	0.000
13	GDYR	2022	1	3	0.333
14	GDYR	2023	0	5	0.000
15	GDYR	2024	0	5	0.000
16	GJTL	2022	1	8	0.125
17	GJTL	2023	1	8	0.125
18	GJTL	2024	1	6	0.167
19	INDS	2022	1	5	0.200
20	INDS	2023	1	5	0.200
21	INDS	2024	1	5	0.200
22	ISAP	2022	0	4	0.000

No	Kode Emiten	Tahun	Jumlah Direksi Perempuan (JDDP)	Total Anggota Dewan Direksi (TADD)	Rasio Gender Diversity (JDDP/TADD)
23	ISAP	2023	0	4	0.000
24	ISAP	2024	0	4	0.000
25	LPIN	2022	0	3	0.000
26	LPIN	2023	0	3	0.000
27	LPIN	2024	0	3	0.000
28	MASA	2022	0	4	0.000
29	MASA	2023	1	4	0.250
30	MASA	2024	0	6	0.000
31	SMSM	2022	0	6	0.000
32	SMSM	2023	0	6	0.000
33	SMSM	2024	1	5	0.200



**Lampiran 3 Data Pertumbuhan Perusahaan Berdasarkan Pertumbuhan Aset
`Perusahaan Sektor Otomotif BEI Periode 2022–2024**

No	Kode Emiten	Tahun	Total Asset Tahun Sekarang (t)	Total Asset Tahun Lalu (t1)	Pertumbuhan Aset (t/t1)
1	AUTO	2022	18,521,261	16,947,148	0.093
2	AUTO	2023	19,613,043	18,521,261	0.059
3	AUTO	2024	21,030,018	19,613,043	0.072
4	BOLT	2022	1,405,279,687,983	1,368,411,097,483	0.027
5	BOLT	2023	1,344,239,544,439	1,436,511,645,894	-0.064
6	BOLT	2024	1,404,114,374,772	1,343,976,949,259	0.045
7	BRAM	2022	290,896,966	289,992,314	0.003
8	BRAM	2023	298,865,582	290,896,966	0.027
9	BRAM	2024	292,744,260	298,865,582	-0.020
10	DRMA	2022	2,682,993,618,242	2,536,928,133,488	0.058
11	DRMA	2023	3,385,541,561,778	2,682,993,618,242	0.262
12	DRMA	2024	3,841,488,703,178	3,385,541,561,778	0.135
13	GDYR	2022	124,391,220	119,934,604	0.037
14	GDYR	2023	113,055,322	124,391,220	-0.091
15	GDYR	2024	122,084,006	113,055,322	0.080
16	GJTL	2022	19,016,012	18,400,697	0.033
17	GJTL	2023	18,975,738	19,016,012	-0.002
18	GJTL	2024	20,563,695	18,975,738	0.084
19	INDS	2022	3,882,465,049,707	3,538,818,568,392	0.097
20	INDS	2023	4,459,381,724,679	3,882,465,049,707	0.149
21	INDS	2024	4,255,811,894,871	4,459,381,724,679	-0.046

No	Kode Emiten	Tahun	Total Asset Tahun Sekarang (t)	Total Aset Tahun Lalu (t1)	Pertumbuhan Aset (t/t1)
22	ISAP	2022	196,020,966,862	28,792,833,714	5.808
23	ISAP	2023	178,152,067,971	196,020,966,862	-0.091
24	ISAP	2024	177,756,677,294	178,152,067,971	-0.002
25	LPIN	2022	333,916,747,081	310,880,071,852	0.074
26	LPIN	2023	340,615,035,973	337,442,939,231	0.009
27	LPIN	2024	372,240,835,173	340,615,035,973	0.093
28	MASA	2022	462,933,465	522,383,562	-0.114
29	MASA	2023	523,557,484	462,933,465	0.131
30	MASA	2024	479,470,542	523,557,484	-0.084
31	SMSM	2022	4,379,577	3,868,862	0.132
32	SMSM	2023	4,574,793	4,379,577	0.045
33	SMSM	2024	4,963,939	4,588,818	0.082

Lampiran 4 Data Debt to Equity Ratio (DER) Emiten Sektor Otomotif BEI
Periode 2022–2024

No	Kode Emiten	Tahun	Utang (U)	Modal (M)	DER (U/M)
1	AUTO	2022	5,469,696	13,051,565	0.419
2	AUTO	2023	5,073,319	14,539,724	0.349
3	AUTO	2024	5,441,894	15,588,124	0.349
4	BOLT	2022	556,535,398,855	848,744,289,128	0.656
5	BOLT	2023	472,546,535,153	576,646,375,306	0.819
6	BOLT	2024	516,176,933,443	472,283,939,973	1.093
7	BRAM	2022	68,418,098	222,478,868	0.308
8	BRAM	2023	72,841,131	226,024,451	0.322
9	BRAM	2024	66,727,705	226,016,555	0.295
10	DRMA	2022	1,280,807,259,321	1,402,186,358,921	0.913
11	DRMA	2023	1,355,214,229,299	2,030,327,332,479	0.667
12	DRMA	2024	1,373,353,780,595	2,468,134,922,583	0.556
13	GDYR	2022	79,031,263	45,359,957	1.742
14	GDYR	2023	62,057,332	50,997,990	1.217
15	GDYR	2024	64,826,097	57,257,909	1.132
16	GJTL	2022	11,790,337	7,225,675	1.632
17	GJTL	2023	10,623,835	8,351,903	1.272
18	GJTL	2024	11,107,152	9,456,543	1.175
19	INDS	2022	900,110,128,340	2,982,354,921,367	0.302
20	INDS	2023	968,594,117,624	3,490,787,607,055	0.277
21	INDS	2024	739,038,995,061	3,516,772,899,810	0.210
22	ISAP	2022	28,350,728,689	167,670,238,173	0.169
23	ISAP	2023	8,520,836,047	169,631,231,924	0.050

No	Kode Emiten	Tahun	Utang (U)	Modal (M)	DER (U/M)
24	ISAP	2024	6,686,084,692	171,070,592,602	0.039
25	LPIN	2022	36,583,011,768	297,333,735,313	0.123
26	LPIN	2023	22,952,159,013	317,662,876,960	0.072
27	LPIN	2024	30,666,022,907	341,574,812,266	0.090
28	MASA	2022	138,101,162	324,832,303	0.425
29	MASA	2023	142,556,456	381,001,028	0.374
30	MASA	2024	84,526,421	394,944,121	0.214
31	SMSM	2022	1,060,545	3,319,032	0.320
32	SMSM	2023	944,760	3,630,033	0.260
33	SMSM	2024	1,037,924	3,926,015	0.264

