**BIDANG: SOSIAL, EKONOMI, HUKUM, HUMANIORA, SENI BUDAYA, PENDIDIKAN**

**LAPORAN AKHIR PENELITIAN**

**PENELITIAN UNGGULAN KOMPETITIF**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**PENGARUH PANCASILA *CORPORATE GOVERNANCE DISCLOSURE* TERHADAP NILAI PERUSAHAAN PERUSAHAAN TERDAFTAR**

**BURSA EFEK INDONESIA**

****

**Diusulkan Oleh:**

Ketua Peneliti : Mukhtaruddin, S.E., Ak., M.Si., CA.

 NIP dan NIDN : 196712101994021001/0010126703

 Anggota Peneliti : Dr. Yulia Saftiana, S.E., Ak., M.Si., CA.

 NIP dan NIDN : 196707011992032003/0001076702

 Anggota Peneliti : Muhammad Teguh, S.E., M.Si.

 NIP dan NIDN : 196108081989031003/0008086103

Dibiayai oleh:

Anggaran DIPA Badan Layanan Umum (BLU) Universitas Sriwijaya Tahun Anggaran 2021 SP DIPA-023.17.2.677515/2021, Tanggal 23 November 2020, Sesuai dengan SK Rektor Nomor : 0022/UN9/SK.LP2M.PT /2021, Tanggal 21 Juli 2021

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**TAHUN ANGGARAN 2021**

**HALAMAN PENGESAHAN LAPORAN AKHIR**

**SKEMA PENELITIAN UNGGULAN KOMPETITIF**

1. Judul Penelitian : Pengaruh Pancasila, *Corporate*

 *Governance Disclosure* Terhadap Nilai

Perusahaan

2. Bidang Penelitian : Akuntansi

3. Ketua Peneliti

a. Nama Lengkap : Mukhtaruddin, S.E., Ak., M.Si., CA.

b. Jenis Kelamin : Laki-Laki

c. NIDN/NIDK : 0010126703

d. Pangkat dan Golongan : Pembina/IV.a

e. Pendidikan Terakhir : S2 Magister of Sains (MSi)

: Universitas Gadjah Mada

f. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala

g. Fakultas/Jurusan/Prodi : Ekonomi/Akuntansi

h. Alamat/Kantor : Jl. Raya Palembang-Prabumulih KM. 32

 Inderalaya

i. Telepon/Faks : 0711580169/0711580644

j. Alamat Rumah : Grand Hill 2 Residences Blok D No. 12,

: Jl. Tanjung Rawo Bukit Lama Palembang

k. Telepon/HP/Faks/E-mail : 082184834392/yuditz@yahoo.com

4. Jumlah Anggota Peneliti :

a. Nama Anggota I : Dr. Yulia Saftiana, S.E., Ak., M.Si., CA.

NIDN/NIDK : 0001076702

b. Nama Anggota II : Muhammad Teguh, S.E., M.Si.

NIDN/NIDK : 0008086103

c. Nama Anggota III :

NIDN/NIDK :

6. Jangka Waktu Penelitian : 1 (Satu) tahun

7. Jumlah Dana yang diajukan :

8. Target Luaran TKT : TKT 5

9. Nama, NIM dan Jurusan/ : Tian Oka Pratama/01031181722005/Ak

Program Studi/BKU : Fristyaini Salsabilla/01031281722045/Ak

Mahasiswa yang Terlibat :

Inderalaya, 26 November 2021

****Mengetahui Ketua Peneliti,

Dekan Fakultas,



Prof. Dr. Mohamad Adam, M.E. Mukhtaruddin, S.E., Ak., M.Si., CA.

NIP. 196706241994021002 NIP. 196712101994021001

**IDENTITAS PENELITI**

**A. Identitas Pengusul**

Identitas Ketua Pengusul

1. NIDN : 0010126703
2. Nama Peneliti : Mukhtaruddin, S.E., Ak., M.Si., CA.
3. Pangkat dan Jabatan : Pembina/IV.a
4. Email Pengusul : yuditz@yahoo.com
5. ID Sinta : 6002563
6. ID *Scopus* : 57189468759
7. H-*Index Google Scholar* : 9
8. H-*Index Scopus* : 3
9. Nama Anggota Penelitian :
	* + 1. Dr. Yulia Saftiana, S.E., Ak., M.Si., Ak.
			2. Muhammad teguh, S.E., M.Si.
10. CV : Terlampir

**RIWAYAT DATA PENELITIAN PENGUSUL**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Tahun** | **Judul Penelitian** | **Pendanaan** |
| **Sumber** | **Jumlah (juta Rp)** |
| 1 | 2019 | Pengaruh *Supply Chain* Manajemen, keunggulan Bersaing dan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* Terhadap *Supply Chain Profitability* Perusahaan Manufaktur di Indonesia(Yulia Saftiana, Mukhtaruddin, Umi Kalsum) | PNBP Fakultas | Rp. 52.234.000,- |
| 2 | 2020 | Analisis Pengaruh Kinerja Keuangan dengan *Economic Value Added* (EVA) dan *Return On Investment* (ROI), Arus Kas dan *Debt to Equity Ratio* (DER) Terhadap Harga Saham(Mukhtaruddin, Luk Luk Fuadah, Sulastri, Anna Yulianita) | PNBP Universitas Sriwijaya | Rp. 45.000.000,- |

*\*Tuliskan sumber pendanaan: PDM, SKW, Pemula, Fundamental, Hibah Bersaing, Hibah Pekerti, Hibah Pascasarjana, Hikom, Stranas, Kerjasama Luar Negeri dan Publikasi Internasional, RAPID, Unggulan Stranas, Insentif Sinas Kemenristek atau sumber lainnya.*

**PUBLIKASI ARTIKEL ILMIAH 5 TAHUN TERAKHIR**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Tahun** | **Judul Artikel Ilmiah** | **ISSN/Volume/Nomor** | **Nama Jurnal** | **Link** |
| 1 | 2015 | *Firm and Auditor Characteristics, and Audit Report Lag in Manufacturing Companies Listed on Indonesia Stock Exchange during 2008-2012*(Mukhtaruddin, Rina Oktarina, Relasari dan Abu Kosim) | Volume : 3/Issue 1/ Pages 13-26 | Expert Journal of Business and Management | <https://econpapers.repec.org/article/expbsness/v_3a3_3ay_3a2015_3ai_3a1_3ap_3a13-26.htm>  |
| 2 | 2015 | *Good Corporate Governance and Cost of Debt : Listed Companies on Indonesia Institute for Corporate Governance*(Mohamad Adam, Mukhtaruddin, Nurhaflah Soraya, Hasni Yusrianti) | Good Corporate Governance and Cost of Debt : Listed Companies on Indonesia Institute For Corporate Governance | Volume : 11/ Nomor : 25 | <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ass/article/view/50871>  |
| 3 | 2015 | *Intellectual Capital, Firm Value and Ownership Structure as Moderating Variable : Empirical Study on Banking Listed in Indonesia Stock Exchange Period 2009-2012* | Volume : 11/Nomor : 16 | Asian Social Science | <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ass/article/view/49983>  |
| 3 | 2016 | *Company Characteristics and Enterprise Risk Management Disclosure : Empirical Study on Indonesia Listed Companies*(Mohamad Adam, Mukhtaruddin, Hani Yusrianti, S.Sulistiani)International journal of applied Business and Economic Research 14 (2) |  |  | <https://www.semanticscholar.org/paper/COMPANY-CHARACTERISTICS-AND-ENTERPRISE-RISK-STUDY-Adam-Mukhtaruddin/e93a0f5312885dfcbc01e0d684769540c0b164da>  |
| 4 | 2017 | *International Financial Reporting Standars Convergence and Quality of Accounting Information : Evidence From Indonesia*(Hasyyati, Yusrina, Mukhtaruddin, Luk Luk Fuadah, Zunaidah Sulong)International Journal of Economics and Financial Issues 7 (4), 433-447 | Volumne : 7/ Nomor : 4 | International Journal Of Economic and Financial Issue | <https://www.econjournals.com/index.php/ijefi/article/view/5024>  |
| 5 | 2018 | *Good Corporate Governance Mechanism and Earnings Management: Study on Manufacturing Companies in Indonesia Stock Exchange* |  |  | <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=802310>  |
| 6 | 2018 | *Firm’s Characteristic, Corporate Governance Quality and Corporate Social Responsibility Disclosure*(Mukhtaruddin, Yulia Saftiana, Pandu Arya Dwikatama) | p-ISSN : 2581-2904, e-ISSN : 2581-2912/Volume 2/No. 3/Pages 193-212 | Sriwijaya International Journal of Dynamic Economics and Business | <http://sijdeb.unsri.ac.id/index.php/SIJDEB/article/view/75> |
| 7 | 2018 | Corporate Governance Quality, Firm Size and Earnings Management : Empirical Study in Indonesia Stock Exchange(Yulia Saftiana, Mukhtaruddin, Krisna Winda Putri, Ika Sasti Ferina) | Volume : 14 | Investment Management and Financial Innovations | <https://businessperspectives.org/journals/investment-management-and-financial-innovations/issue-268/corporate-governance-quality-firm-size-and-earnings-management-empirical-study-in-indonesia-stock-exchange>  |
| 8 | 2019 | Independencies as Intervening Variable in Role Conflict and Role Ambiguity on Internal Audit Quality(Mukhtaruddin, Luk Luk Fuadah, Meilin Dina Saputri) | ISSN : 2655-3120/Volume 1/Nomor 1/Pages 57-68 | Indonesian Journal of Contemporary Accounting Research | <http://www.ibern.org/index.php/ijcar/article/view/99>  |
| 9 | 2019 | Good Corporate Governance, Corporate Social Responsibility, Firm Value and Financial Performace as Moderating Variable(Mukhtaruddin, Ubaidillah, Kencana Dewi, Arista Hakiki, Nopriyanto) | ISSN 2597–6214 | e–ISSN 2597–6222/Volume 3/Nomor 1 | Indonesia Journal of Sustainability Accounting and Management | <https://unpas.id/index.php/ijsam/article/view/74/43>  |
| 10 | 2020 | *Implementation of Social Culture in Corporate Governance : A Literature Study* *(Mukhtaruddin, Mohamad Adam, Isnurhadi, Luk Luk Fuadah)* | Volume 11/Nomor : 1 | International Journal of Financial Research | <https://pdfs.semanticscholar.org/0027/cc464a60f8ead06c73aa76fab9e29ae45e74.pdf>  |

**Identitas Anggota 1**

1. NIDN : 0001076702
2. Nama Peneliti : Dr. Yulia Saftiana, S.E., Ak., M.Si., CA.
3. Pangkat dan Jabatan : Pembina dan IV.a
4. Email : yuliasaftiana@fe.unsri.ac.id
5. ID Sinta : 6074562
6. ID *Scopus* : 57200204631
7. H-*Index Google Scholar* : 6
8. H-*Index Scopus* : 1
9. CV : Terlampir

**RIWAYAT DATA PENELITIAN**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Tahun** | **Judul Penelitian** | **Pendanaan** |
| **Sumber** | **Jumlah (juta Rp)** |
| 1 | 2019 | Pengaruh *Supply Chain* Manajemen, keunggulan Bersaing dan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* Terhadap *Supply Chain Profitability* Perusahaan Manufaktur di Indonesia(Yulia Saftiana, Mukhtaruddin, Umi Kalsum) | PNBP Fakultas | Rp. 52.234.000,- |
| 2 | 2020 | Pengaruh Asimetri Informasi, Tingkat *Disclosure*, Kualitas Audit dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Biaya Ekuitas (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Industri Tekstil dan Garment yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI)(Yulia Saftiana, Shelly Febriana, Umi Kalsum, Rika Henda Safitri) | PNBP Universitas Sriwijaya | Rp. 46.000.000,- |

**PUBLIKASI ARTIKEL ILMIAH 5 TAHUN TERAKHIR**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Tahun** | **Judul Penelitian** | **Pendanaan** |
| **Sumber** | **Jumlah (juta Rp)** |
| 1 | 2019 | Pengaruh *Supply Chain* Manajemen, keunggulan Bersaing dan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* Terhadap *Supply Chain Profitability* Perusahaan Manufaktur di Indonesia(Yulia Saftiana, Mukhtaruddin, Umi Kalsum) | PNBP Fakultas | Rp. 52.234.000,- |
| 2 | 2020 | Pengaruh Asimetri Informasi, Tingkat *Disclosure*, Kualitas Audit dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Biaya Ekuitas (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Industri Tekstil dan Garment yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI)(Yulia Saftiana, Shelly Febriana, Umi Kalsum, Rika Henda Safitri) | PNBP Universitas Sriwijaya | Rp. 46.000.000,- |

**Identitas Anggota 2**

1. NIDN : 0008086103
2. Nama Peneliti : Muhammad Teguh, S.E., M.Si.
3. Pangkat dan Jabatan : Pembina/IV.a
4. Email : mteguh@unsri.ac.id.
5. ID Sinta : 6118676
6. ID Scopus : -
7. H-Index Google Scholar : 6
8. H-Index Scopus : -
9. CV : Terlampir

**RIWAYAT DATA PENELITIAN ANGGOTA**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Tahun** | **Judul Penelitian** | **Pendanaan** |
| **Sumber** | **Jumlah (juta Rp)** |
| 1 | 2020 | Pengaruh *Human Capital*, Asal tenaga Kerja, Gender, Jam Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada UMKM di Provinsi Sumatera Selatan | PNBP Universitas Sriwijaya | Rp. 30.0000.000 |
| 2 | 2019 | Analisis Penyerapan Tenaga Kerja pada Usaha Kecil dan Usaha Menengah (UMKM) di Provinsi Sumatera Selatan | PNBP Universitas Sriwijaya | Rp. 34.000.000 |
| 3 | 2018 | Analisis Tenaga Kerja Pada Industri Pangan di Provinsi Sumatera Selatan | PNBP Fakultas | Rp. 30.000.000 |

**PUBLIKASI ARTIKEL ILMIAH 5 TAHUN TERAKHIR**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Tahun** | **Judul Artikel Ilmiah** | **ISSN/Volume/Nomor** | **Nama Jurnal** | ***Link*** |
| 1 | 2020 | Analysis of Employment in Small and Medium Industry (SMEs) in South Sumatra  | 2352-5428/142  | Advances in Economics, Business and Management Researc (Atlantis Press)  | https://www.atlanti spress.com/proceedi ngs/seabc19/125940838  |
| 2 | 2019 | The Causality between Human Capital, Energy Consumption, CO2 Emissions, and Economic Growth:Empirical Evidence from Indonesia  | 2144-4553/9/02 | International Journal of Energy Economics and Policy  | https://www.econjo urnals.com/index.p hp/ijeep/article/vie w/7377 |
| 3 | 2018 | The Analysis of Workforce Absorption in Food Industry of South Sumatera  | 2184-5212  | SCITEPRESS  | https://www.scitepr ess.org/Publications Detail.aspx?ID=Xp v4ydOHBi4=&t=1  |
| 4 | 2016 | Pengaruh Upah Minimum, Pertumbuhan Ekonomi dan Pendidikan terhadap Penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan  | 1829-5843/15/1  | Jurnal Ekonomi Pembangunan  | https://ejournal.unsr i.ac.id/index.php/je p/article/view/8771 /4662  |

**DAFTAR ISI**

*COVER*…………………………………………………………………………i

LEMBAR PENGESAHAN……………………………………………………ii

SURAT PERNYATAAN……………………………………………………...iii

IDENTITAS PENELITI……………………………………………………….iv

DAFTAR ISI…………………………………………………………………..xii

1. Judul…………………………………………………………………………..1

2. Ringkasan…...………………………………………………………………...1

3. Latar Belakang……... ………………………………………………………..2

4. Tinjauan Pustaka……………………………………………………………...12

4.1. Teori Sinyal…………………………………………………………………12

4.2. Teori Keagenan……………………………………………………………..13

4.3. *Good Corporate Governance* dan Sosial Budaya Indonesia……………….13

4.4. Nilai Perusahaan…………………………………………………………….21

4.5. Kerangka Pemikiran………………………………………………………...23

4.6. Pengembangan Hipotesis…………………………………………………...24

5. *Roadmap* Penelitian…………………………………………………………..27

6. Metode Penelitian…………………………………………………………….28

6.1. Unit Analisis………………………………………………………………..28

6.2. Periode Pengamatan………………………………………………………...28

6.3. Populasi dan Sampel………………………………………………………..28

6.4. Definisi Operasional dan Pengukuran……………………………………...28

6.5. Metode Analisis…………………………………………………………….32

6.5.1. Model Penelitian………………………………………………………….32

6.5.2. Statistik Deskriptif………………………………………………………..33

6.5.3. Uji Asumsi Klasik………………………………………………………...34

6.5.4. Koefisien Determinasi (R2)………………………………………………34

7. *Log Book* Penelitian…………………………………………………………..35

8. Target Luaran dan TKT (Tingkat Kesiapan Teknologi)……………………..36

9. Rencana Anggaran Biaya (RAB)……………………………………………..37

10. Jadwal Kegiatan dan Tempat Riset…………………………………………38

11. Daftar Pustaka………………………………………………………………39

Lampiran Biodata Ketua dan Anggota Tim Peneliti

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Pertumbuhan ekonomi suatu negara ditunjukkan dengan perkembangan transaksi di pasar modal (Nasution, 2015). Stabilitas perkenomomian menciptakan informasi positif dalam pasar modal, sehingga transaksi saham meningkat. Transaksi saham meningkatkan mengindikasikan bahwa transaksi beli dan jual saham meningkat, sehingga kapitalisasi saham perusahaan meningkat. Kapitalasasi saham menggambarkan nilai perusahaan. Perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan nilai pasar saham perusahaan. Nilai pasar saham perusahaan menunjukkan apresiasi pasar terhadap perusahaan. Apresiasi tersebut dapat bersumber dari kinerja perusahaan, baik kinerja keuangan maupun non keuangan.

Nilai perusahaan merupakan konsep penting bagi investor, karena merupakan indikator bagi pasar menilai perusahaan secara keseluruhan (Nurlela dan Islahuddin, 2008). Perusahaan yang dinilai investor baik, perusahaan tersebut mempunyai prospektif baik bagi investor, sehingga menguntungkan untuk berinvestasi pada saham perusahaan tersebut. Dengan demikian, diharapkan saham perusahaan diminati investor, sehingga sahamnya aktif diperdagangkan. Dengan aktifnya saham perusahaan diperdagangkan, harga saham perusahaan meningkat maka kapitalisasi pasar perusahaan tinggi. Berikut perusahaan dengan kapitalisasi terbesar di Indonesia pada tahun 2019 yaitu:

**Tabel 1.1. Perusahaan Kapitalisasi Pasar Tertinggi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Nama Perusahaan** | **Nilai Kapitalisasi Pasar (Rp triliun)** |
| 01 | PT. Bank Central Asia, Tbk | 674 |
| 02 | PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk | 475 |
| 03 | PT. HM. Sampoerna, Tbk | 436 |
| 04 | PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk | 381 |
| 05 | PT. Unilever, Tbk | 380 |
| 06 | PT. Bank Mandiri, Tbk | 350 |
| 07 | PT. Astra International Indonesia, Tbk | 330 |
| 08 | PT. Bank Negara Indonesia, Tbk | 166 |
| 09 | PT. Gudang Garam, Tbk | 156 |
| 10 | PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk | 125 |

*Sumber: Kontan, 9 Februari 2019*

 Perusahaan-perusahaan dengan kapitalisasi tertinggi seperti dalam Tabel 1.1 di atas adalah perusahaan besar di Indonesia dengan kinerja yang sangat baik. PT. Bank Central Asia, tbk dan PT. Gudang Garam, tbk adalah perusahaan Indonesia termasuk dalam 200 perusahaan berkinerja terbaik di Asia Pasifik tahun 2019 versi Forbes. Sementara itu, PT. Unilever Indonesia, tbk, PT. Bank Rakyat Indonesia, tbk, PT. Charoen Pokphan Indonesia, tbk dan PT. Bank Negara Indonesia, tbk termasuk dalam 50 perusahaan di Indonesia yang berkinerja terbaik versi Forbes.

Nilai perusahaan dapat dikatakan sebagai persepsi investor terhadap perusahaan. Nilai perusahaan dibentuk oleh harga pasar saham dan sangat dipengaruhi oleh peluang investasi. Investasi memberikan sinyal positif kepada manajer mengenai pertumbuhan perusahaan di masa yang akan datang, sehingga meningkatkan harga saham. Harga saham yang tinggi menyebabkan nilai perusahaan juga akan tinggi (Brealey, dkk, 2007).

 Variasi nilai perushaaan dapat disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kinerja fundamental perusahaan. Rasio keuangan digunakan untuk menjelaskan kinerja fundamental perusahaan. Beberapa rasio yang digunakan untuk menunjukkan kinerja fundamental perusahaan yaitu Return on Assets (ROA), Return on Equity (ROA), Debt to Equity (DER), Earning per Share (EPS). Faktor eksternal meliputi kondisi perekonomian secara umum. Indikator yang digunakan untuk menjelaskan kondisi perekenomian yaitu tingkat inflasi, nilai kurs, tingkat suku bunga, indeks harga saham gabungan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi nilai perushaaan dijelaskan oleh teori sinyal. Teori ini menjelaskan bahwa suatu informasi yang dipublikasikan dalam pasar modal dapat mempengaruhi harga saham perusahaan. Dalam kondisi ini, maka informasi yang dipublikasikan tersebut disebut mempunyai kandungan informasi *(information content)*. Namun apabila informasi tersebut tidak mempengaruhi harga saham, maka informasi tersebut dikatakan tidak mempunyai kandungan informasi. Teori sinyal mengasumsikan bahwa semua informasi tersedia di pasar modal dan investor langsung bereaksi atas informasi tersebut.

Terdapat permasalahan dalam teori sinyal yaitu asimetri informasi. Asimetri informasi yaitu suatu kondisi dimana informasi tidak tersebar dengan baik di pasar modal. Terdapat pihak yang mempunyai informasi yang lebih banyak, sementara ada pihak lain yang tidak mempunyai informasi. Asimetri informasi menyebabkan terjadi kecurangan yang dilakukan oleh pihak yang mempunyai informasi banyak. Kecurangan ini diesbut dengan transaksi orang dalam (*insider trading*). Pihak yang mempunyai informasi banyak mendapatkan keuangan yang tinggi, sementara pihak yang tidak mempunyai informasi memperoleh kerugian.

Permasalahan dalam teori sinyal, dijelaskan oleh teori agensi. Teori agensi menjelaskan bahwa terdapat konflik kepentingan antara manajemen dengan pemangku kepentingan dimana mereka lebih cenderung untuk meningkatkan kepentingan mereka masing-masing (Jensen dan Meckling, 1976; Kim dan Joseph, 2010; Pepper dan Gore, 2015). Manajemen dengan kebijakan keuangan yang ditetapkan berorientasi untuk meningkatkan kepentingan mereka sehingga kepentingan pemangku kepentingan terabaikan. Sementara itu, teori pemangku kepentingan menjelaskan bahwa manajemen harus selalu memperhatikan semua kepentingan para pemangku kepentingan. Oleh sebab itu, diperlukan suatu mekanisme untuk mengurangi konflik kepentingan dan kepentingan para pemangku kepentingan dapat dipenuhi dengan baik oleh manajemen. Mekanisme tersebut disebut dengan *Good Corporate Governance* (GCG). GGC merupakan suatu prinsip yang diterapkan dalam perusahaan untuk menjamin bahwa semua kepentingan *stakeholders* dipenuhi perusahaan. Mekanisme GCG mempunyai 5 prinsip utama yaitu transparansi, akuntabilitas, independen, responsif dan kewajaran. Mekansime GCG ini bersifat tidak terlihat. Oleh sebab itu, mekanisme GCG ditunjukkan oleh indikator mekansime GCG yaitu dewan komisaris independen, struktur kepemilikan, komposisi dewan komisaris dan komite audit.

Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa pelaksanaan GCG pada suatu perusahaan berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Robiyanto (2019) menemukan bahwa kehadiran dewan komisaris dan dewan direksi dalam rapat bersama berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Febriyanti (2019) menemukan bahwa kepemilikan institusi, porsi dewan komisaris independen, dewan direksi, dan jumlah dewan komisaris berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Subanidja (2016) menemukan bahwa dewan komisaris independen, kepemilikan manajerial dan audit delay berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Premavari dan Utami (2020) menemukan bahwa kepemilikan institusi, frekuensi rapat dewan komisaris, audit, remunerasi direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Namun beberapa penelitian juga menemukan bahwa pelaksanaan GCG pada suatu perusahaan tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Mukhtaruddin et, al (2014) menemukan bahwa jumlah dewan komisaris, dewan komisaris independen, kepemilikan institusi, kepemilikan manajerial, dan komite audit tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Febrianti (2019) menemukan bahwa kepemilikan manajerial, komite audit independen, remunerasi dan komite nominasi tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Dari beberapa penelitian tentang implementasi GCG dalam suatu perusahaan terlihat bahwa GCG belum dapat sebagai media untuk meminimalkan konflik kepentingan antara manajemen dengan para pemangku kepentingan dan penciptaan nilai bagi para pemangku kepentingan. Hal ini disebabkan karena masih lemahnya implementasi GCG di Indonesia. Lemahnya implementasi GCG di Indonesia dibuktikan dengan hasil survey yang pernah dilakukan. Pada tahun 2015, *Anti-Corruption Clearing House* melakukan penilaian indikator GCG dengan melakukan survey yang meliputi tiga indikator yaitu *Doing Business Index* (DBI), *Corruption Perception Index* (CPI), dan *Global Corruption Barometer* (GCB). Hasil survey di negara-negara ASEAN dengan Hong Kong dan China sebagai pembanding menunjukkan bahwa Indonesia berada pada peringkat dibawah Singapore, Malaysia, Thailand, Brunei, Vietnam dan Philipina hampir pada semua indikator. Indonesia hanya lebih baik dari pada negara Cambodia, Laos dan Myanmar. Rendahnya indikator GCG Indonesia ini disebabkan oleh tingkat korupsi yang tinggi (Pangaribuan, 2013).

Belum berjalan dengan baik implementasi GCG di Indonesia disebabkan oleh faktor internal dan eskternal (Wibowo, 2010). Faktor internal meliputi; komitmen pimpinan dan karyawan, rendahnya pemahaman terhadap prinsip-prinsip GCG, kurangnya teladan yang diberikan pimpinan, belum adanya budaya perusahaan untuk mendukung terwujudnya prinsip-prinsip GCG dan belum efektifnya sistem pengendalian internal (Djatmiko, 2004). Faktor eksternal menyangkut perangkat hukum, aturan dan penegakkan hukum. Disamping itu, permasalahan lainnya disebabkan oleh masing-masing indikator pengukuran mekanisme GCG dalam implementasinya di Indonesia yaitu dewan komisaris, dewan komisaris independen, komite audit dan struktur kepemilikan. Indikator-indikator ini masing-masing mempunyai permasalahan dalam implementasinya seperti belum jelasnya mekanisme penetapan dewan komisioner, umur dan latar belakang dewan komisaris, mekanisme penetapan anggota komite audit, kepemilikan yang terkonsentasi dan lain-lain (Lestari dan Murtanto, 2018, Junaedi dan Khoirina, 201**7,** Febrina, dkk, 2018; Dewi, 2014, Debby, dkk, 2014; Siahaan, 2013; Mukhtaruddin, dkk, 2014; Agustina, 2017; Adam, dkk, 2015; Almaqoushi dan Ronan, 2017; Alqatamin, 2018; Shyu, 2011, Giovannini, 2010; Dharmadasa, 2014; Tsao, dkk, 2009 dan Situmorang, 2015).

 Berdasarkan penelitian terdahulu, penerapan GCG di Indonesia berfokus pada indikator-indikator yang mempunyai peran dalam implementasi GCG. Indikator-indikator tersebut diwujudkan dari prinsip-prinsip GCG yaitu transparansi, akuntabilitas, independen, kewajaran dan pertanggungjawaban. Indikator-indikator yang sering digunakan yaitu dewan komisaris independen, struktur kepemilikan, komite audit dan akuntan eksternal. Indikator-indikator ini merupakan indikator yang diadopsi dari lembaga yang melakukan pengawasan terhadap implementasi GCG. Implementasi GCG pada perusahaan sebaiknya dibangun dengan terlebih dahulu membangun budaya dan tata nilai dalam perusahaan yang berasal dari budaya sosial masyarakat. Budaya sosial masyarakat tersebut menyangkut nilai-nilai sosial dalam kehidupan masyarakat yang menyangkut pengetahuan, organisasi sosial, peralatan hidup dan teknologi, ekonomi, religi dan kesenian (Lararengana, 2020). Budaya sosial tersebut dikembangkan menjadi 5 unsur yang terdapat dalam Pancasila yaitu ketuhanan, keadilan dan perabadan, persatuan, kepemimpinan dan kegontongroyongan, dan kesejahteraan bersama. Dengan diterapkannya nilai-nilai budaya tersebut maka prinsip-prinsip GCG yaitu transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi dan kewajaran dapat terwujud dengan baik dan dengan dukungan dan komitmen yang tinggi dari semua lapisan manajemen perusahaan.

Untuk itu, implementasi GCG di Indonesia perlu memperhatikan budaya dan tatanan sosial masyarakat. Artinya, perlunya mengembangkan implementasi GCG di Indonesia yang dibangun dengan memasukkan unsur-unsur nilai luhur bangsa Indonesia. Nilai-nilai luhur bangsa Indonesia tersebut sudah sejak zaman dahulu dalam bentuk sosial budaya yang ada dalam masyarakat Indonesia. Nilai –nilai sosial budaya dalam masyarakat yang berkembang diajdikan sebagai media untuk menciptakan pertanggungjawaban yang baik, keterbukaan informasi untuk semua elemen masyarakat, bebas dari pengaruh orang lain dalam penentuan sikap, kebersamaan, musyawarah untuk mufakat, tepa selera, saling menghargai, kegontongrorongan dan kesejahteraan bersama. Sosial budaya tersebut telah teruji mampu bertahan dan berkembang sesuai dengan perkembangan zaman. Oleh karena itu, penelitian ini akan menguji dan menganalisis mengenai internalisasi nilai luhur bangsa dalam implementasi GCG (Armia, 2002). Tatanan nilai luhur bangsa dan budaya masyarakat menjadi norma untuk mengatur tatanan kehidupan masyarakat (Sibarani, 2012).

Nilai luhur dan budaya Indonesia yang terhimpun dalam Pancasila yang diimplementasi dalam GCG dapat menciptakan bangunan GCG yang bernuasa Indonesia sehingga lebih mudah dalam menerapkan dan untuk dicapai (Daniri, 2005). Dengan demikian tujuan utama perusahaan untuk mensejahterakan pemangku kepentingan dapat dicapai dengan baik. Meskipun telah terjadi perubahan seiring berubahnya ruang, waktu, corak organisasi, dan sumber daya manusia, perubahan-perubahan tersebut masih pada perubahan tataran aturan saja. Namun secara substansi, keunikan tata kelola perusahaan terlaksana dengan baik. Artinya bahwa substansi nilai-nilai luhur bangsa tersebut tidak pernah hilang, terus mengakar dalam kehidupan masyarakat. Oleh sebab itu, jika GCG dibangun berdasarkan nilai-nilai luhur bangsa, maka bangunan GCGnya akan kokoh sepanjang masa.

Tata nilai dari nilai luhur itu di Indonesia diwujudkan dalam bentuk dasar Negara Indonesia yaitu Pancasila. Pancasila yang terdiri dari lima sila mencakup pengakuan nilai luhur Indonesia yang terkait dengan pangkuan terhadap hak asasi manusia yaitu kehidupan beragama, perlakuan terhadap rakyat yang berkeadilan dan beradab, menjaga keutuhan Negara Indonesia, proses pengambilan keputusan yang lebih mengutamakan musyawarah dan mufakat dan berfokus kepada peningkatan kesejahteraan masyarakat. Lima sila Pancasila terdiri dari empat puluh lima butir nilai-nilai budaya bangsa. Mekanisme GCG berdasarkan Pancasila disebut dengan *Pancasila Corporate Governance (PCG)*.

Keterkaitan antara Pancasila sebagai nilai luhur bangsa yang menjadi basis tatanan masyarakat Indonesia dengan GCG dapat dilihat pada tabel berikut ini:

 **Tabel.1.2. Keterkaitan Pancasila dan Corporate Governance**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel Pancasila** | **Penelitian Terdahulu** | **Prinsip-prinsip GCG** |
| Sila Pertama |  |  |
| Ketuhanan/Agama | Buckley dan Luis dkk (2013), Nakpodia, dkk (2018) Garmany (2010), Stack, dkk (2015), Aldohni (2014) Goldenberg (2014) | AkuntabilitasTransparansi |
| Sila Kedua |  |  |
| Hak Azasi Manusia | Zang, dkk (2016), Kumar (2018), United Nations (2007) Sakia (2013), Rajbongshi (2019) Bachmann dan Vijay (2014 | KewajaranPertanggungjawaban |
| Sila Ketiga |  |  |
| Kebangsaan | Jezak, dkk (2014), Veen (2014), Veen dan Janine (2008) Licht (2014), Volonte (2014), Unggureanu (2012) Reed (2002) | AkuntabilitasIndependensi |
| Sila Keempat |  |  |
| Kepemimpinan | Eze, dkk (2016), Bakari (2017), Adebayo dan Raj (2016) Leautier (2014), Ali, dkk (2017), Civiletti (2002) Afegbua dan Adejuwon (2012), Erakovic, dkk (2020) | TransparansiIndependensi |
| Sila Kelima |  |  |
| Kesejahteraan Umum/Kesetaraan | Chisari (2014), Skell (2014), Adeyemi (2019)Aggusti, dkk (2015), Rubino dan Francesco (2020) Jacoby (2005), Case, dkk (2011) | KewajaranTransparansiPertanggungjawaban |

Dari tabel di atas terlihat bahwa Pancasila sebagai dasar negara Republik Indonesia yang dibangun dari tatanan masyarakat sejalan dan selaras dengan prinsip-prinsip dalam GCG. Oleh sebab itu GCG yang didisain ulang dengan diimplementasikannya nilai-nilai budaya masyarakat Indonesia sangat diperlukan agar GCG yang dibangun mengakar dan membumi dari tanah Indoensia sendiri.

 Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka penelitian ini membahas dan menganalisis tentang “Pengaruh *Pancasila* *Corporate Governace* terhadap nilai perusahaan pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia”.

**1.2. Perumusan Masalah**

 Berdasarkan penjelasan di atas, permasalahan yang akan dibahas dan dianalisis dalam penelitian adalah

1. Bagaimana pengaruh pengungkapan informasi ketuhanan terhadap nilai perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
2. Bagaimana pengaruh pengungkapan informasi kemanusiaan terhadap nilai perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
3. Bagaimana pengaruh pengungkapan informasi kebangsaan terhadap nilai perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
4. Bagaimana pengaruh pengungkapan informasi kepemimpinan terhadap nilai perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
5. Bagaimana pengaruh pengungkapan informasi kesejahteraan sosial terhadap nilai perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

**1.3. Tujuan Penelitian**

 Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris dan menganalisis tentang pengaruh

1) Pengaruh pengungakapan informasi ketuhanan terhadap nilai perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

2) Pengaruh pengungkapan informasi kemanusiaan terhadap nilai perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

3) Pengaruh pengungkapan informasi kebangsaan terhadap nilai perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

4) Pengaruh pengungkapan informasi kepemimpinan terhadap nilai perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

5) Pengaruh pengungkapan informasi kesejahteraan sosial terhadap nilai perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

* 1. **Manfaat Penelitian**
		1. **Manfaat teoritis**

Kontribusi teoritis penelitian adalah pengembangan ilmu keuangan khususnya yang terkait dengan implementasi GCG dalam perusahaan dengan menginternalisasikan Pancasila yang merupakan nilai luhur bangsa Indonesia. Dengan memasukkan Pancasila dalam GCG*,* Pancasila membumi di Negara Indonesia. Pancasila bukan hanya dihapalkan saja tapi diimplementasi dalam kehidupan sehari-hari pada perusahaan. Implementasi Pancasila dalam GCG ini mempengaruhi kebijakan keuangan pada perusahaan dan pada akhirnya meningkatkan nilai perusahaan dari pandangan investor

Dengan demikian, kerangka teori keagenan dikembangkan dengan memasukkan budaya lokal suatu negara yang menjadi kekhususan GCG yang diterapkan. GCG yang memperhatikan kearifan lokal menjadikan GCG yang lebih mengakar terhadap pelaksanaan aktivitas yang dilakukan individu-individu yang terlibat dalam perusahaan.

* + 1. **Manfaat Praktis**

Secara praktis hasil penelitian ini menjadi sinyal bagi perusahaan untuk memperhatikan variabel-variabel tersebut khususnya PCGD agar perusahaan tersebut tetap bertahan dan berkembangan dalam bursa efek dan sahamnya diminati investor. Bagi investor hasil penelitian ini dapat memberikan masukkan dalam mengambil keputusan untuk membeli, menahan dan menjual saham perusahaan yang terdaftar di bursa efek.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1. Teori Sinyal**

 Teori sinyal pertama kali dikembangkan oleh Ross tahun 1977. Teori ini menyatakan bahwa pihak eksekutif perusahaan memiliki informasi lebih baik mengenai perusahaannya sehingga perusahaan terdorong untuk menyampaikan informasi tersebut kepada calon investor agar harga saham perusahaannya meningkat. Asumsi utama dalam teori sinyal adalah informasi yang diterima oleh masing-masing pihak pemangku kepentingan tidak sama. Teori sinyal menunjukkan adanya asimetri informasi antara manajemen perusahaan dengan pemangku kepentingan dengan informasi. Untuk itu, manajer perlu memberikan informasi bagi pemangku kepentingan melalui penerbitan laporan keuangan. Teori sinyal mengemukakan tentang kandungan informasi yang memberikan sinyal kepada pengguna laporan perusahaan. Sinyal ini berupa informasi mengenai hal-hal yang sudah dilakukan oleh manajemen untuk merealisasikan keinginan pemilik. Sinyal dapat berupa promosi atau informasi lain yang menyatakan bahwa perusahaan tersebut lebih baik daripada perusahaan lain (Brigham dan Houston, 2011; Spence, 1973; Wolk, dkk, 2001; Morris, 1987).

 Informasi yang diterima oleh pemangku kepentingan terlebih dahulu diterjemahkan sebagai sinyal yang baik atau sinyal yang jelek. Sinyal menunjukkan kandungan informasi yang terkandung dalam suatu publikasi informasi. Sinyal baik memberikan prospek menguntungkan bagi investor dan sebaliknya sinyal jelek memberikan prospek tidak menguntungkan bagi investor (Brigham dan Houston, 2011; Morris, 1987, Spence, 1973). Sinyal baik menyebabkan reaksi positif dan sinyal jelek menyebabkan reaksi negatif. Reaksi positif ditunjukkan dengan tinggi volume perdagangan saham dan meningkatnya harga saham perusahaan. Dengan tingginya volume perdagangan saham dan meningkatnya harga saham, maka nilai perusahaan meningkat. Reaksi negatif ditunjukkan dengan rendahnya volume saham yang diperdagangkan dan menurunnya harga saham perusahaan. Dengan rendahnya volume perdagangan saham dan menurunnya harga saham, maka nilai perusahaan menurun (Hartono, 2010).

 Tujuan teori sinyal ini adalah keterbukaan informasi kepada pihak luar agar tidak terdapat asimetri informasi antara perusahaan dan pihak luar. Perusahaan mempunyai informasi lebih banyak dibandingkan dengan pihak luar. Untuk mengurangi informasi asimetri tersebut maka perusahaan memberikan sinyal pada pihak luar, salah satunya dalam bentuk informasi keuangan yang dapat dipercaya dan mengurangi ketidakpastian mengenai prospek perusahaan dimasa datang (Hartono, 2010).

**2.2. Teori Keagenan**

 Teori keagenan merupakan dasar teori yang mendasari praktik bisnis perusahaan. Teori ini memberikan penjelasan hubungan kontrak antara prinsipal dan agen dalam bentuk kontrak kerja sama. Jensen dan Meckling (1976) menyatakan bahwa hubungan keagenan adalah sebuah kontrak antara manajer dan pemegang saham. Eisenhardt (1989) menyatakan bahwa teori keagenan menggunakan tiga asumsi sifat manusia yaitu: (1) manusia pada umumnya mementingkan diri sendiri, (2) manusia memiliki daya pikir terbatas mengenai persepsi masa mendatang, dan (3) manusia selalu menghindari risiko. Berdasarkan asumsi tersebut hal yang paling umum terjadi adalah manusia bertindak atas kepentingan mereka. Pemegang saham hanya tertarik kepada return atas dana yang diinvestasikan di perusahaan tersebut sementara para manajer tertarik kepada kompensasi yang akan diterima jika mereka bisa memberikan return bagi pemegang saham.

**2.3. *Good Corporate Governance* dan Sosial Budaya Indonesia**

 GCG merupakan salah satu pilar dari sistem ekonomi pasar (KNKG, 2006). GCG berkaitan erat dengan kepercayaan baik terhadap perusahaan yang melaksanakannya maupun terhadap iklim usaha di suatu negara. Implementasi GCG mendorong terciptanya persaingan yang sehat dan iklim usaha yang kondusif. Oleh karena itu, implementasi GCG oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia sangat penting untuk menunjang pertumbuhan dan stabilitas ekonomi yang berkesinambungan dan diharapkan dapat menunjang upaya pemerintah dalam menegakkan GCG pada umumnya di Indonesia.

 GCG berisi seperangkat peraturan yang menetapkan hubungan antara pemegang saham, pengurus, pihak kreditur, pemerintah, karyawan serta para pemegang kepentingan intern dan ekstern lainnya sehubungan dengan hak-hak dan kewajiban mereka, atau dengan kata lain sistem yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan untuk menciptakan nilai tambah bagi semua pihak yang berkepentingan (stakeholders) (FCGI, 2001). Prinsip-prinsip dari GCG menurut Organization Economic Cooperation and Development (OECD), yaitu (1) Transparansi yaitu keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan mengemukakan informasi material yang relevan mengenai perusahaan. Pengungkapan yaitu penyajian informasi kepada stakeholders, baik wajib maupun sukarela, mengenai hal-hal yang berkenaan dengan kinerja operasional, keuangan, dan risiko usaha perusahaan. Hal ini bertujuan untuk menjaga objektivitas dalam menjalankan bisnis. Perusahaan harus menyediakan informasi yang material dan relevan dengan cara yang mudah diakses dan dipahami oleh pemangku kepentingan dan tidak hanya masalah yang disyaratkan oleh peraturan perundang-undangan, tetapi juga hal yang penting untuk pengambilan keputusan olehpemegang saham, kreditur dan pemangku kepentingan lainnya, (2). Kemandirian yaitu suatu keadaan dimana perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan keepentingan dan pengaruh atau tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat sehingga tidak ada organ perusahaan yang saling mendominasi dan diintervensi oleh pihak-pihak lain. Independensi sangat dibutuhkan untuk menghindari adanya bentrok kepentingan, terutama dari pemegang saham mayoritas, (3). Akuntabilitas yaitu kejelasan fungsi, pelaksanaan, dan pertanggungjawaban manajemen perusahaan sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif dan ekonomis. Perusahaan harus mampu mempertanggungjawabkan kinerjanya secara wajar dan transparan. Oleh sebab itu, akuntabilitas dibutuhkan untuk menjelaskan bahwa setiap pihak telah menjalankan tugasnya dengan tepat dan efektif, (4). Pertanggungjawaban yaitu kesesuaian dalam pengelolaan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat. Prinsip ini menekankan akan adanya tanggung jawab pengurus dalam manajemen, pengawasan manajemen serta pertanggungjawaban kepada perusahaan dan para pemegang saham sehingga semua pihak sadar bahwa mereka memiliki tanggung jawab dan menghindari penyalahgunaan kekuasaan atau kedudukan, dan (5). Kewajaran yaitu keadilan dan kesetaraan di dalam memenuhi hak-hak pihak-pihak yang berkepentingan dengan perusahaan yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, terutama pada pemegang saham minoritas dari segala kecurangan atau ketidakadilan pemegang saham mayoritas.

 Nilai-nilai budaya bangsa merupakan usaha manusia dengan menggunakan akal budinya (kognisi) untuk bertindak dan bersikap terhadap sesuatu, objek, atau peristiwa yang terjadi dalam ruang tertentu.Nilia-nilai luhur bangsa dapatjuga diartikan sebagai pengetahuan yang eksplisit yang muncul dari periode panjang yang berevolusi bersama-sama masyarakat dan lingkungannya dalam sistem lokal yang sudah dialami bersama-sama. Nilai-nilai luhur bangsa bukan hanya sekedar acuan tingkah laku seseorang, namun juga mampu mendinamiskan kehidupan masyarakat yang penuh keadaban. Nilai-nilai luhur bangsa dianggap sebagai kebenaran yang telah mentradisi dalam masyarakat (Gobyah, 2003).

Nilai-nilai luhur bangsa merupakan suatu aturan yang berlaku dalam suatu masyarakat yang diyakini kebenarannya dan menjadi acuan dalam bertindak dan berperilaku. Oleh karena itu, nilai-nilai luhur bangsa merupakan entitas yang sangat menentukan harkat dan martabat manusia dalam komunitasnya (Geertz, 1973). Nilai luhur bangsa itu merupakan bentuk kebudayaan, maka mengalami reinforcement secara terus-menerus sehingga menjadi yang lebih baik dan manifestasi kebudayaan yang terjadi dengan penguatan-penguatan dalam kehidupannya sekaligus dapat menunjukkan sebagai salah satu bentuk humanisasi manusia dalam berkebudayaan.

Nilai luhur bangsa merupakan suatu sistem nilai atau tata nilai yang dikembangkan oleh suatu komunitas masyarakat tradisional yang mengatur tentang etika penilaian baik-buruk serta benar atau salah. Ketentuan tersebut mengatur hal-hal adat yang harus ditaati, mengenai mana yang baik atau buruk, mana yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan, yang jika hal tersebut dilanggar, maka akan ada sanksi adat yang mengaturnya.

Tata nilai yang berkembang dalam masyarakat tersebut dikembangkan menjadi falsafah Negara Republik Indonesia yaitu dasar Negara yang dikenal dengan sebutan Pancasila. Wikipedia menjelaskan bahwa Pancasila adalah ideologi dasar bagi negara Indonesia. Pancasila merupakan rumusan dan pedoman kehidupan berbangsa dan bernegara bagi seluruh rakyat Indonesia yaitu (1) Ketuhanan Yang Maha Esa, dengan 7 butir-butir nilai budaya, (2) Kemanusiaan yang adil dan beradab dengan 10 butir-butir nilai budaya, (3) Persatuan Indonesia dengan 8 butir-butir nilai budaya, (4) Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaran/perwakilan dengan 10 butir-butir nilai budaya dan (5) Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia dengan 11 butir-butir nilai budaya.

 Dari 45 butir-butir Pancasila tersebut dianalisis aktivitas yang dilakukan perusahaan sehingga menjadi informasi yang dilaporkan yang mencerminkan butir-butir Pancasila tersebut. Walaupun aktivitas tersebut tidak secara berhubungan dengan butir-butir Pancasila tersebut, namun mendekati dan mencerminkan butir-butir Pancasila tersebut. Contoh, pada Sila 1 Pancasila pada butir 1, 2 dan 3 dapat dijelaskan dengan informasi yang dibuat perusahaan yang terkait dengan latar belakang agama pimpinan perusahaan mulai dari Dewan Komisaris dan Dewan Direksi, statistika karyawan perusahaan berdasarkan agama yang dianut mereka. Butir 4, 5 dan 6 dijelaskan oleh informasi yang dibuat perusahaan yang terkait dengan tempat ibadah yang berada dalam lingkuangan area perkantoran perusahaanm peringatan hari-hari besar agama dan bantuan yang diberikan perusahaan kepada masyarakat umum untuk pembangunan atau renovasi sarana peribadatan. Butir 7 dapat dijelaskan dengan informasi yang dibuat perusahaan yang terkait dengan rencana strategis perusahaan yang memasukkan kata-kata yang terkait dengan kehidupan beragama, misalnya bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, Menumbuhkembangan kerukunan hidup beragama, rezeki bersumber dari Tuhan dan lain-lain. Rencana strategis tersebut mulai dari visi, misi, tujuan strategi, tujuan, program dan aktivitas.

 Setiap butir-butir dalam sila-sila Pancasila dianalis seperti di atas dengan menggunakan pengungkapan informasi. Dari 45 butir Pancasila tersebut, implementasi dalam pengungkapan informasi kegiatan perusahaan dapat menjadi 44 item pengungkapan yaitu, sila pertama dengan 7 item pengungkapan, sila kedua dengan 10 item pengungkapan, sila ketiga dengan 7 item pengungkapan, sila keempat dengan 10 item pengungkapan, dan sila kelima dengan 10 item pengungkapan. Berikut ini masing-masing item pengungkapan setiap sila Pancasila yaitu:

**Tabel. 2.1. Analisis Butir-butir Pancasila menjadi Informasi Perusahaan**

|  |  |
| --- | --- |
| **Butir-Butir Pancasila** | **Pengungkapan Perusahaan** |
| **Sila ke 1: Ketuhanan Yang Maha Esa**  |
| 1. Bangsa Indonesia Percaya dan taqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa
 | 1. Informasi agama pimpinan perusahaan
 |
| 1. Manusia Indonesia percaya dan takwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, sesuai dengan agama dan kepercayaannya masing-masing menurut dasar kemanusiaan yang adil dan beradab
 | 1. Informasi statistik karyawan berdasarkan agama
 |
| 1. Mengembangkan sikap hormat menghormati dan bekerjasama antara pemeluk agama dengan penganut kepercayaan yang berbeda-beda terhadap Tuhan Yang Maha Esa
 | 1. Informasi tempat ibadah dalam lokasi perkantoran
 |
| 1. Membina kerukunan hidup di antara sesama umat beragama dan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa
 | 1. Informasi peringatan hari-hari besar agama
 |
| 1. Agama dan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa adalah masalah yang menyangkut hubungan pribadi manusia dengan Tuhan Yang Maha Esa
 | 1. Informasi bantuan perusahaan untuk pembangunan sarana ibadah
 |
| 1. Mengembangkan sikap saling menghormati kebebasan menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaannya masing-masing
 | 1. Informasi agama dalam rencana strategis perusahaan
 |
| 1. Tidak memaksakan suatu agama dan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa kepada orang lain
 | 7. Informasi lokasi tempat ibadah di sekitar lingkungan perusahaan |
|  |  |
| **Sila ke 2: Kemanusiaan yang adil dan beradab** |
| 1. Mengakui dan memperlakukan manusia sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa
 | 1. Informasi sistem pengembangan karier dalam laporan perusahaan
 |
| 1. Mengakui persamaan derajat, persamaan hak, dan kewajiban asasi setiap manusia, tanpa membeda-bedakan suku, keturunan, agama, kepercayaan, jenis kelamin, kedudukan sosial, warna kulit dan sebagainya
 | 1. Informasi sistem penggajian dan remunerasi
 |
| 1. Mengembangkan sikap saling mencintai sesama manusia
 | 1. Informasi persamaan hak dan kewajiban yang tidak diskriminasi
 |
| 1. Mengembangkan sikap saling tenggang rasa dan tepa selira
 | 1. Informasi penghargaan dan sanksi
 |
| 1. Mengembangkan sikap tidak semena-mena terhadap orang lain
 | 1. Informasi pengembangan kapasitas karyawan
 |
| 1. Menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan
 | 1. Informasi penyelesaian perselisihan dengan karyawan/serikat pegawai
 |
| 1. Gemar melakukan kegiatan kemanusiaan
 | 1. Informasi kerjasama/kolaborasi dengan perusahaan lain
 |
| 1. Berani membela kebenaran dan keadilan
 | 1. Informasi adanya tempat pengaduan/LBH terkait ketidakbenaran/ketidakadilan
 |
| 1. Bangsa Indonesia merasa dirinya sebagai bagian dari seluruh umat manusia
 | 1. Informasi menjadi anggota/simpatisan lembaga kemanusiaan Indonesia dan Internasional (Unicef, Aksi Cepat Tanggap (ACT), Dompet Duafa, Laznas BSM, Laznas Al Azhar, Majelis Ta’lim Telkomsel, SADAQA, Rumah KAMMI Peduli, Komunitas Sedekah Harian, Lembaga Ide Berbagi, Zakat Sukses)
 |
| 1. Mengembangkan sikap hormat menghormati dan bekerjasama dengan bangsa lain
 | 1. Informasi menjadi simpatisan/anggota Palang Merah Indonesia
 |
|  |  |
| **Sila ke 3: Persatuan Indonesia**  |
| 1. Mampu menempatkan persatuan, kesatuan, serta kepentingan dan keselamatan bangsa dan negara sebagai kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi dan golongan
 | 1. Informasi porsi jumlah karyawan WNI
 |
| 1. Sanggup dan rela berkorban untuk kepentingan negara dan bangsa apabila diperlukan
 | 1. Informasi laporan berbahasa Indonesia
 |
| 1. Mengembangkan rasa cinta kepada tanah air dan bangsa
 | 1. Informasi upacara memperingati hari-hari besar kenegaraan
 |
| 1. Mengembangkan rasa kebanggaan berkebangsaan dan bertanah air Indonesia
 | 1. Informasi pimpinan perusahaan dari berbagai suku/etnis
 |
| 1. Memelihara ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial
 | 1. Informasi partisipasi perusahaan untuk kegiatan amal bencana
 |
| 1. Mengembangkan persatuan Indonesia atas dasar Bhinneka Tunggal Ika
 | 1. Informasi kepatuhan perusahaan terhadap regulasi internasional
 |
| 1. Memajukan pergaulan demi persatuan dan kesatuan bangsa
 | 1. Informasi adanya kerjasama kerja bakti dengan TNI/POLRI
 |
|  |  |
| **Sila ke 4: Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaran/perwakilan**  |
| 1. Tidak boleh memaksakan kehendak kepada orang lain
 | 1. Informasi proses perekrutan karyawan yang memberikan kesempatan untuk WNI
 |
| 1. Tidak boleh memaksakan kehendak kepada orang lain
 | 1. Informasi pengambilan keputusan yang dilakukan secara musyawarah dan mufakat
 |
| 1. Mengutamakan musyawarah dalam mengambil keputusan untuk kepentingan bersama
 | 1. Informasi uraian pekerjaan pimpinan perusahaan dan ruang tanggung jawabnya masing-masing
 |
| 1. Musyawarah untuk mencapai mufakat diliputi oleh semangat kekeluargaan
 | 1. Informasi opini kantor akuntan publik dan laporan lainnya
 |
| 1. Menghormati dan menjunjung tinggi setiap keputusan yang dicapai sebagai hasil musyawarah
 | 1. Informasi jumlah keluhan masyarakat yang ditidaklanjuti
 |
| 1. Dengan iktikad baik dan rasa tanggung jawab menerima dan melaksanakan hasil keputusan musyawarah
 | 1. Informasi kebijakan perusahaan terkait dengan hak cuti
 |
| 1. Di dalam musyawarah diutamakan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi dan golongan
 | 1. Informasi adanya lembaga kerjasama Tripartit (serikat pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah)
 |
| 1. Musyawarah dilakukan dengan akal sehat dan sesuai dengan hati nurani yang luhur
 | 1. Informasi adanya lembaga kerjasama Bipartit (serikat pekerja/buruh dan pengusaha)
 |
| 1. Keputusan yang diambil harus dapat dipertanggungjawabkan secara moral kepada Tuhan Yang Maha Esa, menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia, nilai-nilai kebenaran dan keadilan mengutamakan persatuan dan kesatuan demi kepentingan bersama
 | 1. Informasi adanya kerjasama dengan lembaga Majelis keagamaan
 |
| 1. Memberikan kepercayaan kepada wakil-wakil yang dipercayai untuk melaksanakan pemusyawaratan
 | 1. Informasi adanya kerjasama dengan lembaga atau anggota DPR RI/DPRD/DPDRI/DPD
 |
|  |  |
| **Sila ke 5: Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia** |
| 1. Mengembangkan perbuatan yang luhur, yang mencerminkan sikap dan suasana kekeluargaan dan kegotongroyongan
 | 1. Informasi keterlibatan perusahaan dalam lingkungan sosial
 |
| 1. Mengembangkan sikap adil terhadap sesama
 | 1. Informasi kegiatan daur ulang limbah perusahaan
 |
| 1. Menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban
 | 1. Informasi kegiatan perusahaan terkait dengan pengembangan ekonomi masyarakat
 |
| 1. Menghormati hak orang lain
 | 1. Informasi pengakuan terhadap kreatifitas dan inovasi karyawan
 |
| 1. Suka memberi pertolongan kepada orang lain agar dapat berdiri sendiri
 | 1. Informasi slogan perusahaan yang terkait dengan KKN, gratifikasi, pemerasan, efisiensi dan sederhana.
 |
| 1. Tidak menggunakan hak milik untuk usaha-usaha yang bersifat pemerasan terhadap orang lain
 | 1. Informasi jumlah pajak, dividen dan zakat/infak/sedekah
 |
| 1. Tidak menggunakan hak milik untuk hal-hal yang bersifat pemborosan dan gaya hidup mewah
 | 1. Informasi adanya surat edaran dari pimpinan tentang tatacara penggunaan Sumber Daya di lingkungan perusahaan
 |
| 1. Tidak menggunakan hak milik untuk bertentangan dengan atau merugikan kepentingan umum
 | 1. Informasi adanya surat edaran tentang sanksi tentang pencurian Sumber Daya di lingkungan perusahaan
 |
| 1. Suka bekerja keras
 | 1. Informasi adanya penghargaan bagi SDM yang bekerja di atas beban kerja normal
 |
| 1. Suka menghargai hasil karya orang lain yang bermanfaat bagi kemajuan dan kesejahteraan bersama
 | 1. Informasi adanya kerjasama dengan Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual/lembaga Hak Cipta
 |

*Sumber: Mukhtaruddin (2020)*

**2.4. Nilai Perusahaan**

 Nilai perusahaan merupakan persepsi investor terhadap perusahaan, yang sering dikaitkan dengan harga saham. Harga saham yang tinggi membuat nilai perusahaan juga tinggi. Tujuan utama perusahaan adalah untuk memaksimumkan kekayaan atau nilai perusahaan (Salvatore, 2005). Memaksimalkan nilai perusahaan sangat penting, karena dengan memaksimalkan nilai perusahaan berarti juga memaksimalkan kemakmuran pemegang saham yang merupakan tujuan utama perusahaan. Nilai perusahaan merupakan nilai pasar atas surat berharga hutang dan ekuitas perusahaan yang beredar (Keown, 2011) dan juga dapat dikatakan bawha nilai perusahaan menggambarkan persepsi investor terhadap tingkat keberhasilan perusahaan yang sering dikaitkan dengan harga saham. Harga saham yang tinggi membuat nilai perusahaan juga tinggi. Nilai perusahaan yang tinggi akan membuat pasar percaya tidak hanya pada kinerja perusahaan saat ini namun juga pada prospek perusahaan di masa depan. Nilai perusahaan menunjukkan nilai pasar dan nilai perusahaan dapat memberikan kemakmuran pemegang saham secara maksimum apabila harga saham perusahaan meningkat. Semakin tinggi harga saham, maka makin tinggi kemakmuran pemegang saham. Untuk mencapai nilai perusahaan umumnya para pemodal menyerahkan pengelolaannya kepada para profesional.

 Tujuan pengelolaan keuangan perusahaan adalah maksimalisasi nilai saham kepemilikan perusahaan, atau memaksimalisasikan harga saham. Tujuan memaksimumkan harga saham tidak berarti bahwa para manajer harus berupaya mencari kenaikan nilai saham dengan mengorbankan para pemegang obligasi. Nilai perusahaan dapat juga dilihat melalui nilai pasar atau nilai buku perusahaan dari ekuitasnya, sehingga nilai perusahaan tercermin dari harga saham perusahaan (Fama, 1978). Harga pasar dari saham perusahaan yang terbentuk antara pembeli dan penjual disaat terjadi transaksi disebut nilai pasar perusahaan, karena harga pasar saham dianggap cerminan dari nilai aset perusahaan sesungguhnya. Nilai perusahaan yang dibentuk melalui indikator nilai pasar saham sangat dipengaruhi oleh peluang-peluang investasi. Adanya peluang investasi dapat memberikan sinyal positif tentang pertumbuhan perusahaan dimasa yang akan datang, sehingga dapat meningkatkan nilai perusahaan.

 Rasio-rasio keuangan digunakan investor untuk mengetahui nilai pasar perusahaan. Rasio tersebut dapat memberikan indikasi bagi manajemen mengenai penilaian investor terhadap kinerja perusahaan dimasa lampau dan prospeknya dimasa depan. Ada beberapa rasio untuk mengukur nilai pasar perusahaan, salah satunya Tobin’s Q. Rasio ini dinilai bisa memberikan informasi paling baik, karena dalam Tobin’s Q memasukkan semua unsur hutang dan modal saham perusahaan, tidak hanya saham biasa saja dan tidak hanya ekuitas perusahaan yang dimasukkan namun seluruh asset perusahaan. Dengan memasukkan seluruh asset perusahaan berarti perusahaan tidak hanya berfokus pada satu tipe investor saja yaitu investor dalam bentuk saham namun juga untuk kreditur karena sumber pembiayaan operasional perusahaan bukan hanya dari ekuitasnya saja tetapi juga dari pinjaman yang diberikan oleh kreditur (Sukamulja, 2004). Nilai Tobin’s Q yang tinggi menunjukkan bahwa perusahaan memiliki prospek pertumbuhan yang baik. Hal ini dapat terjadi karena semakin besar nilai pasar asset perusahaan dibandingkan dengan nilai buku asset perusahaan maka semakin besar kerelaan investor untuk mengeluarkan pengorbanan yang lebih untuk memiliki perusahaan tersebut (Sukamulja, 2004).

**2.5. Kerangka Pemikiran**

Teori sinyal menyatakan bahwa suatu informasi yang dipublikasi perusahaan pada pasar modal dapat diperoleh oleh investor dengan mudah, sehingga manajemen sebagai pihak internal dan investor sebagai pihak eksternal mempunyai informasi yang sama (Spence, 1973). Informasi mengenai pelaksanaan GCG di perusahaan. Apabila penerapan GCG dengan baik, menjadi informasi positif mengenai perusahaan, sehingga investor cenderung untuk membeli saham perusahaan, sehingga nilai perusahaan meningkat. Namun apabila sebaliknya yaitu penerapan GCG tidak baik, maka hal ini menjadi menjadi informasi negative mengenai perusahaan, sehingga investor tidak membeli saham perusahaan atau menjual saham yang dimiliki, nilai perusahaan menurun.

 Informasi yang dipublikasikan perusahaan diterima oleh pasar dan pasar bereaksi atas informasi tersebut. Permasalahan yang sering terjadi yaitu adanya asimetris informasi. Asimetris informasi terjadi apabila pihak-pihak yang berkepentingan terhadap perusahaan tidak mempunyai informasi yang sama mengenai prospek dan risiko perusahaan, dimana ada pihak tertentu mempunyai informasi lebih baik dan banyak, sementara ada pihak lainnya tidak mempunyai informasi yang memadai (Hanafi, 2014). Dalam kondisi ini terjadi permasalahan agensi, dimana terjadi benturan kepentingan antara agent (manajemen) dengan principal (pemegang saham). Manajemen sebagai agent terjadi kecenderungan untuk menyembunyikan beberapa informasi yang tidak diketahui principal sebagai pemilik. Mekansime GCG diperlukan untuk meminimalisasikan permasalahan ini. GCG merupakan suatu sistem yang dibangun perusahaan terdiri atas fungsi-fungsi yang dijalankan oleh pihak-pihak yang berkepentingan untuk memaksimalkan penciptaan nilai perusahaan untuk pemangku kepentingan. Prinsip-prinsip yang dibangun tersebut meliputi akuntabilitas, transparansi, independensi, responsif dan kewajaran. Perwujudan prinsip-prinsip GCG ini dalam perusahaan terlihat pada keberadaan dewan komisaris independen, komite audit dan struktur kepemilikan. Dengan adanya mekanisme GCG ini maka kepentingan masing-masing pemangku kepentingan terjamin dengan baik. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa indikator mekamisme GCG yang dipakai ini terjadi ketidakkonsistenan. Masing-masing peneliti punya argumen, mengapa hal tersebut terjadi, sehingga penelitian ini berusaha untuk mengembangan mekanisme GCG dengan memperhatikan kearifan lokal (local wisdom) yaitu nilai-nilai budaya yang sudah tumbuh dan berkembang dalam kehidupan masyarakat.

 Implementasi sosial budaya masyarakat dalam GCG menjadi imformasi yang bernilai bagi investor, karena perusahaan secara langsung telah mengimplentasikan tatanan kehidupan beragama dalam perusahaan, tidak ada diskriminasi terhadap gender, agama, ethis, membangun kerja tim yang solid, mempunyai pimpinan yang mumpuni dan berusaha untuk mensejahterakan semua stakeholders perusahaan. Informasi ini menjadi salah satu dasar yang digunakan investor untuk bertransaksi saham perusahaan.

Penelitian ini menginvestigasi pengaruh penerapan GCG pada perusahaan dengan menggunakan Pancasila dalam mekanisme GCG) terhadap nilai perusahaan. Kerangka berpikir penelitian ini dapat dibuatkan formulasinya sebagai berikut:

**Gambar 1 Kerangka Pemikiran**

**2.6. Pengembangan Hipotesis**

**2.6.1. Pengaruh pengungkapan informasi ketuhanan terhadap nilai perusahaan**

Prinsip ketuhanan mengandung nilai bahwa negara yang didirikan adalah perwujudan tujuan manusia sebagai khalifah dimuka bumi. Prinsip ketuhanan ini terkait dengan keyakinan dan kepercayaan seseorang. Aturan ketuhanan mengajarkan untuk jujur dan taat azas, boleh dan tidak boleh. Pelaksanaan atas aturan ketuhanan ini menyebabkan orang dalam bekerja selalu mendapatkan pengawasan dari Tuhan Yang Maha Esa. Implementasi aspek ketuhanan dalam mekanisme GCG meningkatkan akuntabilitas dan transparansi (Taufiq, 2015; Steiner, 2011; O’Loan, 2010). Pengungkapan informasi ketuhanan ini memberikan informasi positif bagi pasar, sehingga pasar berekasi positif atas informasi ini dan nilai perusahaan meningkat.

 Berdasarkan penjelasan di atas dapat diformulasikan hipotesis pertama yaitu sebagai berikut:

***H1: Pengaruh pengungkapan informasi ketuhanan terhadap nilai perusahaan***

**2.6.2. Pengaruh pengungkapan informasi kemanusiaan terhadap nilai perusahaan**

Prinsip kemanusiaan ini mengandung nilai kesadaran modal dan tingkah laku yang menjunjung tinggi hak asasi manusia, menjunjung tinggi harkat dari martabat manusia sebagai makhluk yang beradab. Oleh karena itu, aturan dan kebijakan yang dibuat harus bertujuan untuk meninggikan harkat martabat manusia terutama hak-hak manusia sebagai hak asasi.

Aspek kemanusiaan terkait dengan perlakuan perusahaan terhadap orang-orang yang bekerja dalam perusahaan. Perusahaan sangat memperhatikan hak-hak dan kewajiban-kewajiban karyawan. Setiap individu dalam perusahaan diperlakukan secara adil dan beradab. Implementasi aspek kemanusiaan dalam mekanisme GCG meningkatkan kewajaran dan responsif perusahaan (Sherman, 2021; Scheper, 2016; Dallas, 2015). Pengungkapan informasi tentang aspek kemanusiaan dalam perusahaan, menciptakan informasi positif bagi investor, sehingga mempengaruhi nilai perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diformulasikan hipotesis kedua yaitu sebagai berikut:

***H2: Pengaruh pengungkapan informasi kemanusiaan terhadap nilai perusahaan***

**2.6.3. Pengaruh pengungkapan informasi kebangsaan terhadap nilai perusahaan**

Aspek kebangsaan mengandung nilai yang terkait dengan suku, ras, kelompok, golongan maupun agama. Keanekaragaman diantara mereka merupakan kodrat sebagai manusia. Konsep yang harus dikembangkan adalah bersatu dalam keragaman. Kebebasan setiap individu, golongan, suku, ras, dan agama untuk merealisasikan seluruh potensi yang dimilik dalam kehidupan bersama. Implementasi kebangsaan ini dalam mekanisme GCG meningkatkan akuntabilitas dan independensi (Hass, 2014; Veen & Elbertsen, 2008; Ruigrok; 2007). Pengungkapan informasi kebangsaan yang menunjukkan rasa kebersamaan dan persatuan menjadi informasi positif bagi investor, meningkatkan persepsi investor dan meningkatkan nilai perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diformulasikan hipotesis ketiga yaitu sebagai berikut:

***H3: Pengaruh pengungkapan informasi kebangsaan terhadap nilai perusahaan***

**2.6.4. Pengaruh pengungkapan informasi kepemimpinan terhadap nilai perusahaan**

Aspek kepemimpinan terkait dengan sistem demokrasi yang dikembang oleh pemimpin. Sistem demokrasi ini diwujudkan dalam bentuk rasa kebersamaan, saling menghargai, gotong royong, tepa selara, musyawarah untuk mufakat, setiap orang punya kontribusi dan saling mendukung. Implementasi aspek kepemimpinan ini dalam mekanisme GCG akuntabilitas dan indpendensi yang tinggi (Erakovic, et. Al, 2020; Kususmawati, 2020; Eze, et. al, 2020). Pengungkapan informasi aspek kepemiminan dalam perusahaan menyebabkan terjadinya reaksi investor dan mempengaruhi nilai perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diformulasikan hipotesis keempat yaitu sebagai berikut:

***H4: Pengaruh pengungkapan informasi kepemimpinan terhadap nilai perusahaan***

**2.6.5. Pengaruh pengungkapan informasi kesejateraan sosial terhadap nilai perusahaan**

Aspek kesejahteraan sosial dan kesetaraan mengadung nilai keadilan bersama. Keadilan tersebut menyangkut keadilan untuk semua pihak yang berkentingan dengan perusahaan. Manajemen, karyawan, masyarakat, negara, lingkungan dan makluk hidup lainnya harus diperlakukan dengan adil. Konsep pelaporan *triple-buttom line* harus dikembangkan perusahaan. Implementasi aspek kesejahteraan sosial dalam implementasi mekanisme GCG meningkatkan nilai kewajaran, transparansi dan responsif (Sacramento, 2020; Fia & Sacconi, 2018; Anggusti et al, 2015). Pengungkapan informasi kesejahteraan sosial dan kesetaraan berdasarkan keadilan menjadi informasi yang bernilai bagi investor. Informasi bereaksi terhadap informasi ini dan mempengaruhi nilai perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diformulasikan hipotesis kelima yaitu sebagai berikut:

***H5: Pengaruh pengungkapan informasi kesejateraan sosial terhadap nilai perusahaan***

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

**3.1. Unit Analisis**

 Unit analisis penelitian ini adalah laporan tahunan. Dari laporan tahunan diperoleh data mengenai informasi yang dibutuhkan dalam penelitian untuk mengisi checklist, kebijakan dividen, kebijakan investasi, kebijakan pendanaan dan nilai perushaaan perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

**3.2. Periode pengamatan**

 Periode pengamatan penelitian ini selama 10 tahun yaitu dari tahun 2009 sampai dengan 2018. Selama periode pengamatan diuji dan dianalisis pengaruh Pancasila Corporate Governance (PCG) terhadap sebagai nilai perusahaan pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

**3.3. Populasi dan Sampel**

 Populasi dalam penelitian ini adalah semua perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2009 sampai dengan 2018. Pemilihan sampel menggunakan purposive random sampling dengan menggunakan kriteria sebagai berikut (a) Aktif membagikan dividen dari periode 2009 sampai dengan tahun 2018, (b) Perusahaan tidak didelisting selama periode pengamatan, dan (c) Data mengenai variabel penelitian tersedia untuk periode 2009 sampai dengan 2018. Berdasarkan kriteria tersebut maka diperoleh sebanyak 66 perusahaan untuk 10 tahun periode pengamatan.

**3.4. Operasional Variabel dan Pengukuran**

**3.4.1. Pancasila *Corporate Governance Disclosure* (PCGD)**

 Pancsila mempunyai lima sila yang menjadi variabel penelitian ini. Sila pertama terkait dengan aspek ketuhanan, sila kedua mengenai aspek kemanusiaan, sila ketiga mengenai aspek kebangsaan, sila keempat mengenai aspek kepemimpinan dan sila kelima mengenai kesejahteraan sosial. Perhitungan variabel ini dilakukan dengan mengukur pengungkapan sila-sila Pancasila dalam laporan tahunan yang dilakukan dengan pengamatan mengenai ada tidaknya suatu item informasi yang ditentukan dalam laporan tahunan. Apabila item informasi tidak ada dalam laporan keuangan maka diberi skor 0, dan jika item informasi yang ditentukan ada dalam laporan tahunan maka diberi skor 1. Metode pengukuran ini dinamakan dengan Checklist data. Item pengungkapan masing-masing aspek dalam Pancasila adalah sebagai berikut:

Pengungkapan informasi Ketuhanan

 Pengungkapan informasi ini dengan menggunakan 7 item pengungkapan yang ditelusuri dan dianalisis dari pernyataan-pernyataan manajemen yang tertulis dalam laporan tahunan perusahaan. Ketujuh item pengungkapan tersebut adalah sebagai berikut:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Implementasi Pancasila dalam Corporate Governance** | **ADA** | **TIDAK** |
| **Sila pertama: Ketuhanan Yang Maha Esa** |  |  |
| 1. Informasi agama pimpinan perusahaan
 |  |  |
| 1. Informasi statistik karyawan berdasarkan agama
 |  |  |
| 1. Informasi tempat ibadah dalam lokasi perkantoran
 |  |  |
| 1. Informasi peringatan hari-hari besar agama
 |  |  |
| 1. Informasi bantuan perusahaan untuk pembangunan sarana ibadah
 |  |  |
| 1. Informasi agama dalam rencana strategis perusahaan
 |  |  |
| 1. Informasi lokasi tempat ibadah di sekitar lingkungan perusahaan
 |  |  |

Pengungkapan informasi Kemanusiaan

Pengungkapan informasi ini dengan menggunakan 10 item pengungkapan yang ditelusuri dan dianalisis dari pernyataan-pernyataan manajemen yang tertulis dalam laporan tahunan perusahaan. Kesepuluh item pengungkapan tersebut adalah sebagai berikut:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Sila kedua: Kemanusiaan yang adil dan beradab** | **YA** | **TIDAK** |
| 1. Informasi sistem pengembangan karier dalam laporan perusahaan
 |  |  |
| 1. Informasi sistem penggajian dan remunerasi
 |  |  |
| 1. Informasi persamaan hak dan kewajiban yang tidak diskriminasi
 |  |  |
| 1. Informasi penghargaan dan sanksi
 |  |  |
| 1. Informasi pengembangan kapasitas karyawan
 |  |  |
| 1. Informasi penyelesaian perselisihan dengan karyawan/serikat pegawai
 |  |  |
| 1. Informasi kerjasama/kolaborasi dengan perusahaan lain
 |  |  |
| 1. Informasi adanya tempat pengaduan/LBH terkait ketidakbenaran/ketidakadilan
 |  |  |
| 1. Informasi menjadi anggota/simpatisan lembaga kemanusiaan Indonesia dan Internasional (Unicef, Aksi Cepat Tanggap (ACT), Dompet Duafa, Laznas BSM, Laznas Al Azhar, Majelis Ta’lim Telkomsel, SADAQA, Rumah KAMMI Peduli, Komunitas Sedekah Harian, Lembaga Ide Berbagi, Zakat Sukses)
 |  |  |
| 1. Informasi menjadi simpatisan/anggota Palang Merah Indonesia
 |  |  |

Pengungkapan Informasi kebangsaan

Pengungkapan informasi ini dengan menggunakan 7 item pengungkapan yang ditelusuri dan dianalisis dari pernyataan-pernyataan manajemen yang tertulis dalam laporan tahunan perusahaan yang terkait dengan kebangsaan, ras, suku dan bahasa. Ketujuh item pengungkapan tersebut adalah sebagai berikut:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Sila ketiga: Persatuan Indonesia** |  |  |
| 1. Informasi porsi jumlah karyawan WNI
 |  |  |
| 1. Informasi laporan berbahasa Indonesia
 |  |  |
| 1. Informasi upacara memperingati hari-hari besar kenegaraan
 |  |  |
| 1. Informasi pimpinan perusahaan dari berbagai suku/etnis
 |  |  |
| 1. Informasi partisipasi perusahaan untuk kegiatan amal bencana
 |  |  |
| 1. Informasi kepatuhan perusahaan terhadap regulasi internasional
 |  |  |
| 1. Informasi adanya kerjasama kerja bakti dengan TNI/POLRI
 |  |  |

Pengungkapan informasi kepemimpinan

Pengungkapan informasi ini dengan menggunakan 10 item pengungkapan yang ditelusuri dan dianalisis dari pernyataan-pernyataan manajemen yang tertulis dalam laporan tahunan perusahaan yang terkait dengan kepemimpinan dan kerakyatan. Kesepuluh item pengungkapan tersebut adalah sebagai berikut:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Sila keempat: Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaran/perwakilan** | **YA** | **TIDAK** |
| 1. Informasi proses perekrutan karyawan yang memberikan kesempatan untuk WNI
 |  |  |
| 1. Informasi pengambilan keputusan yang dilakukan secara musyawarah dan mufakat
 |  |  |
| 1. Informasi uraian pekerjaan pimpinan perusahaan dan ruang tanggung jawab
 |  |  |
| 1. Informasi opini kantor akuntan publik dan laporan lainnya
 |  |  |
| 1. Informasi jumlah keluhan masyarakat yang ditidaklanjuti
 |  |  |
| 1. Informasi kebijakan perusahaan terkait dengan hak cuti
 |  |  |
| 1. Informasi adanya lembaga kerjasama Tripartit (serikat pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah)
 |  |  |
| 1. Informasi adanya lembaga kerjasama Bipartit (serikat pekerja/buruh dan pengusaha)
 |  |  |
| 1. Informasi adanya kerjasama dengan lembaga Majelis keagamaan
 |  |  |
| 1. Informasi adanya kerjasama dengan lembaga atau anggota DPR RI/DPRD/ DPD RI/DPD Daerah
 |  |  |

Pengungkapan informasi kesejahteraan sosial

Pengungkapan informasi ini dengan menggunakan 10 item pengungkapan yang ditelusuri dan dianalisis dari pernyataan-pernyataan manajemen yang tertulis dalam laporan tahunan perusahaan berkaitan dengan keadilan, kesejahteraan sosial dan kesetaraan. Kesepuluh item pengungkapan tersebut adalah sebagai berikut:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Sila kelima: Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia** | **YA** | **TIDAK** |
| 1. Informasi keterlibatan perusahaan dalam lingkungan sosial
 |  |  |
| 1. Informasi kegiatan daur ulang limbah perusahaan
 |  |  |
| 1. Informasi kegiatan perusahaan terkait dengan pengembangan ekonomi masyarakat
 |  |  |
| 1. Informasi pengakuan terhadap kreatifitas dan inovasi karyawan
 |  |  |
| 1. Informasi slogan perusahaan yang terkait dengan KKN, gratifikasi, pemerasan, efisiensi dan sederhana.
 |  |  |
| 1. Informasi jumlah pajak, dividen dan zakat/infak/sedekah
 |  |  |
| 1. Informasi adanya surat edaran dari pimpinan tentang tatacara penggunaan Sumber Daya di lingkungan perusahaan
 |  |  |
| 1. Informasi adanya surat edaran tentang sanksi tentang pencurian Sumber Daya di lingkungan perusahaan
 |  |  |
| 1. Informasi adanya reward/penghargaan bagi sumber daya manusia yang bekerja di atas beban kerja normal
 |  |  |
| 1. Informasi adanya kerjasama dengan Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual/lembaga Hak Cipta
 |  |  |

Dari hasil *checklist* tersebut dihitung skor implementasi Pancasila dalam GCG dengan rumus berikut ini:

 **Jumlah item yang diungkapan perusahaan**

 **PCGD =**

 **Total item pengungkapan**

**3.4.2. Nilai Perusahaan**

Nilai perusahaan sering ditunjukkan dengan harga saham perusahaan tersebut di pasar modal. Pengukuran nilai perusahaan diukur secara rasio yaitu nilai Tobin’s Q, yang dikembangkan oleh Klepper dan Love (2002). Formulasi untuk menghitung Tobin’s Q adalah

 Market value equity + Debt

Tobin’s Q = x 100%

Total Assets

**3.5. Metode Analisis**

**3.5.1. Model Penelitian**

 Terdapat dua model penelitian yang dibahas dalam penelitian ini. Model penelitian yang diproses dengan *Multiple Regression Analysis*. Model penelitian ini adalah sebagai berikut:

***FV = α + β1Div + β2HR + β3Nat + β4Lead + β5PW + έ***

*dimana; FV=Firm’s Value, Div=Divinity, HR=Human Right, Nat=Nationality, Lead=Leadership, PW=Public Welfare, έ =errors*

**3.5.2. Statistik Deskriptif**

 Untuk memberikan gambaran secara umum, data penelitian akan diadakan analisis statistik deskriptif mengenai variabel-variabel penelitian aspek ketuhanan, kemanusiaan, kebangsaan, kepemimpinan, kesejahteraan sosial dan dan nilai perusahaan. Deskripsi variabel tersebut disajikan dalam bentuk frekuensi absolut yang menyajikan angka minimum, maksimum, rata-rata dan standar deviasi.

**3.5.3. Pengujian Model Penelitian**

**3.5.3.1. Pengujian Normalitas Data**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk mengetahui tingkat normalitas distribusi data penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan grafik *normal probability plot* serta pengujian *one sample Kolmogorov Smirnov* untuk membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

**3.5.3.2. Pengujian Asumsi Klasik**

 Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memenuhi sifat dari estimasi regresi yang meliputi (1) Multikolinearitas. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap variabel-variabel independen saling berhubungan secara linear atau idak. Apabila sebagaian atau seluruh variabel independen berkorelasi kuat berarti terjadi multikolinearitas. Pengujian multikolinearitas dapat dilihat dengan menghitung nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan *tolerance value* tiap-tiap variabel independen, (2) Heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain atau terjadi kesamaan. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas, dalam penelitian ini digunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID) dan (3) Autokorelasi. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat korelasi variabel antar waktu. Permasalahan autokorelasi terjadi disebabkan oleh observasi penelitian yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain (Ghozali, 2018). Pengujian autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan *Durbin Watson Test.*

**3.5.3.3. Pengujian F (*Goodness of Fit test*)**

Pengujian goodness of fit (uji kelayakan model) ini dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dari perusahaan sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Model *goodness of fit* dapat diukur dari nilai statistik F yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusannya adalah (1) Jika p-value lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian ini, dan (2) p-value lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

**3.5.3.4. Pengujian t**

Pengujian t ini digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individual. Dasar pengambilan keputusannya adalah, jika nilai signifikasi pengujian t lebih kecil dari 0,05 maka masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara parsial (Kuncoro, 2013).

**3.5.4. Koefisien Determinasi**

 Koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinansi adalah antara 0 dan 1. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2018). Nilai koefisen determinasi yang mendekati 1 (satu) berarti variabel–variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

**3.6. *Roadmap* Penelitian**

***Roadmap* Penelitian Tahun 2018 sd 2021**

2021

*Corporate Value*

(Mukhtaruddin dkk)

2020

*Share Price*

 (Mukhtaruddin dkk)

2019

*Financial Reporting* (Mukhtaruddin dkk)

2018

*Financial Performance*

 (Mukhtaruddin dkk)

Gambar 2. *Roadmap* Penelitian

**3.7. *Log Book* Penelitian**

**Tabel. 7. *Log Book* Penelitian**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Uraian Tugas** | **Rencana Pelaksanaan** | **Keterangan** |
| **Dilaksanakan oleh** | **Bulan** |  |
| 1 | Proposal | Mukhtaruddin | Maret 2021 |  |
| 2 | Revisi Proposal | Mukhtaruddin | Maret 2021 |  |
| 3 | Latar Belakang | Mukhtaruddin dan Kencana Dewi | Mei 2021 |  |
| 4 | Tinjauan Pustaka | Mukhtaruddin dan Yulia Saftiana | Mei 2021 |  |
| 5 | Penelitian terdahulu | Mukhtaruddin dan Yulia Saftiana | Juni 2021 |  |
| 6 | Metodologi Penelitian | Mukhtaruddin dan Yulia Saftiana | Juli 2021 |  |
| 7 | Pengumpulan Data | Tian Oka dan Salsa | Agustus 2021 |  |
| 8 | Tabulasi Data | Tian Oka dan Salsa | September 2021 |  |
| 9 | Pengolahan Data | Mukhtaruddin | Oktober 2021 |  |
| 10 | Analisis Data | Mukhtaruddin | Oktober 2021 |  |
| 11 | Laporan Akhir | Seluruh Tim | November 2021 |  |

**3.8. Target Luaran dan TKT( Tingkat Kesiapterapan Teknologi)**

**Tabel. 8. Target Luaran dan TKT**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Luaran** | **Indikator Capaian** |
| **2020** | **2021** |
| **Luaran Wajib** |
| 1 | Skripsi  | Skripsi mahasiswa yang dibimbing yang terlibat dalam penelitian | *Submitted* | *Published* |
| 2 | Publikasi Karya Ilmiah (salah satu dari) | Jurnal Internasional | *Submitted* | *Published* |
| **Luaran Tambahan berupa (Salah satu dari)** |
| 1 | Buku Ajar ber-ISBN: Book Chapter |  | Draf diajukan ke Unsri PressBuku Referensi Mata Kuliah Auditing | *Published* Unsri Press |
| 2 | Teknologi tepat guna/rekayasa sosial-ekonomi/rumusan kebijakan publik |  |  |  |

**3.9. Rencana Anggaran Biaya (RAB)**

Perkiraan biaya dalam penelitian ini adalah Rp. 55.000.000,- (Lima Puluh Lima Juta Rupiah), dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel. 9. Rencana Anggaran Biaya**



#lima puluh lima juta rupiah#

**3.10. Jadwal Kegiatan dan Tempat Riset**

Penelitian ini dikerjakan di Laboratorium *Tax Center* Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

**Tabel 4Jadwal Kegiatan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Uraian** | **Bulan Ke-** |
| **1 sd 2** | **3 sd 4** | **5 sd 6** | **7 sd 8** | **9 sd 10** | **11** |
| 1 | Persiapan : |   |   |   |   |   |   |
| \* Mengadakan pertemuan awal antara ketua dan anggota |   |   |   |   |   |   |
| \* Menyusun format pengumpulan data mentah |   |   |   |   |   |   |
| 2 | Pengorganisasian dan Pelaksanaan : |   |   |   |   |   |   |
| \* Mempersiapkan dan menyediakan bahan penelitian pengumpulan data |   |   |   |   |   |   |
| \* Melakukan pemantauan pengumpulan data |   |   |   |   |   |   |
| \* Mengentri data secara keseluruhan |   |   |   |   |   |   |
| 3 | Pengolahan Data |   |   |   |   |   |   |
| 4 | Menganalisis Data |   |   |   |   |   |   |
| 5 | Penyusunan dan Penyampaian Laporan (Laporan Kemajuan) |   |   |   |   |   |   |
| 6 | Penggandaan dan Pengiriman Laporan Hasil Penelitian |   |   |   |   |   |   |
| \* Menggandakan Laporan Akhir Hasil Penelitian |   |   |   |   |   |   |
| \* Menggirimkan Laporan Akhir |   |   |   |   |   |   |
| 7 | Penyusunan Bahan Ajar |   |   |   |   |   |   |
| 8 | Penyusunan Proposal Skripsi Mahasiswa |   |   |   |   |   |   |
| 9 | Artikel Ilmiah : |   |   |   |   |   |   |
| \* Penyiapan Naskah Jurnal Ilmiah |   |   |   |   |   |   |

**BAB IV**

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini dijelaskan mengenai gambaran umum data penelitian yang dari perusahaan yang menjadi sampel penelitian. 66 perusahaan yang menjadi sampel untuk periode waktu 10 tahun yaitu dari tahun 2009 sampai dengan 2018. Pembahasan meliputi pengujian statistic deskriptif, pengujian pendahuluan dan pengujian model, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil. Masing-masing bagian dibahas berikut ini.

**4.1. Pengujian statistik deskriptif**

 Pengujian ini dilakukan untuk mendeskripsikan data yang sudah terkumpul dari sampel penelitian tanpa mengambil suatu kesimpulan. Pengujian ini meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata data dan standar deviasi. Hasil pengujian statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel 4.1. berikut ini, yaitu;

**Tabel 4.1. Statistik Deskriptif**

|  |
| --- |
| **Descriptive Statistics** |
|  | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| TOBINS | 660 | .35 | 27.72 | 2.3462 | 2.84870 |
| DIVI | 660 | .00 | .71 | .1671 | .16552 |
| HR | 660 | .00 | 1.00 | .5667 | .20161 |
| NAT | 660 | .00 | .86 | .3245 | .14150 |
| LEAD | 660 | .10 | .80 | .3452 | .18890 |
| PW | 660 | .00 | 1.00 | .3861 | .16348 |
| Valid N (listwise) | 660 |  |  |  |  |

*Sumber: Hasil pengolahan data*

Berdasarkan Tabel 4.1 terlihat bahwa Tobin’s Q terendah sebesar 35 persen dan tertinggi 2.772 persen, rata-rata 235 persen dan standar deviasi sebesar 285 persen. Rata-rata Tobins Q lebih kecil dari standard deviasi, namun hampir sama, sehingga nilai rata-rata Tobins Q dapat mewakili data Tobins Q perusahaan sampel secara keseluruhan. Rata-rata Tobin’s Q perusahaan sampel sebesar 235 persen yang berarti bahwa nilai pasar ekuitas perusahaan yang menjadi sampel di atas nilai nominalnya. Hal ini berarti apresiasi pasar di atas nilai buku ekuitas perusahaan. Perusahaan dengan nilai perusahaan tertinggi yaitu PT. Unilever Indonesia pada tahun 2013 sebesar 2.773 persen, PT. Multi Bintang Indonesia pada tahun 2018 sebesar 1.359 persen, PT. HM. Sampoerna pada tahun 2017 sebesar 1.296 persen dan PT. Surya Citra Media pada tahun 2015 sebesar 1.018 persen. Perusahaan dengan nilai perusahaan tertinggi merupakan perusahaan yang termasuk dalam kelompok perusahaan LQ45.

Nilai minimal pengungkapan aspek ketuhanan sebesar 0 persen, maksimum 71 persen, rata-rata 17 persen dan standar deviasi 17 persen. Rata-rata pengungkapan aspek ketuhanan sama dengan standar deviasinya, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata pengungkapan aspek ketuhanan dapat mewakili data pengungkapan aspek ketuhanan perusahaan sampel secara keseluruhan. Rata-rata pengungkapan aspek ketuhanan sebesar 17 persen yang berarti bahwa bahwa rata-rata perusahaan mengungkapan aspek ketuhanan setiap tahun adalah sebesar 17 persen atau 1 item dari 7 item pengungkapan. Nilai maksimal pengungkapan aspek ketuhaan sebesar 71 persen yang berarti perusahaan mengungkapan aspek ketuhanan sebesar 71 persen atau 5 item dari 7 item pengungkapan. PT. Bank Negara Indonesia, tbk perusahaan yang paing tinggi mengungkapkan aspek ketuhanan dalam laporan tahunan perusahaan. Pada tahun 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2016, 2017 dan 2018 mengungkapan aspek ketuhanan sebesar 71 persen. Pada tahun 2009 dan 2015 perusahaan mengungkapkan aspek ketuhanan sebesar 57 persen.

Pengungkapan aspek kemanusiaan mempunyai nilai minimal sebesar 0 persen, maksimal 100 persen, rata-rata 56 persen dan standar deviasi 20 persen. Nilai rata-rata pengungkapan aspek kemanusiaan lebih besar dari standar deviasinya, sehingga nilai rata-rata pengungkapan aspek kemanusiaan dapat mewakili data pengungkapan aspek kemanusaiaan perusahaan secara keseluruhan. Beberapa perusahaan yang mengungkapkan aspek kemanusaiaan yang tertinggi yaitu PT. Bank Centra Asia, tbk, untuk seluruh tahun pengamatan sebesar 100 persen. PT. Bank Central Asia, tbk mengungkapan seluruh aspek kemanusiaan dalam laporan tahunan perusahaan. PT. Astra Otoparts, tbk pada tahun 2011 dan 2012 mengungkapkan aspek kemanusiaan sebesar 90 persen.

Pengungkapan aspek kebangsaan mempunyai nilai minimal sebesar 0 persen, maksimal 86 persen, rata-rata 32 persen dan standar deviasi 14 persen. Nilai rata-rata pengungkapan aspek kebangsaan lebih besar dari standar deviasinya, sehingga nilai rata-rata pengungkapan aspek kebangsaan dapat mewakili data pengungkapan aspek kebangsaan perusahaan secara keseluruhan. Beberapa perusahaan yang mengungkapkan aspek kebangsaan yang tertinggi yaitu PT. Bank Negara Indonesia tbk, untuk tahun 2018 sebesar 80 persen, sementara pada tahun 2013, 2016, 2017 sebesar 71 persen. PT. Multi Bintang Indonesia pada tahun 2015 dan 2018 sebesar 71 persen.

Pengungkapan aspek kepemimpinan mempunyai nilai minimal sebesar 10 persen, maksimal 80 persen, rata-rata 35 persen dan standar deviasi 19 persen. Nilai rata-rata pengungkapan aspek kepemimpinan lebih besar dari standar deviasinya, sehingga nilai rata-rata pengungkapan aspek kepemimpinan dapat mewakili data pengungkapan aspek kepemimpinan perusahaan secara keseluruhan. Beberapa perusahaan yang mengungkapkan aspek kepempinan yang tertinggi yaitu PT. Semen Gresik tbk, untuk tahun 2009, 2015 dan 2018 sebesar 80 persen. PT. Unilever Indonesia untuk seluruh tahun pengamatan mengungkapkan aspek kepemimpinan sebesar 80 persen.

Pengungkapan aspek kesejahteraan sosial mempunyai nilai minimal sebesar 0 persen, maksimal 100 persen, rata-rata 39 persen dan standar deviasi 16 persen. Nilai rata-rata pengungkapan aspek kesejahteraan sosial lebih besar dari standar deviasinya, sehingga nilai rata-rata pengungkapan aspek kesejahteraan sosial dapat mewakili data pengungkapan aspek kesejahteraan sosial perusahaan secara keseluruhan. Beberapa perusahaan yang mengungkapkan aspek kemanusaiaan yang tertinggi yaitu PT. Mandom Indonesia tbk, untuk tahun 2017 sebesar 100 persen. PT. Semen Gresik tbk mengungkapan aspek kesejahteraan sosial pada tahun 2011 sebesar 80 persen, sementara pada tahun 2009, 2010, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 dan 2018 sebesar 70 persen.

**4.2. Pengujian pendahuluan**

**4.2.1. Pengujian Normalitas Data**

Pengujian normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Pengujian merupakan Pengujian ini merupakan screening awal atas data penelitian yang digunakan. Apabila data penelitian tidak berdistribusi secara normal maka tes statistik yang digunakan tidak valid. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan grafik normal probability plot dan kurva normal. Hasil pengujian dengan grafik probability plot dan kurva normal dapat dilihat berikut ini:



**Gambar 4.1. Grafik Probability plot**

 Dari gambar 4.1. terlihat bahwa data menyebar dan berada disekitar garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.



Gambar 4.2. Kurva Normal

 Gambar4.2. menunjukkan bahwa data terdistribusi berdasarkan kurva normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

**4.2.2. Pengujian Asumsi Klasik**

 Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memenuhi sifat dari estimasi regresi yang meliputi yaitu:

* 1. Multikolinearitas. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap variabel-variabel independen saling berhubungan secara linear atau idak. Apabila sebagaian atau seluruh variabel independen berkorelasi kuat berarti terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2. Hasil Pengujian Multikolonieritas**

|  |  |
| --- | --- |
| Model | Collinearity Statistics |
| Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) |   |   |
| DIVI | 0.788 | 1.268 |
| HR | 0.585 | 1.709 |
| NAT | 0.768 | 1.303 |
| LEAD | 0.456 | 2.192 |
| PW | 0.582 | 1.718 |

*Sumber: Hasil pengolahan data*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk semua variabel independen adalah sekitar 1 dan tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* semua variabel independen mendekati 1. Hasil ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yang terdiri dari pengungkapan aspek ketuhanan, kemanusiaan, kebangsaan, kepemimpinan dan kesejahteraan sosial tidak terdapat gejala multikolinieritas.

* 1. Heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain atau terjadi kesamaan. Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan yang lain. Jika varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain berbeda disebut Heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedatisitas menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Hasil pengujian grafik plotnya adalah sebagai berikut:



Gambar 3. Hasil Pengujian Grafik Heterskedatisitas

 Dari grafik di atas terlihat bahwa varian residu tidak membentuk pola tertentu dan tersebar di atas dan dibawah sumbu 0, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedatisitas dalam persamaan model regresi.

* 1. Autokorelasi. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat korelasi variabel antar waktu. Gejala autokorelasi terjadi dikarenakan observasi penelitian yang berurutan sepanjang waktu dan berkaitan satu sama lain(Ghozali, 2018). Uji autokerelasi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problem autokorelasi. Untuk mendeteksi autokorelasi, dapat dilakukan uji statistik melalui uji Durbin-Watson (DW test). Hasil uji Durbin-Watson diperoleh sebagai berikut:

 **Tabel 4.4. Hasil Pengujian Autokorelasi**

|  |
| --- |
| **Model Summaryb** |
| Model | Durbin-Watson |
|
| 1 | 0.342 |
| a. Predictors: (Constant), PW, DIVI, NAT, HR, LEAD |
| b. Dependent Variable: TOBINS |

 *Sumber: Hasil pengolahan data*

Berdasarkan tabel 4.4 terlihat bahwa diperoleh angka DW sebesar 0.342. Angka 0.342 berada dalam rentang nilai antara -2 dengan +2 (-2 < DW < +2) maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

**4.2.3. Pengujian F (*Goodness of fit test*)**

Pengujian *goodness of fit* (uji kelayakan model) ini dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dari perusahaan sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Model *goodness of fit* dapat diukur dari nilai statistik F yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusannya adalah (1) jika *probability value*< 0,05 menunjukkan bahwa model yang dibangun layak untuk digunakan pada penelitian ini, dan (2) jika *probability value*> 0,05 menunjukkan bahwa model yang dibangun tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

**Tabel 4.5. Hasil Pengujian Goodness Test**

|  |
| --- |
| **ANOVAa** |
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 251.186 | 5 | 50.237 | 6.446 | .000b |
| Residual | 5096.661 | 654 | 7.793 |   |   |
| Total | 5347.847 | 659 |   |   |   |
| a. Dependent Variable: TOBINS |
| b. Predictors: (Constant), PW, DIVI, NAT, HR, LEAD |

*Sumber: Hasil pengolahan data*

Hasil pengujian kelayakan model diperoleh hasil signifikasinya sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa model yang dibangun dalam penelitian ini dengan menggunakan variabel aspek ketuhanan, kemanusiaan, kebangsaan, kepemimpinan dan kesejahteraan sosial layak untuk digunakan.

**4.2.4. Pengujian t**

Pengujian t ini digunakan untuk mengetahui kelayakan masing-masing variabel bebas untuk menjelaskan variasi variabel terikat. Dasar pengambilan keputusannya adalah, jika nilai signifikasi pengujian t < 0,05 maka masing-masing variabel bebas layak untuk mejelaskan variasi variabel terikat(Kuncoro, 2013). Hasil pengujian t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.6. Hasil Pengujian t**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | T | Prob-value |
| 1 | (Constant) | 4.936 | 0.000 |
| DIVI | -2.979 | 0.003\* |
| HR | -2.328 | 0.020\* |
| NAT | 0.195 | 0.846 |
| LEAD | 3.538 | 0.000\* |
| PW | 2.015 | 0.044\* |
|  | \*signifikan pada 0.05 |  |  |

*Sumber: Hasil pengolahan data*

 Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh hasil bahwa variabel pengungkapan aspek ketuhanan, kemanusiaan, kepemimpinan dan kesejahteraan sosial mempunyai signifikasi lebih kecil dari 0,05 (0, 003, 0,020, 0,000 dan 0,044), sehingga variabel pengungkapan aspek ketuhanan, kemanusiaan, kepemimpinan dan kesejahteraan sosial dapat menjelaskan perubahan nilai perusahaan. Sementara itu variabel pengungkapan aspek kebangsaan mempunyai signifikasi sebesar 0.846 lebih besar dari 0,05, sehingga variabel pengungkapan aspek kebangsaan tidak dapat menjelaskan perubahan nilai perusahaan.

**4.1.5. Koefisien Determinasi**

 Koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinansi adalah antara 0 dan 1. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2018). Nilai koefisen determinasi yang mendekati 1 (satu) berarti variabel–variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Model Summaryb |  |  |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square |
|
| 1 | .217a | 0.047 | 0.040 |
| a. Predictors: (Constant), PW, DIVI, NAT, HR, LEAD |   |   |   |
| b. Dependent Variable: TOBINS |  |

*Sumber: Hasil pengolahan Data*

 Dari tabel 4.7. dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel bebas yaitu pengungkapan aspek ketuhanan, kemanusiaan, kebangsaan, kepemimpinan dan kesejahteraan sosial untuk menjelaskan variasi variabel terikat yaitu nilai perusahaan adalah sebesar 4.7 persen. Sisanya sebesar 95.3 persen dipengaruhi variabel lain diluar dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel pengungkapan aspek ketuhanan, kemanusiaan, kebangsaan, kepemimpinan dan kesejahteraan sosial sangat lemah untuk dapat menjelaskan dengan baik perubahan variabel nilai perusahaan.

**4.3. Pengujian Hipotesis**

 Pengujian ini dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan pada bagian sebelumnya. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini;

**Tabel 4.8. Hasil Pengujian Hipotesis**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|   | B | Std. Error |  t | Prob-value  |
|   | DIVI | -2.205 | 0.740 | -2.979 | 0.003\* |
| HR | -1.641 | 0.705 | -2.328 | 0.020\* |
| NAT | 0.171 | 0.877 | 0.195 |  0.846 |
| LEAD | 3.016 | 0.852 | 3.538 | 0.000\* |
| PW | 1.756 | 0.872 | 2.015 | 0.044\* |
| Constant | 1.870 |
| a. Dependent Variable: TOBINS |
| \*signifikan 0,05 |  |  |  |  |

 Berdasarkan tabel 4.8 terlihat bahwa persamaan regresi pada penelitian ini adalah sebagai berikut;

***FV = 1,870 - 2.205Div - 1,641HR + 0,171Nat + 3,016Lead + 1,756PW***

 Persamaan regresi di atas menjelaskan bahwa tanpa ada pengaruh pengungkapan aspek ketuhanan, kemanusiaan, kebangsaan, kepemimpinan dan kesejahteraan sosial maka nilai perusahaan sebesar 187 persen. Hal ini menggambarkan bahwa nilai perusahaan yang menjadi sampel dalam penelitian ini di atas nilai sahamnya tanpa ada pengaruh dari variabel pengungkapan aspek ketuhanan, kemanusiaan, kebangsaan, kepemimpinan dan kesejahteraan sosial.

Variabel pengungkapan aspek ketuhanan, kemanusiaan mempunyai koefisen negarif. Artinya semakin tinggi variabel pengungkapan aspek ketuhanan, kemanusiaan maka nilai perusahaan semakin rendah. Sementara itu, variabel pengungkapan aspek kebangsaan, kepemimpinan dan kesejahteraan sosial mempunyai koefisien positif. Artinya semakin tinggi variabel pengungkapan aspek kebangsaan, kepemimpinan dan kesejahteraan sosial maka semakin tinggi nilai perusahaan.

Pengungkapan aspek ketuhanan mempunyai nilai signifikasi sebesar 0.003. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan pengungkapan informasi aspek ketuhanan terhadap nilai perusahaan. Hal ini berarti bahwa H1 diterima.

Pengungkapan aspek kemanusiaan mempunyai nilai signifikasi sebesar 0.00. Nilai ini lebih kecil dari 0.05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan pengungkapan informasi aspek kemanusiaan terhadap nilai perusahaan. Hal ini berarti bahwa H2 diterima.

Pengungkapan aspek kebangsaan mempunyai nilai signifikasi sebesar 0.846. Nilai ini lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan pengungkapan informasi aspek ketuhanan terhadap nilai perusahaan. Hal ini berarti bahwa H3 ditolak.

Pengungkapan aspek kepemimpinan mempunyai nilai signifikasi sebesar 0.000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan pengungkapan informasi aspek kepemimpinan terhadap nilai perusahaan. Hal ini berarti bahwa H4 diterima.

Pengungkapan aspek kesejateraan sosial mempunyai nilai signifikasi sebesar 0.044. Nilai ini lebih kecil dari 0.05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan pengungkapan informasi aspek kesejahteraan sosial terhadap nilai perusahaan. Hal ini berarti bahwa H5 diterima.

**4.4. Pembahasan Hasil Penelitian.**

**4.4.1. Pengaruh pengungakapan informasi ketuhanan terhadap nilai perusahaan**

 Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengungkapan informasi ketuhanan dalam laporan tahunan perusahaan berpengaruh terhadap nilai perusahaan (H1 diterima). Pengungkapan informasi ketuhanan menggambarkan suasana keagamaan dalam perusahaan. Setiap individu dalam perusahaan merasa bahwa setiap yang dilakukan selalu diawasi oleh Tuhan, sehingga selalu sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan baik aturan dari Tuhan, perusahaan dan negara. Akibatnya pengungkapan informasi dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan sebenarnya, secara jujur. Pengungkapan informasi seperti ini memberikan informasi positif bagi investor sehingga investor bereaksi atas informasi tersebut.

 Hasil ini sejalan dengan teori sinyal. Informasi yang diungkapan perusahaan mempunyai arti bagi pemakai informasi apabila informasi tersebut mempengaruhi pemakai informasi dalam beraksi. Informasi yang diungkapkan tersebut mengenai informasi mengenai praktik ketuhanan dalam perusahaan. Reaksi pemakai informasi tersebut dilihat transaksi yang mereka lakukan. Artinya dengan adanya informasi mengenai praktik ketuhanan dalam perusahaan menyebabkan terjadi perubahan transaksi saham perusahaan yang mengungkapan informasi tersebut.

 Koefisien regresi pengungkapan informasi ketuhanan adalah negatif. Hal ini berarti bahwa peningkatan pengungkapan informasi ketuhanan dalam laporan tahunan perusahaan menyebabkan terjadi penurunan nilai perusahaan. Semakin tinggi perusahaan mengungkapan informasi ketuhanan menimbulkan persepsi negatif investor. Tingginya pengungkapan informasi ketuhanan ditakutkan perusahaan menjadi perusahaan berbasis agama. Terdapat kecenderungan pada perusahaan berbasis agama menjadi ekstrim, radikal, aliran agama keras, doktrinisasi dan sangat kaku dalam pemahaman sesuatu (Sumardiana, 2017; Abdullah, 2016) . Ketakutan ini menyebabkan investor bereaksi negatif atas informasi ini, sehingga nilai perusahaan menurun.

 Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Desiyanti & Kassim (2020), Lu & Wu (2020) dan Zolotoy et al (2019) yang menemukan bahwa keyakinan agama suatu daerah berpengaruh positif terhadap kinerja dan nilai perusahaan. Penelitian Callen & Fang (2015) menemukan bahwa keyakinan agama mempunyai pengaruh negative terhadap risiko harga saham. Risiko harga saham ini menggambar nilai perusahaan. Sementara itu penelitian El Ghoul et al (2012) menemukan bahwa keyakinan agama menjadi media untuk pengembangan ekonomi. Apabila ekonomi bertumbuh dengan baik, kegiatan pasar modal semakin marak, sehingga nilai saham perusahaan semakin bagus. Penelitian McGuire et al (2012) dan Dyreng et al (2009) menjelaskan bahwa perusahaan yang kantor pusat berada pada lokasi dengan keyakinan yang tinggi, ketidakberaturan laporan keuangannya semakin rendah.

**4.4.2. Pengaruh pengungkapan informasi kemanusiaan terhadap nilai perusahaan**

 Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengungkapan informasi hak azasi manusia dalam laporan tahunan perusahaan berpengaruh terhadap nilai perusahaan (H2 diterima). Pengungkapan informasi hak azasi manusia menggambarkan suasana kemanusiaan yang adil dan beradab dalam perusahaan. Setiap individu dalam perusahaan merasa diperlakukan secara adil dan beradab, eksistensi diakui, tidak ada diskriminasi suku, agama dan negara. Setiap individu dalam perusahaan bekerja dengan rasa kekeluargaan yang tinggi namun tetap dalam koridor-koridor tertentu sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Rasa aman dan nyaman dalam bekerja dirasakan setiap orang. Suasana ini menciptakan motivasi yang tinggi dalam bekerja dan penuh tanggung jawab dan terjadi peningkatan kinerja setiap individu secara khusus dan kinerja perusahaan secara umum. Pengungkapan seperti ini memberikan informasi positif bagi investor sehingga investor bereaksi atas informasi tersebut.

 Hasil ini sejalan dengan teori sinyal. Pengungkapan informasi mengenai pengakuan hak azasi manusia dalam laporan tahunan perusahaan mempunyai arti penting bagi pemakai informasi apabila informasi tersebut mempengaruhi pemakai informasi dalam beraksi. Reaksi pemakai informasi tersebut dilihat transaksi yang mereka lakukan. Artinya dengan adanya pengungkapan informasi mengenai pengakuan hak azasi manusia dalam laporan tahunan perusahaan menyebabkan terjadi perubahan transaksi saham perusahaan yang mengungkapan informasi tersebut.

 Koefisien regresi pengungkapan informasi hak azasi manusia adalah negatif. Hal ini berarti bahwa peningkatan pengungkapan informasi hak azasi manusia dalam laporan tahunan perusahaan menyebabkan terjadi penurunan nilai perusahaan. Semakin tinggi perusahaan mengungkapan informasi hak azasi manusia menimbulkan persepsi negatif investor. Tingginya pengungkapan informasi hak azasi manusia menurut persepsi pembaca terjadi perubahan orientasi perusahaan dari mencari laba menjadi perusahaan tidak mencari laba, karena lebih aktivitas perusahaan yang mengutamakan untuk perlindungan hak azasi manusia. Persepsi ini menyebabkan investor bereaksi negatif atas informasi ini, sehingga nilai perusahaan menurun.

 Hasil yang berbeda ditemukan oleh (Kappel et al., 2011) yang menyatakan bahwa perusahaan dengan pelanggaran hak azasi manusia yang tinggi berpengaruh negative terhadap harga saham perusahaan. Penelitian (Dag et al., 1998) menemukan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan keuntungan saham perusahaan multinational di Indonesia antara sebelum dengan setelah diumumkannya Amnesty Internasional tentang hak azasi manusia.

**4.4.3. Pengaruh pengungkapan informasi kebangsaan terhadap nilai perusahaan**

 Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengungkapan informasi kebangsaan dalam laporan tahunan perusahaan tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan (H3 ditolak). Pengungkapan informasi kebangsaan menggambarkan suasana persatuan dan kesatuan berbangsa dalam perusahaan. Setiap individu dalam perusahaan merasa bahwa perusahaan merupakan bagian kehidupan mereka dan mendapatkan penghasilan dan penghidupan dari perusahaan. Rasa nasionalisme yang tinggi menimbulkan semangat kebersamaan dalam memanjukan perusahaan. Terjadi kesamaan tujuan individu dengan tujuan perusahaan, sehingga setiap individu mempunyai komitmen tinggi terhadap perusahaan. Pengungkapan informasi mengenai kebangsaan ini memberikan informasi positif bagi investor sehingga investor bereaksi atas informasi tersebut.

 Namun informasi kebangsaan ini tidak berpenagruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Hal ini disebabkan bahwa bisnis perusahaan secara global, sehingga melampaui batas ruang dan waktu. Transaksi bisnis terjadi antara negara dan antar benua. Hasil ini tidak sejalan dengan teori sinyal. Informasi yang diungkapan perusahaan tidak mempunyai arti bagi pemakai informasi apabila informasi tersebut tidak mempengaruhi pemakai informasi dalam beraksi. Reaksi pemakai informasi tersebut dilihat transaksi yang mereka lakukan. Artinya dengan adanya informasi mengenai kebangsaan dalam perusahaan tidak menyebabkan terjadi perubahan transaksi saham perusahaan yang mengungkapan informasi tersebut.

 Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Zakaria et al (2021), (Saputra, 2019) yang menemukan bahwa kebangsaan dewan komisaris dan dewan direksi berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Penelitian Sutrisno & Mohamad (2019) menemukan bahwa kebangsaan asing yang menduduki posisi dewan mempunyai pengaruh signidkan terhadap kinerja perusahaan.

**4.4.4. Pengaruh pengungkapan informasi kepemimpinan terhadap nilai perusahaan**

 Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengungkapan informasi kepemimpinan dalam laporan tahunan perusahaan berpengaruh terhadap nilai perusahaan (H4 diterima). Pengungkapan informasi kepemimipinan menggambarkan gaya, sikap dan perilaku pemimpin dalam perusahaan. Pemimpim yang bergaya demokrasi, terbuka, santun dan menghargai menciptkan suasan kerja kondusif, sehingga setiap individu dalam perusahaan mengerjakan sesuatu dengan penuh penuh kesadaran, semangat, motivasi tinggi dan penuh tanggung jawab. Pengungkapan informasi seperti ini memberikan informasi positif bagi investor sehingga investor bereaksi atas informasi tersebut.

 Hasil ini sejalan dengan teori sinyal. Informasi yang diungkapan perusahaan mempunyai arti bagi pemakai informasi apabila informasi tersebut mempengaruhi pemakai informasi dalam beraksi. Informasi yang diungkapkan tersebut mengenai informasi mengenai gaya kepemiminan dalam perusahaan. Reaksi pemakai informasi tersebut dilihat transaksi yang mereka lakukan. Artinya dengan adanya informasi mengenai gaya kepemimpinan dalam perusahaan menyebabkan terjadi perubahan transaksi saham perusahaan yang mengungkapan informasi tersebut.

 Koefisien regresi pengungkapan informasi kepemimnan adalah positif. Hal ini berarti bahwa peningkatan pengungkapan informasi kemimpinan dalam laporan tahunan perusahaan menyebabkan terjadi peningkatan nilai perusahaan. Semakin tinggi perusahaan mengungkapan informasi kepemiminan menimbulkan persepsi positif investor. Tingginya pengungkapan informasi kepemimpinan ini semakin terbukan informasi mengenai pimpinan-pimpinan perusahaan, sehingga mempermudah dalam koordinasi dan komunikasi. Kemudahan koordinasi dan komunikasi ini menyebabkan investor bereaksi postif atas informasi ini, sehingga nilai perusahaan meningkat.

 Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Miloloža (2018) yang menemukan bahwa pada perusahaan kecil lebih sukses secara finansial dengan adanya gaya demokratis. Perusahaan dalam fase stagnasi lebih berhasil jika semua gaya kepemimpinan dicampur bersama dalam praktik, menunjukkan kebutuhan untuk mendorong karyawan dengan semua gaya yang mungkin. Perusahaan yang berorientasi pada pasar internasional lebih berhasil secara finansial dengan adanya gaya demokratis dan gaya laissez-faire. Keberhasilan perusahaan secara finansial mendorong terjadinya peningkatan harga saham perusahaan dan nilai perusahaan. Hal senada juga ditemukan oleh penelitian Yulia & Hatane (2015) dan Capozza & Seguin (1996) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpenagruh terhadap kinerja perusahaan dan nilai perusahaan.

**4.4.5. Pengaruh pengungkapan informasi kesejahteraan sosial terhadap nilai perusahaan**

 Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengungkapan informasi kesejahteraan sosial dalam laporan tahunan perusahaan berpengaruh terhadap nilai perusahaan (H5 diterima). Pengungkapan informasi kesejahteraan sosial menggambarkan kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan pihak-pihak yang berkepentingan dengan perusahaan seperti karyawan dan lingkungan sosial. Pengungkapan informasi mengenai kesejahteraan sosial memberikan informasi positif bagi investor sehingga investor bereaksi atas informasi tersebut.

 Hasil ini sejalan dengan teori sinyal. Informasi yang diungkapan mengenai kesejahteraan sosial mempunyai arti bagi pemakai informasi dan informasi ini mempengaruhi pemakai informasi dalam beraksi. Reaksi pemakai informasi tersebut dilihat transaksi yang mereka lakukan. Artinya dengan adanya informasi mengenai kesejahteraan sosial ini dalam laporan tahunan menyebabkan terjadi perubahan transaksi saham perusahaan yang mengungkapan informasi tersebut.

 Koefisien regresi pengungkapan informasi kesejahteraan sosial adalah positif. Hal ini berarti bahwa peningkatan pengungkapan informasi kesejahtraan sosial dalam laporan tahunan perusahaan menyebabkan terjadi peningkatan nilai perusahaan, dan sebaliknya. Tingginya pengungkapan informasi kesejahteraan sosial menunjukkan bahwa perusahaan sangat memperhatikan dan peduli dengan orang-orang yang berkepentingan dengan perusahaan, sehingga keberadaan perusahaan didukung oleh lingkungan sosial dimana perusahaan berada. Kepedulian perusahaan ini merupakan informasi penting bagi investor menyebabkan investor bereaksi positif atas informasi ini, sehingga nilai perusahaan meningkat.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Ben-Nasr & Ghouma (2018) yang mengatakan bahwa kepedulian perusahaan tentang kesejahteraan pihak-pihak yang berkepentingan dengan perusahaan seperti karyawan, pemegang saham, masyarakat meningkatkan reputasi perusahaan. Peningkatan reputasi ini menyebabkan peningkatan harga saham perusahaan dan meningkatkan nilai perusahaan. Sementara itu penelitian Korzhenevych & Bröcker (2018) yang menjelaskan bahwa ukuran kesejahteraan tergantung pada distribusi portofolio yang dimilik. Jika memiliki portofolio aset yang terdiversifikasi, investor menerima subsidi atas investasi mereka. Apabila portfolio asetnya hanya saham lokal, investasi mereka hilang melalui penurunan saham harga. Akbiatnya subsidi tidak efisien. Bisa

Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Fiori et al (2015) meunjukkan bukti empiris bahwa kinerja sosial (kinerja sosial dapat diidentikkan dengan kesejahteraan bersama) yang baik mempunyai pengaruh negatif terhadap harga saham. Hal ini berarti, semakin banyak perusahaan merealisasikan tanggung jawab sosial, pelaku pasar melihat ini sebagai sebagai informasi negatif, terjadi penurunkan harga saham perusahaan yang terdaftar terutama di sektor Utilitas dan ICT. Fokus yang lebih tinggi pada Praktik CSR terkait Lingkungan (seperti: pengurangan dampak lingkungan dan pengukuran, pelaksanaan pengendalian rasio emisi, dll.) dievaluasi secara negatif. Oleh karena itu, para investor Italia lebih berfokus jangka pendek, karena praktik CSR ini sebagai pengurangan biaya yang dapat dihindari perusahaan

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

* 1. **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang sudah dilakukan pada bagian terdahulu, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu;

1. Pengungkapan informasi ketuhanan, kemanusaiaan, kepemimpinan dan kesejahteraan sosial merupakan salah satu informasi dalam laporan tahunan perusahaan. Informasi-informasi mempunyai kandungan informasi, informasi ini mempengaruhi reaksi investor untuk bertransaski saham, sehingga meningkatkan nilai perusahaan.
2. Pengungkapan informasi kebangsaan tidak informasi penting untuk diungkapan. Perdagangan bebas antar negara, saling bekerjasama antar negara, sehingga nilai-nila kebangsaan yang diungkapan perusahaan tidak mempunyai kandungan informasi. Informasi ini tidak mempengaruhi reaksi investor untuk bertransaski saham.
	1. **Keterbatasan**

Beberapa keterbatasan penelitian ini adalah:

1. PCGD melihat pengungkapan yang disajikan dalam laporan tahunan, diyakini terdapat beberapa aktivitas perusahaan yang terkait dengan PCG tidak dipublikasi dalam laporan tahun, sehingga informasi tidak tertangkap dan mengurangi kualitas hasil pengolahan data.
2. Pengukuran PCGD dengan kalimat pengungkapan yang dilakukan dan dipublikasikan perusahaan melalui laporan tahunan, sehingga sangat memerlukan pemahaman yang baik tentang aspek kebahasaan yang mencari kalimat yang setara artinya dengan butir-butir Pancasila.

**5.3. Saran untuk Penelitian Selanjutnya**

Beberapa saran kepada peneliti selanjutnya yang berusaha untuk mengembangkan dan menyempurnakan penelitian ini yaitu

1. Peneliti selanjutnya untuk melihat secara langsung implementasi mekanisme GCG dengan memasukkan aspek sosial budaya masyarakat Indonesia yang tercermin dalam Pancasila, sehingga pengaruh penerapannya lebih terlihat.
2. Penyempurnaan item-item pengungkapan dalam PCGD dengan memperhatikan masukkan dari berbagai pihak seperti akademisi, pelaku pasar modal, perusahaan yang terdaftar di bursa efek, Otoritas Jasa Keuangan dan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila.
3. Penelitian selanjutnya untuk membuat klasifikasi hasil penelitian berdasarkan ukuran perusahaan, industri sampel dan umur perusahaan. Hal ini perlu dilakukan untuk memberikan hasil penelitian yang lebih baik.

**DAFTAR PUSTAKA**

Adam, Mohamad, Mukhtaruddin, Nurhaflah Soraya dan Hasni Yusriati. (2015). Good Corporate Governance and Cost of Debt: Study on Listed Companies Listed on Indonesia Institute of Corporate Governace. *Asian Social Science*, 11(25), 58 – 77.

Adebayo A Adanri dan Raj K. Singh, 2016. Transformational Leadership: Towards Effective Governance in Nigeria. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(11), 670-680

Adeyemi, Adebola, 2019. Balancing The Objectives Of Corporate Governance: Social Welfare versus Profitability. *Journal of Law, Policy and Globalization*, 83, 31 – 42. Available at SSRN: [https://ssrn.com/abstract=3364650](https://ssrn.com/abstract%3D3364650)

Afegbua, Salami Issa dan Adejuwon Kehinde David, 2012. The Challenges of Leadership and Governance in Africa. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences,* 2(9), 141-157.

Aggusti, Martono, Bismar Nasution, Mahmul Siregar, Suhaidi, Tan Kamello, Benny Tabalujan dan Hikmahanto Juwana, 2015. Corporate Governance for Employee’s Welfare. *International Journal of Social Science Studies*, 3(3),

Agustina, Dewi, 2017. Pengaruh Corporate Governance dan Variabel Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 19(1), 13 – 26.

Ali, Manzoor Ali, Lv Tao, Aftab A. Shaikh dan Muhammad Sajid, 2017. The political leadership and corporate governance: an analysis of leadership theories and its influence. *International Journal of Basic and Applied Sciences,* 6(3), 45-5. DOI:10.14419/ijbas.v6i3.7706

Aldohni, A. K, 2014. Morality and religion: Complementing or complicating corporate governance. *Journal of Religion and Business Ethics*, 3, 1-13

Almaqoushi, Wael dan Ronan Powel, 2017. Audit Committee Indices, Firm Value and Accounting Outcomes, Social Sciences Research Network, 1 – 59

Aluchna, Maria, 2015. Corporate Governance versus Ethics: The Case of Goldman Sachs. Journal of Management and Financial Sciences, 8(12), 107 – 130.

Anderson, Carl, 2015. *Culture; The Key to Corporate Governance*. Ethisphere Magazine, May

Aprianto, Sugeng, 2017. *Mogok kerja Freeport pecat 178 karyawannya*. Artikel pada kabarbisnis.com

Arifianto, Mukhammad dan Mochammad Chabachib. 2016. Analisis Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Nilai Perusahaan (Studi Kasus Pada Perusahaan Yang Terdaftar Pada Indeks LQ-45 Periode 2011-2014). Diponegoro Journal of Management, 5(1), 1-12

Armia, Chairuman, 2002. Peranan Budaya dalam Implementasi Good Corporate Governance. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 4(1), 89-102

Bachmann, Sascha-Dominik Oliver Vladimir dan Vijay Pereira. 2014. Corporate human rights responsibility and multinationality in emerging markets - a legal perspective for corporate governance and responsibility, Internatinaol Journal of Business Governance and Ethics, 9(1), 52-67. DOI:10.1504/IJBGE.2014.062770

Bakari, Umar, 2017. Leadership responsibility and good governance: implication for counseling. *Artikel tidak dipublikasikan*

Baxamusa, Mufaddal dan Abu Jalal, 2013. Does Religion affect Capital Structure/. *Research in International Business and Finance*, 31(1), 112-131.

Boachen, Eric dan Emmanuel Mamatzakis, 2016. Do Religion, Corporate Governance and Big 4 Audit Interactions affect Misclassification. *Munich Personal RePEC Achive Conference paper number 76804.*

Boediono. Gideon SB, 2005. Kualitas Laba: Studi Pengaruh Corporate Governance dan dampak Manajemen Laba dengan Menggunakan Analisis Alur. *Simposium Nasional Akuntansi VIII*, Solo, 15 – 16 September.

Brealey, Myers, dan Marcus, 2007. Dasar-dasar Manajemen Keuangan Perusahaan. Edisi kelima. Jakarta: Erlangga.

Brigham, EF dan Houston JF, 2011. *Manajemen Keuangan*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Erlangga

Buckley, David T dan Luis F.Mantilla, 2013. God and Governance: Development, State Capacity, and the Regulation of Religion. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 52(20, 328-348

Cai, Jay dan Guifeng Shi, 2017. Do Religious norms Influence Corporate Debt Financing?. *Journal of Business Ethics*, 145(1), 1 – 24.

Callen, Jeffrey L dan Xiaohua Fang, 2015. Religion and Stock Price Crash Risk. *Journal of Finance and Quantitative Analysis*, 50(1/2), 169 – 195.

Carter, D. A., Simkins, B. J dan Simpson, W. G, 2003. Corporate governance, board diversity, and firm value. *Financial Review*, 38(1), 33–53.

Casey,Catherine, Renate Skibnes dan Judith K. Pringle, 2011. Gender Equality and Corporate Governance: Policy Strategies in Norway and New Zealand. Gender, work and Organization, 18(6), 613-630. https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2010.00514.x

Chisari, O, Ferro G dan Maquieyra J, 2014. Could corporate governance practices enhance social welfare?. *International Journal Disclosure and Governance*, 11, 99–113. <https://doi.org/10.1057/jdg.2012.16>

Cicourel, Aaron V, 2013. Origin and Demise of Social-cultural Presentation of Delf from Birth to Death: Caregiver „Scafolding‟ Practices Necessary for Guilding and Sustaining Communal Social Structure throughout the Life Cycle. *British Social Association*. 47:51

Civiletti, Benjami R, 2002. Confidence, courage dan leadership in corporate governance: moving beyond the new letter of the law. Artikel tersedia pada [www.venable.com](http://www.venable.com)

Chomsky, Noam, 1986. *Knowledge of Language: Its nature, origin, and use.* New York: Praeger.

----------------------, 2000. *New Horizons in the Study of Language and Mind*. Cambridge: Cambridge University Press. DOI: 10.1017/CBO9780511811937

Cline, B. N dan Yore, A. S, 2016. Silverback CEOs: Age, experience, and firm value. *Journal of Empirical Finance*, 35, 169-188.

Coase, R.H, 1937. The Nature of the Firm. *Economica*, 4(16), 386–405. DOI:10.2307/2626876

---------------, 1960. The Problem of Social Cost. *Journal of Law and Economics*, 3, 1–44. DOI: 10.1086/466560

Daniri, Mas A, 2005. *Good Corporate Governance: Konsep dan Penerapan dalam Konteks Indonesia*. Ray Indonesia: Jakarta.

Darmawati. Deni, 2006. Regulasi Terhadap Kualitas Implementasi Corporate Governance. *Simposium Nasional Akuntansi IX.*  Padang.

Darwis, Ranidar, 2003. *Pendidikan Hukum dalam Konteks Sosial Budaya bagi Pembinaan Kesadaran Hukum Warga Negara*. Bandung: Departemen Pendidikan Nasional, Universitas Pendidikan Indonesia.

Debby, Julia Farah, Mukhtaruddin, Emylia Yuniarti dan Dewa Saputra, 2014. Good Corporate Governance, Company Characteristics and Firm Value: Empirical Study of Listing Banking on Indonesia Stock Exchange. *GSTF Journal on Business Review*, 2(4), 81 – 88.

Dewi, Kencana, Mukhtaruddin dan Christine Apriany, Good Corporate Mechanism, 2014. Firm Characteristics, Corporate Social Responsibility: Empirical Study in Manufacturing Companies Listed in Indonesia Stock Exchange. *International Journal of Finance and Accounting*, 3(2), 88 – 95.

Djumena, Erlangga. 2019. Erick Tohir larang BUMN berikan souvenis pada saat RUPS. Artikel pada kompas.com

Dharmadasa, Pradeep, Siriyaman Herath dan Pemarathne Gamage, 2014. Corporate Governance, Board Characteristics and Firm Performance: Evidence from Sri Lanka. *Journal of South Asia Development*, 21(1), 7 – 31.

Diab, Salah. M, 2015. The Impact of Organizational Justices on the Workers Performance and Job Satisfaction in the Ministry of Health Hospital in Amman. *International Business Research*, 8(2), 187 – 197.

Dipert, Randall R, 1993. *Artifacts, Art Works, and Agency*. Temple University Press: Philadelphia

Djatmiko, H.E, 2004. Ada Kemajuan, Banyak Keprihatinan, *SWA*, XX, 4.

Endri, E dan Fathony, M, 2020. Determinant of Firm’s Value: Evidence from Financial Industry. *Management Science Letters*, 10(1), 111–120. [https://doi.org/10.5267/ j.msl.2019.8.011](https://doi.org/10.5267/%20j.msl.2019.8.011)

Erakovic, Ljiljana, Monique Cikaliuk, Brad Jackson, Cris Noonan dan Susan Watson. 2020, Corporate Governance and Leadership: The Board as the Nexus of Leadership-in-Governance. Cambridge Univesity Press. ISBN: 9781108895385

Eze, Nwosu M, Eze-Nwosu P dan Cianaka, 2016. Corporate gavernance and leadership: is there a nexus?. *IOSR Journal of Business and Management*, 18(4.1), 01-08

Febrina, R., Maryati, U dan Ferdawati, 2018. Pengaruh Praktik Good Corporate Governance Terhadap Praktik Manajemen Laba (Studi Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013-2017). *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 13(20), 75-92

Filatotchev. Igor, Lien. Yung-Chin dan Piesse. Jenifer, 2005. Corporate Governance and Performance in Publicly Listed, Family-Controlled Firms: Evidence from Taiwan. *Asian Pacific Journal of Management*, 22, 257 – 283.

Fischer, E. M., Reuber, A. R dan Dyke, L. S, 1993. A theoretical overview and extension of research on sex, gender, and entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 8, 151–168.

Forum Corporate Governance Indonesia, 2001. *Seri Tata Kelola Perusahaan (Corporate Governance).* Edisi kedua, Jakarta.

Garmany, Jeff, 2010. Religion and governmentality: Understanding governance in urban Brazil. *Geoforum*, 41(6), 908-918. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2010.06.005>

Gaver, Jeniffer J dan Kenneth M. Gaver, 1993. Additional Evidence on the Association between the Investment Opportunity Set and Corporate Financing, Dividen, and Compensation Policies. *Journal of Accounting & Economics*, 16, 125-160

Gazalba, Zidi, 1968. *Pengantar Kebudajaan sebagai Ilmu*. Cetakan Ketiga, Jakarta: Pustaka Antara

Geertz Clifford James, 1973. *The Interpretation of Cultures*. New York: Basic Books Inc. Publisher

Ghozali, Imam, 2018. *AplikasiAnalisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

Gobyah, I Ketut, 2003. Berpijak pada Kearifan Lokal. Bali Post Online 17 September 2003. [Online]. http://www.balipost.co.id/baliposcetak/2003/ 9/17/bd3.htm.

Goldenberg, Naomi R, 2015. The category of religion in the technology of governance: an argument for understanding religion as vertigial state. *A book chapter in religion as a category of governance and sovereignty*, 3, 280-292. [https://dpi.org/10.1163/ 9789004290594-013](https://dpi.org/10.1163/%209789004290594-013)

Griffin, Dale, Chuck CY Kwok, Omrane Guedhami, Kai Li dan Liang Shao, 2014. National Culture, Corporate Governance Practices, and Firm Performance. *Seminars Northen Finance Association Meetings and FMA Asian Conferece*, Tokyo, 1 - 62

Griffin, Dale, Omrane Guedhami, Kai Li, Chuck C.Y. Kwok and Liang Shao, 2018. National Culture and the Value Implication of Corporate Governance, *Journal of Law, Finance, and Accounting*, 3(2), 333-372. <http://dx.doi.org/10.1561/108.00000028>

Groysberg, B., Lee, J., Price, J dan Cheng, J.Y, 2018. The leader’s guide to corporate culture: How to manage the eight critical elements of organizational life. *Harvard Business Review*, 96(1), 44-52.

Grove, Hugh dan Elisabetta Basilico, 2011. Major Financial Reporting Frauds of the 21st Century: Corporate Governance and Risk Lessons Learned. *Journal of Forensic and Investigative Accounting,* 3(2), 194-236.

Gultom, Robinhot, Agustina dan Sri Widia Wijaya, 2013. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi nilai perusahaan pada perusahaan Farmasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia, *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 3(1), 51-60

Gunn, Theresa dan Joshua Shackman, 2014. A Comparative analysis of the implication of the Islamic religion on corporate capital structure of firms in emerging market countries. International *Journal of Islamic amd Middle Eastern Finance and Management*, 7(3), 277 – 287.

Hardika Sentosa, N., Dewa Made Mahayana, I., dan Eni Marhaeni, K. 2018. Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 14(3), 152–158

Haslam, S. A., Ryan, M. K., Kulich, C., Trojanowski, G dan Atkins, C, 2010. Investing with prejudice: The relationship between women’s presence on company boards and objective and subjective measures of company performance. *British Journal of Management*, 21(2), 484–497.

Hartomo, Giri. 2019. MNS Bank raih penghargaan Indonesia Good Corporate Governance Award, Artikep pada okefinance.com

Hartono, Jogiyanto, 2010. *Teori Portofolio dan Analisis Investasi*. Edisi Ketujuh. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada: Yogyakarta

Hastuti. Theresia Dwi, 2005. Hubungan Antara Good Corporate Governance dan Struktur Kepemilikan Dengan Kinerja Keuangan. *Simposium Nasional Akuntansi VIII*, Solo 15 – 16 September.

Harung, Harold. S, 1995. Enhancing Organizational Performance by Strengthening Diversity and Unity. *The Learning Organization*, 2(1), 9 – 21.

Hermawan, Ade dan Ajimat, 2020. Pengaruh kinerja keuangan terhadap nilai perusahaan dengan good corporate governance sebagai variabel moderasi (studi pada perusahaan sektor tambang sub migas dan sub batu baradi Bursa Efek Indonesia periode 2014-1018). *Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 21-30

Hermawan, Ancella, 2009. Pengaruh Efektivitas Dewan Komisaris dan Komite Audit, kepemilikan oleh Keluarga, dan Peran Monitoring Bank Terhadap Kandungan Informasi Laba. *Disertasi Program Ilmu Akuntansi*. Universitas Indonesia.

Hermanto, Bambang dan Rusdin, 2013. Budaya Organisasi, Penciptaan Nilai dan Kinerja Organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, X(2), 2982 – 2994.

Hermuningsih, Sri dan Dewi Kusuma Wardani, 2009. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Malaysia Dan Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Siasat Bisnis*, 13(2), 173–183

Hill, Ronald Paul dan Justine M. Rapp, 2014. Codes of Ethical Conduct: A Bottom-Up Approach. *Journal of Business Ethics*, 123, 621 – 630.

Hilpinen, Risto, 1992. Authors and Artifacts. *Proceedings of the Aristotelian Society*, 93(1), 155–178. DOI: 10.1093/aristotelian/93.1.155

Hofweber, Thomas, 2018. Logic and Ontology. The Stanford Encyclopedia of Philosophy Summer 2018 Edition), Edward N. Zalta (ed.), URL=<https://plato.stanford.edu/ archives/sum2018/entries/ logic-ontology/>.

Jacoby, Sanford, 2005. Corporate Governance and Society. *Challenge: Taylor and Francis*, 48(4), 69-87. <http://www.jstor.org/stable/40722316>

Jahidin, Ahid, Hakim Buraerah dan H. Abd. Bahar, Burhanuddin, 2012. Faktor Determinan yang Mempengaruhi Alternatif Pemilihan Persalinan Dukun Beranak di Kecamatan Limboro Kabupaten Polewali Mandar. *Hasil Penelitian Tidak Publikasi*.

Jezak, Jan, 2014. Corporate Governance in Developing Countries: Finding the Balance between Global Standards and Local Context—the Case of Poland. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 5(4), 374-378

Junaedi, Achmad dan Khoirina Farina, 2017. Pengaruh Efektifitas Dewan Komisaris dan Komite Audit, Struktur Kepemilikan Perusahaan, dan Kualitas Audit terhadap Perataan Laba. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(1), 1 – 17.

Kalay, Faruk, 2016. The Impact of Organizational Justices on Employee Performance: A Study Turkey and Turkish Context. International Journal of Human Resources Studies, 6(1), 1 – 20.

Kamarudin, Suzilawati, Rehaizat Baharum, Ridhuan Tee, dan Jessica Ong Hai Liaw, 2013. Religious faith and its affect on Enterpreneurial value, marketing and Human Resouces Strategy and Business Performance: an Empirical study. *Prosiding paper on 5th International conference on Humanities and Social Sciences*.

Kang, H., Cheng, M dan Gray, S. J, 2007. Corporate governance and board composition: Diversity and independence of Australian boards. *Corporate Governance: An International Review*, 15(2), 194–207.

Keown, Arthur J, David F. Scott, Jr, John D. Martin, J. William Petty. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan.* Edisi Satu, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Kholis, N., Sumarmawati, E., dan Mutmainah, H, 2018. Faktor-faktor yang mempengaruhi nilai perusahaan. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 16(1), 19-25. <https://doi.org/10.31603/> bisnis ekonomi.v16i1.2127

Kim, J. O dan Bae, G. S, 2007. Corporate governance and accounting conservatism: Evidence from board and audit committee characteristics. *Korean Accounting Review*, 32(2), 89–115.

Klapper, LF dan Love, I, 2002. Corporate governance, investor protection, and performance in emerging markets. *Journal of Corporate Finance,* 10, 703-728.

Klien. Peter, Shapiro.Daniel dan Young Jeffrey, 2005. Corporate Governance, Family Ownership amd Firm Value: The Canadian Evidence. *Corporate Governance*, 13(6).

Klapper, L. F dan Parker, S. C, 2010. Gender and the business environment for new firm creation. The World Bank Research Observer, 26(2), 237–257.

Klein, A. (2002). Audit committee, board of director characteristics, and earnings management. *Journal of Accounting and Economics*, 33(3), 375–400.

Koech, Peris M dan G.S. Numosonge, 2012. The effect of Leadership Styles on Organizational Performance at State Corporation in Kenya. *International Journal of Business and Commerce*, 2(1), 1- 12.

Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG), 2006. *Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia*, Jakarta

Kowalewski. Oskar, Stetsyuk. Ivan dan Talavera Oleksandr, 2007. Corporate Governance and Dividend Policy in Poland. *Working Paper, Preliminary Draft*.

Kotter, J. P dan J. L. Heskett, 1992. *Corporate Culture and Performance.*  New York: Free Press.

Kistanto, Nurdien H, 2008. Sistem Sosial-Budaya di Indonesia. *Sabda–Jurnal Kajian Kebudayaan*, 3(1), 99-105.

Kumalasari, A dan Widyawati, D, 2017. Pengaruh Good Corporate Governance dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan LQ45. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 6(6), 1-20.

Kumar, Pradeep, 2018. *Human right and corporate governance*. Regal Publication: New Delhi,India. ISBN: 978-81-8484-674-4

Kusumastuti, Sari, Supatmi, dan Perdana Sastra, 2007. Pengaruh Diversity Terhadap Nilai Perusahaan dalam perspektif Corporate Governance. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 9(2), 88-98.

Kusi-Mensah, Prince, Christoper Bright Daboug dan Richard Opoki, 2007. The influence of religion on Cpaital Structure decision among small and medium enterprise in Ghana. *Research Journal of Finance and Accounting*, 8(4), 126 – 141.

Lararengana, Edelweis, 2020. *7 unsur kebudayaan universal dalam masyarakat*. Artikel pada merdeka.com, 4 Juni 2020

Le, Nguyen Ngoc Dieu dan Nguyen Ngoc Dieu Thi, 2016. An Examination of the Relationship of Corporate Governance to Firm Performance: Empirical Evidence from Vietnamese Listed Companies. *International Journal of Financial Research*, 7(4), 190-197 <https://doi.org/> 10.5430/ijfr.v7n4p190

Léautier, Fannie, 2014. *Leadership and Governance. In: Leadership in a Globalized World*. Palgrave Macmillan, London. ISBN (print): 978-1-349-49225-1, ISBN (online) 978-1-137-43121-9. <https://doi.org/10.1057/9781137431219_5>

Lestari, Eka dan Murtanto, M, 2018. Pengaruh Efektivitas Dewan Komisaris Dan Komite Audit, Struktur Kepemilikan, dan Kualitas Audit Terhadap Manajemen Laba. *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*, 17(2), 97-116. <https://doi.org/10.25105/mraai.v17i2.2063>

Levy, Haim, 1998. *Principles of Corporate Finance.* International Thomson Publishing, South – Western Collage Publishing is an ITP Company.

Licht, Amir N, 2014. Culture and Law in Corporate Governance. *Law working paper #247*. Hhtp://ssrn.com/abstract=2405538

Llopis, Juan, Jose Gasco dan Reyes Gonzales, 2007. Corporate Governance and Organizational Culture. *International Journal of Disclosure and Governance*, 4(2), 1 - 16.

MacKinlay, AC, 1997. Event Studies in Economics and Finance. *Journal of Economic Literature*, 35(1), 13-39

Mahdiyeh, Mohammad, Hosein Nakhaei dan Ali Kebriaei, 2016. Impact of Organizational Culture on Productivity: A Study among Employee of Ministry of Youth and Sport Iran. *International Journal of Humanities and Culture Study*, 3(3), 169 - 177

Maryati, 2018. Reaksi Pasar atas Pengungkapan Modal Intelektual, Implementasi Prinsip-prinsip Good Corporate Governance dan Nilai Perusahaan: Studi Empiris Perusahaan Perbankan di 5 Negara ASEAN 2015 – 2016. *Tesis S2 Universitas Mercu Buana,* Jakarta.

Matsa, D. A dan Miller, A. R, 2013. A female style in corporate leadership? Evidence from quotas. *American Economic Journal: Applied Economics*, 5(3), 136–169.

Meidona, Syafria dan Rima Yanti, 2018. Pengaruh corporate governance dan kualitas audit terhadap kinerja keuangan pada perusahaan LQ45 yang terdafatr di Bursa Efek Indonesia. Jurnal Indovisi, 1(1), 67 – 82.

Melalatoa, Junus, 1997. *Sistem Budaya Indonesia*. Jakarta: Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia dengan PT. Pamator

Menger, Carl, 1892. On the Origins of Money. *Economic Journal*, 2, 239–255.

Mohamed, Salwa Attia, 2014. The Relationship between Organizational Justices and Quality of Performance among Healthcare Worker: A Pilot Study. *The Sicentific World Journal, 2014,*  1 – 7.

Molnar, Laszio, 2015. Analysis of the Relationship among Innovation, Performance, Economics Development and Social Welfare. *Journal Economics Literatur*, 11(1), 71 – 78.

Morris, Richard D, 1987. Signalling, Agency Theory, Accounting Policy Choice. *Accounting and Business Research*, 18(69), 47-56. DOI: 10.1080/00014788.1987.9729347

Mukhsin, Moh, 2017. Kepemimpinan Islami, Budaya Kerja Islami dan Produktifitas Kerja Karyawan. Syi’ar Iqtishadi: *Journal of Islamic Economics, Finance and Ban*king, 1(2), 204 – 229.

Mukhtaruddin, Relasari dan Messa Felmania, 2014. Good Corporate Governance Mechanism, Corporate Social Responsibility on Firm Value: Empirical Study on Listed Company in Indonesia Stock Exchange.  *International Journal of Fianance and Accounting Studies*, 2(1), 1 – 10.

Muntoro, Ronny Kusuma, 2006. *Membangun Dewan Komisaris yang Efektif*. *Makalah Tidak Publikasi*.

Nakpodia, Franklin, Philip J. Shrives dan M. Karim Sorour, 2018. Examining the Link Between Religion and Corporate Governance: Insights From Nigeria. Business & Society, 59(5), 956-994. <https://doi.org/10.1177/0007650317745852>

Nalina, B dan N. Panchanatham, 2016. Corportae Governance-The Importance of Communication and Culture. *Indian Journal of Science and Technology*, 9(33), 1 - 4.

Noland, Marcus, 2000. Religion, culture and economics performance. *Working paper, Tidak dipublikasi*.

Nurdin, D dan Kasim, M. Y, 2017. Moderator Effect of Corporate Governance on the Relationship of Financial Performance and Dividend Policy, and Its Impact on Firm Value in Indonesia Stock Exchange. *International Journal of Economics & Management Sciences*, 7(1).

Ntongho, Rachael Ajomboh, 2016. Culture and Corporate Governance Convergece. *International Journal of Law and Management*, 58(5), 523 – 544.

Nurim Yavida, Francisca Reni Retno Anggraini dan Supriyadi, 2019. Collectivism and Uncertainty Avoidance on Family Firm and Corporate Governance Implementation: An Indonesia Case Study in Social Cognitive Theory Framework. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8, Supplementary Issue 1179, 179-194. <http://buscompress.com/journal-home.html>

Padhi, Priyadarshini, 2017. Organizational Culture and Employee Performance. *International Journal of Research in IT and Management*, 7(5), 77 – 81.

Pangaribuan, Daniel, 2013. Peran Corporate Governance dalam Mencegah Korupsi. Politeknik Keuangan Negara Negara – STAN. *Artikel tidak publikasi*

Pucheta-Martínez, M.C., Bel-Oms, I. dan Olcina-Sempere, G, 2018. Female Institutional Directors on Boards and Firm Value. *Journal of Business Ethics*, 152(2), 152: 343.

Putra, Indris Rusadi, 2017. PT. Freeport pecat 840 karyawan aksi mogok kerja. Artikel pada merdeka.com

Rahman, Unvar bin Abdul Mutahlib, 2002. The Effect of Religion on Earning Management and Capital Structure: Evidence from Muslim and Non-Muslim Managed Firms in Malaysia. *Theis* in College of Business, Massey University.

Rafiee, Vahideh dan Jawahitha Sarabdeen, 2012. The Culture Influence in The Practice of Corporate Governance in Emerging Markets. *Communications of The IBIMA*, 2012(2012), 1 – 10.

Rajbongshi, Maulana, 2019. Understanding ethical perpectives of human right. *International Journal of Advanced Research*, 7(10), 1111-1113. [http://dx.doi.org/10.21474/ IJAR01/9930](http://dx.doi.org/10.21474/%20IJAR01/9930).

Rahayu, Maryati dan Bida Sari. 2018. Faktor-faktor yang mempengaruhi nilai perusahaan. *Ikraith-Humaniora*. 2(2), 69-76

Rantepadang, A, 2012. Interaksi Sosial dan Kualitas Hidup Lansia Di Kelurahan Lansot Kecamatan Tomohon Selatan. *JKU*, 1(1), 1 - 9.

Red, Darryl, 2002. Corporate Governance Reforms in Developing Countries. *Journal of Business Ethics* 37(3):223-247. DOI: 10.1023/A:1015239924475

Rofiq, Ahmad, 2005. *Pemberdayaan pesantren: menuju kemandirian dan profesionalisme santri dengen metode daurah kebudayaan*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Pesantren kerjasama dengan Yayasan Kantata Bangsa. ISBN: 9799915600

Sakia, Karabi, 2014, Human Rights: A Philosophical Approch. *Philosophica*, 4, 244-248.

Salvatore, D, 2005. *Ekonomi Manajerial dalam Perekonomian Global*. Salemba Empat: Jakarta.

Sarapatka, Jan, 2016. Catholic Religion, Corporate Governance and Executive Compensation. *Thesis in Faculty of Social Sciences*, Charles University of Praque.

Scheler, M. (1913/1923), Wesen und Formen der Sympatie, in M. Scheler, Gesammelte Werke, vol. VII, ed. by M. Frings, Bouvier Verlag, Bonn 2005. English Translation: The Nature of Sympathy, London, Transaction, 2008

Shaw, T. S., Cordeiro, J. J dan Saravanan, P, 2016. Director network resources and firm performance: Evidence from Indian corporate governance reforms. *Asian Business & Management*, 15(3), 165–200

Shleifer, Andrei dan Robert W Vishny, 1997. A Survey of Corporate Governance, The Journal of Finance, LII(2), 737 – 783.

Siahaan, Fadjar O.P, 2013. The Effect of Good Corporate Governance Mechanism, Leverage, and Firm Size on Firm Value. *GSTF Journal on Business Review (GBR)*, 2(4), 137-142

Sibarani, Robert, 2012. Kearifan Lokal: Hakikat, Peran, dan Metode Tradisi Lisan. Jakarta: Asosiasi Tradisi Lisan (ATL)

Siegel, J. I., Kodama, N dan Halaburda, H, 2014. The unfairness trap: A key missing factor in the economic theory of discrimination. Harvard Business School Strategy Unit Working Paper No. 13-082. [http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.23900 78](http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.23900%2078).

Siegel, J., Pyun, L dan Cheon, B. Y, 2011. Multinational firms, labor market discrimination, and the capture of outsider’s advantage by exploiting the social divide. *Administrative Science Quarterly*, 41, 1–28.

Simga-Mugan, C., Daly, B. A., Onkal, D dan Kavut, L, 2005. The influence of nationality and gender on ethical sensitivity: An application of the issue-contingent model. *Journal of Business Ethics*, 57(2), 139–159.

Siahaan, Fadjar OP, 2013, “The Effect of Good Corporate Governance Mechanism, Leevrage and Firm Size on Firm Value”, *GSTF Journal of Business Review*, 2(4), 132 – 147.

Sibarani, Robert, 2012. *Kearifan Lokal: Hakikat, Peran dan Metode Tradisi Lisan*. Jakarta: Asosiasi Tradisi Lisan.

Situmorang, Christian M. R., 2015. Good Corporate Governance dan Kinerja Perusahaan BUMN yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2005-2013. Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia, 2(3), 305 - 324

Skare, Marinko dan Tea Hasic, 2016. Corporate Governance, Firm Performance and Econimic Growth: Theoretical Analysis. *Journal of Business Economics and Management,* 17(1), 35 – 51.

Skeel, David A, 2014. Corporate Governance and Social Welfare in the Common Law World. *Texas Law Review*, 92, 973-994. University of Pennsylvania: European Corporate Governance Institute, Institute for Law & Economics Research Paper No. 14-9, Available at SSRN: [https://ssrn.com/abstract=2408518](https://ssrn.com/abstract%3D2408518)

Soetriono dan Rita Hanafie, 2007. *Filsafat Ilmu dan Metodologi Penelitian*. Penerbit Andi: Yogyakarta.

Stoermer, S., Bader, A. K dan Froese, F. J, 2016. Culture matters: The influence of national culture on inclusion climate. *Cross Cultural & Strategic Management*, 23(2), 287–305.

Sulismadi dan Sofwani, Ahmad, 2011. *Ilmu Sosial dan Budaya Dasar*. Universitas Muhammadiyah Malang

Sukamulja, Sukmawati, 2004. Good Corporate Governance di Sektor Keuangan: Dampak Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan (Kasus di Bursa Efek Jakarta). *BENEFIT*, 8(1), 1 –25

Sumantri, DA, 2002. Tentang Kebijakan Pemerintah. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 1(22), 39 – 50.

Sunariyah, 2004. *Pengantar Pengetahuan Pasar Modal*. Edisi Keempat. UPP AMP YKPN, Yogyakarta

Suriasumantri, Jujun S, 1985. *Filsafat Ilmu, Sebuah Pengantar Populer*. Pustaka Sinar Harapan: Jakarta.

Sutojo, Siswanto dan John Aldridge E, 2006. *Good Corporate Governance, Tata Kelola Perusahaan yang Sehat*, PT. Damar Mulia Pustaka, Jakarta

Stack, John F, 2010. The Religious Challenge to International Relations Theory. *A book chapter in Religion, Identity, and Global Governance*. University of Toronto Press: Toronto. <https://doi.org/10.3138/9781442685895-004>

Stack, Trevor, Naomi R. Goldenberg dan Timothy Fitzgerald, 2015. *Religion as a Category of Governance and Sovereignty*, Brill: Leiden. ISBN (Electronic): 978-90-04-29059-4, ISBN (Print): 978-90-04-29055-6

Tandelilin, Eduardus, 2010. *Portofolio dan Investasi: Teori dan Aplikasi*. Edisi pertama. Yogyakarta: Kanisius

Tiwari, Aviral, 2010. Corporate Governance and Economic Growth. *Economics Bulletin*, 30(4), 2825 – 2841

Tollefsen, Deborah, 2002. Organizations as True Believers. *Journal of Social Philosophy*, 33(3), 395–410.

Tomasello, Michael, 1992. The Social Bases of Language Acquisition. *Social Development*, 1(1), 67–87. DOI: 10.1111/j.1467-9507.1992.tb00135.x

------------------------, 1995. Language Is Not an Instinct. *Cognitive Development*, 10(1), 131–156. DOI: 10.1016/0885-2014(95)90021-7

Tu, Nguyen Thi Cam, 2017.The impact of female boards of directors on firm performance and dividend payout policy: evidence from Vietnam. *International Research Journal of Finance and Economics*, 164, 56 – 67

Ummi, Istiaádah, 2015. Faktor-faktor yang mempengaruhi nilai perusahaan. *Jurnal Nominal: Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 57 - 72

Uddin, Mohammad Jasim, Runaba Huq Luva dan Saad Md Maroof Hossain, 2013. Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecomunication Sectors in Bangladesh. *International Journal of Business and Management*, 8(2), 63 – 77

United Nations (High Commissioner for Human Right), 2007*. Good Governance for Protection of Human Right*, United Nations: New York dan Geneva

Ungureanu, Mihaela, 2012. Models and Practices of Corporate Governance Worldwide. *CES Working Papers*, 4(3a), 625-635. ISSN 2067-7693. Provided in Cooperation with: Alexandru Ioan CuzaUniversity of Iasi, Centre for European Studies, Iasi

Utomo, Nanang Ari. 2016. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Indeks LQ45 di Bursa Efek Indonesia. *Dinamika Akuntansi Keuangan dan Perbankan*, 5(1), 82-94

Veen, Kees van, Padma Rao Sahib dan Evelien Aangeenbrug, 2014. Where do international board members come from? Country-level antecedents of international board member selection in European boards. *International Business Review*, 23(2), 407-417. DOI: 10.1016/j.ibusrev.2013.06.008

----------------------dan Janine Elbertsen, 2008. Governance regimes and nationality diversity in corporate boards: a comparative study of Germany, the Netherlands and the United Kingdom. *Corporate Governance, an International Review*, 6(5), 386-399

Volonte, Christopher, 2014. Culture and Corporate Governance: The Influence pf Language and Religion in Switzerland. *Management International Review*, 55(2), 77 – 118

Vygotsky, L. S, 1997. *The collected works of L. S. Vygotsky, Vol. 4: The history of the development of higher mental functions (R. W. Rieber, Vol. Ed; M. J. Hall, Trans).* New York: Plenum Press. (Original work published 1941)

----------------------, 1978. *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes. M. Cole, V. John-Steiner, S. Scribner, & E. Souberman (Eds.).* Cambridge, MA: Harvard University Press.

----------------------, 1979. Consciousness as a problem in the psychology of behaviour. *Soviet Psychology*, 17(4), 3–35.

Wahba, H, 2015. The joint effect of board characteristics on financial performance: Empirical evidence from Egypt. *Review of Accounting and Finance*, 14(1), 20-40.

Wahn, J, 2003. Sex differences in competitive and compliant unethical work behavior. *Journal of Business and Psychology*, 18(1), 121–128.

Walther, Gerda, 1923. Zur Ontologie der sozialen Gemeinschaften. *Jahrbuch für Philosophie und phänomenologische Forschung*, 6, 1–158.

Weston, Fred. J dan Thomas, E Copeland, 2008. *Principles of Managerial Finance.* International Edition. 10th Edition, Pearson Education: Boston.

Wibowo, Edi, 2010. Implementasi Good Corporate Governance di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 10(2), 129 – 138.

Widianto, Bambang dan Iwan Meulia Pirous, 2009. *Perspektif budaya: Kumpulan Tulisan Koentjara-ningrat Memorial Lectures I-V/2004-2008*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wolk, Harry I, Dodd, James L Dodd dan Michael G Tearney, 2001. *Accounting theory: a conceptual and institutional approach*. South Western College Publishing: Australia

Yosinta, Ourathai, 2016. Organizational Culture and Good Governance in Public Sector: The Case of Provincial Administration in Thailand. *Thesis of Doctoral of Philosopt, College of Social Science University of Birmingham*.

Zhang, Wei, Ruoyu Li dan Zihan Yan, 2016. *Human Rights and Good Governance: The Chinese Perspectives on Human Rights and Good Governance*, 1, Drill. ISBN (online): 978-90-04-30877-0, ISBN (print): 978-90-04-30876-3

**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mukhtaruddin, S.E., Ak., M.Si., CA.

NIP/NIPUS/NIDN/NIDK : 196712101994021001/0010126703

Pangkat/Golongan : Pembina/IV.a

Jurusan/Prodi : Akuntansi

Fakultas/ Perguruan Tinggi : Ekonomi

Alamat : Grand Hill 2 Residences Blok D No. 12,

: Jl. Tanjung Rawo Bukit Lama Palembang

Dengan ini menyatakan penelitian saya dengan judul:

“Pengaruh Pancasila, *Corporate Governance Disclosure* Terhadap Nilai

Perusahaan”

Yang diusulkan dalam Skema **Unggulan Kompetitif** Universitas Sriwijaya tahun anggaran 2021, bersifat original dan belum pernah dibiayai oleh lembaga/sumber dana lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan mengembalikan seluruh dana penelitian yang telah diterima ke kas Negara.

Demikian Surat Ppernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan sebenarnya.

 Indralaya, 26 November 2021

Mengetahui, Yang Menyatakan,

Ketua LPPM Universitas Sriwijaya

****

Samsuryadi, S.Si., M.Kom., Ph.D. Mukhtaruddin, S.E., Ak., M.Si., CA.

NIP. 197102041997021003 NIP. 196712101994021001