

Dinamika Kinerja Perusahaan: Peran kritis Diversitas Gender Sebagai Variabel Moderasi

Ivone¹, Amanda Putri Nur Anisa², Kennardi Tanujaya³

¹Universitas Internasional Batam, ivone.chen@uib.ac.id

²Universitas Internasional Batam, 2042039.amanda@uib.ac.id

³Universitas Internasional Batam, kennardi.tanujaya@uib.ac.id

ABSTRAK

Fenomena diversitas gender dalam tata kelola perusahaan menjadi sebuah hal yang menarik untuk diamati, terutama di Indonesia. Penelitian ini dilakukan guna menguji pengaruh ukuran dewan, usia dewan, keragaman kebangsaan dan rangkap jabatan terhadap kinerja perusahaan serta analisa dampak dimoderasi oleh diversitas gender. Pemilihan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling menghasilkan 301 perusahaan non keuangan yang terdaftar di BEI dengan periode data 5 tahun sehingga berjumlah 1,503 data. Pengujian data dilakukan dengan analisis linear berganda. Hasil penelitian memperlihatkan kalau ukuran dewan, usia dewan, keragaman kebangsaan dan rangkap jabatan mempengaruhi kinerja perusahaan. Diversitas gender mampu memperkuat hubungan usia dewan terhadap kinerja perusahaan serta memperkuat hubungan keragaman kebangsaan terhadap kinerja perusahaan.

Kata Kunci: Diversitas Gender, Kinerja Perusahaan, Ukuran Dewan, Keragaman Kebangsaan, Rangkap Jabatan.

ABSTRACT

The phenomenon of gender diversity in corporate governance is an interesting thing to observe, especially in Indonesia. This study aimed to examine the effect of board size, board age, nationality diversity and concurrent positions on firm performance and analyse the impact moderated by gender diversity. The sample selection was conducted using the purposive sampling techniques resulting in 301 non-financial companies listed on the IDX with a 5-year data period totalling 1,503 data. The data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results showed that board size, board age, nationality diversity and concurrent positions affect firm performance. Gender diversity is able to strengthen the relationship of board age to firm performance and strengthen the relationship of nationality diversity to firm performance.

Keywords : Gender Diversity, Firm Performance, Board Size, National Diversity, Multiple Directorship.

A. PENDAHULUAN

Keberagaman gender dalam manajemen puncak perusahaan sedang menjadi fokus utama para peneliti, terutama di Indonesia. Kajian ini melibatkan analisis pada keberagaman dewan komisaris dan dewan direksi, termasuk dalam hal usia, ukuran dewan, rangkap jabatan, dan keberagaman kebangsaan pada dewan (Thoomaszen & Hidayat, 2020). Keterlibatan serta kontribusi perempuan di lingkungan perusahaan, terutama di dewan komisaris dan dewan direksi, memberikan dampak positif pada performa perusahaan. Evaluasi kinerja perusahaan dapat dilihat dari status keuangan dengan memanfaatkan alat analisis keuangan, guna menentukan apakah keadaan keuangan suatu perusahaan dalam kondisi yang baik atau buruk. Perubahan performa keuangan perusahaan yang terjadi di Bursa Efek Indonesia (BEI) menjadi suatu fenomena menarik yang patut diperhatikan. Semakin optimal kinerja finansial suatu perusahaan, akan semakin besar ketertarikan investor untuk menanamkan modalnya dalam perusahaan tersebut (Yelvita, 2023).



Partisipasi perempuan dalam jabatan eksekutif di 200 perusahaan terkemuka di Bursa Efek Indonesia atau IDX200 masih terbilang kurang berdasarkan sensus *Executive Leadership Team* (ELTs) di IDX200 yang dilaksanakan oleh Bursa Efek Indonesia (BEI) dari Desember 2021 hingga Maret 2022. Untuk melaksanakan sensus ini BEI bekerja sama dengan *Indonesia Business Coalition for Women Empowerment* (IBCWE) dan *BOI Research*, bersinergi dengan *Accenture Indonesia* dengan dukungan dari Kedutaan Australia melalui program Katalis dan *Investing in Women*. *Executive Director of IBCWE* menjelaskan hanya 15% dari 200 perusahaan terdaftar memiliki karyawan perempuan yang menempati posisi kepemimpinan di dalam *Executive Leadership Teams* (ELTs). Pada rentang waktu yang sama, hanya delapan perusahaan atau sekitar 4% dari IDX200 yang memiliki seorang *Chief Executive Officer* (CEO), angka ini tidak mengalami perubahan sejak 2019.

Temuan sensus menunjukkan bahwa hanya 21% dari perusahaan terdaftar pada tahun 2021 memiliki kehadiran perempuan yang seimbang dalam tim kepemimpinan eksekutif, sedangkan 94 perusahaan di IDX 200 tidak memiliki perwakilan perempuan dalam dewan eksekutif. Tiga sektor industri, yaitu sektor barang konsumen non-primer (29%), sektor kesehatan (27%), dan sektor teknologi (23%), memiliki perempuan sebagai eksekutif perusahaan tertinggi berdasarkan hasil sensus. Persentase eksekutif perempuan didalam perusahaan mengalami penurunan, dari 11% pada tahun 2019 dan 2020 menjadi 10% pada tahun 2021 (IBCWE, 2022). Fenomena penurunan jumlah perempuan sebagai pemimpin dan sebaliknya, pertumbuhan positif dalam peran fungsional pada posisi strategi di Indonesia, memberikan dorongan untuk mengeksplorasi dampak perubahan ini terhadap performa keuangan perusahaan. Pertanyaan mendasar muncul seputar apakah pergeseran dalam jumlah eksekutif perempuan atau peran perempuan dalam posisi strategis memiliki korelasi dengan pencapaian keuangan perusahaan.

Penelitian – penelitian sebelumnya yang mengeksplorasi keragaman gender, hasil-hasilnya masih menjadi subjek perdebatan, menambah urgensi untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam. Pada penelitian yang dilakukan (Li & Chen, 2018) temuan penelitian menunjukkan bahwa keragaman gender di dewan mempunyai dampak positif terhadap kinerja perusahaan jika nilai ukuran perusahaan kurang dari critical value. Sejalan dengan penelitian (Arvanitis et al., 2022) yang menunjukkan bahwa keberagaman gender di dewan, sebagaimana diukur dalam dua teori (*Agency Theory & Resource Dependence Theory*) mempunyai dampak positif terhadap kinerja perusahaan. Sedangkan penelitian (Roika et al., 2019) menunjukkan bahwa keragaman kebangsaan berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan berbasis akuntansi yaitu ROE (*Return on Equity*) dan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan berbasis pasar Tobin's Q. Sejalan dengan penelitian (Maghfiroh & Utomo, 2019) yang menyebutkan bahwa diversitas gender dalam struktur dewan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan, baik itu kinerja keuangan berbasis akuntansi maupun kinerja keuangan berbasis pasar. Hal tersebut dikarenakan adanya perspektif di Indonesia yang memandang bahwa laki-laki lebih mampu memimpin daripada perempuan. Perbedaan – perbedaan hasil penelitian ini juga menjadi alasan pemilihan topik mengenai peran kritis pengaruh diversitas gender.

Pembaruan dari penelitian ini adalah mempertimbangkan diversitas gender sebagai variable moderasi, sebuah pendekatan yang belum sepenuhnya dieksplorasi dalam penelitian sebelumnya. Dengan memasukan diversitas gender sebagai faktor moderasi, penelitian ini berusaha memberikan lebih pemahaman lebih mendalam

tentang bagaimana interaksi antara variabel-variabel tersebut dapat mempengaruhi performa keuangan perusahaan. Penelitian ini mendasarkan diri pada pemahaman bahwa komposisi dewan direksi, usia dewan, rangkap jabatan, keragaman kebangsaan, dan keragaman gender dapat memainkan peran kunci dalam membentuk dinamika internal suatu perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini secara khusus memiliki tujuan guna melakukan identifikasi dan menganalisis hubungan antara ukuran dewan, usia dewan, rangkap jabatan dan keragaman kebangsaan terhadap performa keuangan perusahaan dimana peran kritis diversitas gender sebagai variabel moderasi.

B. KAJIAN TEORI

Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Gender diversity di dalam perusahaan tidak hanya berdampak positif pada peningkatan kinerja perusahaan, tetapi juga memiliki potensi untuk mengurangi masalah agensi (Ionascu, 2018). Dalam konteks teori agensi, terdapat perbedaan kepentingan antara pemilik perusahaan dan manajer, di mana manajer cenderung lebih memprioritaskan kepentingan pribadi mereka dibandingkan dengan kepentingan perusahaan secara keseluruhan. Dalam konteks ini, keberagaman gender di dalam dewan direksi dapat berfungsi sebagai suatu bentuk kontrol yang lebih efektif. Dengan adanya keberagaman gender di dewan direksi, terdapat variasi pandangan dan opini yang lebih luas.

Keberagaman ini memungkinkan adanya diskusi yang lebih kaya dan pemikiran yang lebih beragam, yang pada gilirannya meningkatkan independensi dewan. Mekanisme ini membantu mengurangi risiko terjadinya perilaku agensi, di mana manajer dapat cenderung mengambil keputusan yang lebih menguntungkan bagi diri mereka sendiri daripada bagi perusahaan (Isidro & Sobral, 2015). Oleh karena itu, keberagaman gender di dalam dewan direksi bukan hanya merupakan langkah menuju inklusivitas, tetapi juga dapat dianggap sebagai strategi manajemen risiko. Dengan memberikan suara kepada berbagai perspektif, keberagaman gender dapat membantu menciptakan lingkungan pengambilan keputusan yang lebih seimbang dan akuntabel. Dengan demikian, implementasi tata kelola perusahaan yang kuat, termasuk peningkatan keberagaman gender di tingkat pengambilan keputusan tertinggi, dapat dianggap sebagai langkah strategis untuk mengatasi masalah agensi dan pada akhirnya meningkatkan performa perusahaan (Lückerath-Rovers, 2013).

Meningkatkan standar tata kelola perusahaan adalah salah satu pendekatan untuk mengatasi atau mengurangi masalah agensi, dan satu strategi yang dapat diadopsi adalah dengan mengedepankan keberagaman dalam komposisi dewan perusahaan. Dengan memiliki anggota dewan yang beragam, perusahaan dapat memperoleh perspektif yang lebih luas dalam pemantauan dan pengendalian, sehingga dapat membantu mengatasi masalah agensi dengan lebih efektif (Darmadi, 2011).

Pengaruh Ukuran Dewan dan Kinerja Perusahaan

Ukuran dewan merupakan variable pertama dalam penelitian ini yang mencakup banyaknya anggota dewan direksi dan komisaris yang ada di dalam perusahaan. Tanggung jawab dewan komisaris dalam perusahaan melibatkan peran sebagai lembaga pengawas yang memberikan saran dan melakukan pengawasan terhadap dewan direksi. Di sisi lain, tanggung jawab utama dewan direksi sebagai lembaga



perusahaan adalah mengelola perusahaan dengan penuh wewenang sesuai dengan tujuan dan maksud yang telah ditetapkan (Kurniati, 2017).

Menurut penelitian Kurniati (2017) kenaikan jumlah anggota dewan dapat berkontribusi pada pencapaian nilai perusahaan, yang dihitung menjumlah total anggota dewan direksi. Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan ukuran dewan memiliki potensi untuk meningkatkan efektivitas pemantauan manajemen, sejalan dengan prinsip teori agensi. Temuan ini selaras dengan penelitian (Jaafar & El-Shawa, 2009) dan (Jao et al., 2021) temuan dari studi menegaskan bahwa besarnya dewan direksi punya dampak yang signifikan pada performa keuangan perusahaan. Lebih lanjut, temuan penelitian oleh Al Farooque et al. (2020), menghasilkan kesimpulan besarnya dewan direksi suatu perusahaan mempunyai berpengaruh positif signifikan pada performa keuangan perusahaan.

Kajian Mattiara et al. (2020) temuan penelitian menunjukkan bahwa meskipun tidak signifikan ukuran dewan direksi tetap menghadirkan pengaruh positif pada performa keuangan perusahaan di industri non keuangan di BEI. Namun, bisa diambil kesimpulan kalau terdapat interaksi saling memengaruhi antara kinerja keuangan perusahaan dan ukuran dewan, menunjukkan bahwa keduanya memiliki hubungan positif. Hipotesis bisa dirumuskan berdasarkan penjelasan di atas seperti dibawah:

H₁ : Ukuran dewan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan

Pengaruh Usia Dewan dan Kinerja Perusahaan

Usia dewan ialah variable kedua yang diteliti dalam penelitian ini. Rentang usia seseorang dapat berdampak pada kinerjanya dalam konteks perusahaan, yang berpengaruh terhadap tata kelola perusahaan dalam penyusunan laporan keuangan. Dalam kajian yang dikerjakan oleh Alqatan (2019) disebutkan kalau usia anggota dewan direksi dapat mendorong interaksi dan pertukaran ide antara anggota dewan yang lebih muda dan lebih tua sebelum mengambil keputusan strategis bagi kemajuan perusahaan. Usia membuat kolaborasi yang kuat antara anggota dewan direksi yang berbeda usia untuk melakukan tindakan yang diperlukan guna melindungi reputasi perusahaan.

Dewan yang lebih muda mungkin lebih cenderung membawa gagasan segar dan inovasi ke dalam perusahaan. Mereka lebih terbuka terhadap perubahan dan teknologi baru, yang bisa meningkatkan daya saing perusahaan di pasar yang terus berubah. Selain itu bagi beberapa pemangku kepentingan, seperti investor atau mitra bisnis, kehadiran dewan yang lebih muda dapat memengaruhi persepsi tentang kestabilan dan keberlanjutan perusahaan. Oleh karena itu, dewan harus bekerja untuk membangun dan mempertahankan reputasi yang kuat. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa rata rata usia dewan direksi punya pengaruh yang signifikan pada kesuksesan finansial perusahaan secara keseluruhan (Rompis et al., 2018) . Hipotesis bisa dirumuskan berpedoman penjelasan di atas seperti dibawah:

H₂ : Usia dewan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan

Pengaruh Keragaman Kebangsaan dan Kinerja Perusahaan

Keragaman kebangsaan merupakan variable ketiga dalam penelitian ini. Kredibilitas, keterampilan, dan pengalaman yang relevan diperlukan oleh anggota dewan perusahaan agar dapat memberikan penilaian independen dalam hal strategi, kinerja, dan sumber daya perusahaan (Kesaulya & Febriany, 2019). Perspektif (Diepen, 2015) menunjukkan bahwa keberagaman dalam komposisi dewan

memberikan pemahaman menyeluruh tentang pasar, pelanggan, karyawan, dan peluang bisnis, yang berdampak positif pada keberhasilan finansial perusahaan. Sebagai contoh, dewan yang memiliki keberagaman cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang kelompok pelanggan karena mereka memiliki sudut pandang yang berbeda-beda. Selain itu, penelitian tersebut juga mengindikasikan kalau dewan yang beragam punya pengetahuan dan keterampilan yang beragam (Roika et al., 2019).

Temuan yang diungkapkan Yopie & Aw (2021) menunjukkan proporsi anggota dewan komisaris yang berasal dari luar negeri memberikan kontribusi positif terhadap valuasi perusahaan melalui penerapan metode Tobin's Q. Hasil kajian mengindikasikan bahwa semakin banyak kehadiran dewan komisaris asing, semakin tinggi tingkat kedisiplinan dan rincian dalam menangani permasalahan. Dengan demikian, fenomena ini menunjukkan bahwa pihak asing dianggap memiliki tingkat kedisiplinan dan detail yang lebih tinggi dalam menyelesaikan masalah. Hipotesis dapat dirumuskan berdasarkan penjelasan di atas seperti dibawah:

H₃ : Keragaman kebangsaan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan

Pengaruh Rangkap Jabatan dan Kinerja Perusahaan

Rangkap jabatan merupakan variable keempat dalam penelitian ini. Ketika seseorang memegang posisi sebagai anggota dewan direksi di lebih dari satu perusahaan atau organisasi pada saat yang sama, kondisi tersebut disebut sebagai rangkap jabatan (*multiple directorship*). Beberapa penelitian menunjukkan rangkap jabatan dapat memiliki dampak positif terhadap kinerja perusahaan, terutama jika individu tersebut memiliki keahlian dan pengalaman yang relevan. Penelitian oleh Fariza (2010) mengungkapkan bahwa efek rangkap jabatan memiliki pengaruh terhadap performa keuangan perusahaan terbuka di Bursa Efek Indonesia (BEI). Hipotesis dapat dirumuskan berdasarkan penjelasan di atas seperti dibawah:

H₄ : Rangkap jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan

Diversitas Gender Memoderasi Hubungan antara Ukuran Dewan dan Kinerja Perusahaan

Dalam konteks ini, diversitas gender memainkan peran sebagai moderasi dalam mempengaruhi korelasi ukuran dewan dan kinerja perusahaan. Sebab, Dalam konteks perusahaan yang memiliki dewan direksi berukuran besar peningkatan kehadiran perempuan di dewan direksi memberikan dampak positif yang lebih signifikan pada performa keuangan perusahaan (Adyani, 2022). Penelitian oleh Utomo et al. (2022) ditemukan bahwa kehadiran dewan direksi yang beragam gender berperan sebagai factor moderating dalam korelasi antara ukuran dewan direksi dan tanggung jawab sosial perusahaan.

Perusahaan yang punya dewan direksi yang besar dan tingkat keberagaman gender yang tinggi cenderung lebih proaktif dalam mengadopsi praktik tanggung jawab sosial perusahaan yang berkelanjutan. Ada keterkaitan antara ukuran dewan dan pengaruh yang dimiliki anggota dewan terhadap keberhasilan pelaksanaan tanggung jawab sosial. Implementasi pengungkapan tanggung jawab sosial pada akhirnya bergantung pada strategi dan kebijakan yang diterapkan oleh masing-masing perusahaan, sementara peran anggota dewan dapat signifikan dalam memastikan efektivitasnya, dan ukuran dewan juga memiliki pengaruh yang cukup besar (Eriandani & Kuswanto, 2016). Teori agensi mengindikasikan kalau ukuran dewan yang lebih besar di perusahaan memiliki dampak positif dalam memastikan kualitas dewan yang lebih baik dan potensial guna meminimalisir biaya agensi



melalui pelaksanaan inisiatif sosial yang lebih bertanggung jawab (Sadou et al., 2017).

Ukuran dewan yang lebih besar dapat memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk berinteraksi dengan pihak-pihak berkepentingan eksternal, menyediakan sumber daya yang diperlukan, dan menekan dewan direksi untuk menunjukkan aktivitas tanggung jawab sosial perusahaan yang telah dilakukan sebagai akibat dari pengawasan yang lebih ketat oleh dewan komisaris (Kirana & Prasetyo, 2021). Hipotesis dapat dirumuskan berdasarkan penjelasan di atas sebagai berikut:

H₅ : Efek moderating diversitas gender memperkuat hubungan antara ukuran dewan terhadap kinerja perusahaan

Diversitas Gender Memoderasi Hubungan antara Usia Dewan dan Kinerja Perusahaan

Variable keenam dalam kajian ini ialah diversitas gender memoderasi usia dewan dan kinerja perusahaan. Diversitas gender dalam dewan direksi dapat mempengaruhi hubungan antara usia anggota dewan direksi dan kinerja keuangan perusahaan dengan dampak yang positif. Ini berarti bahwa kehadiran perempuan dalam dewan direksi dapat memperkuat atau memperpanjang dampak positif dari usia dewan direksi terhadap performa perusahaan. Oleh karena itu, dewan direksi yang muda efektif dalam menghasilkan nilai pasar yang tinggi jika ada kehadiran perempuan yang beragam dalam pengambilan keputusan (Ramdhanita et al., 2020).

Perusahaan yang lebih mementingkan diversitas gender dalam dewan direksi cenderung memiliki dewan direksi dengan usia yang lebih beragam. Hal ini bisa disebabkan oleh perusahaan yang mencari anggota dewan yang lebih muda dan beragam dalam upaya untuk mencapai keragaman gender yang lebih baik (Rahma & Mawardi, 2023). Dewan yang memiliki anggota dengan usia di bawah 40 tahun seringkali membawa dinamika baru ke dalam perusahaan. Mereka cenderung lebih terbuka terhadap inovasi, teknologi baru, dan perubahan pasar. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang tren generasi muda, dewan ini dapat membantu perusahaan beradaptasi dengan lebih cepat terhadap perubahan lingkungan bisnis yang cepat. Hipotesis dapat dirumuskan berdasarkan penjelasan di atas sebagai berikut:

H₆ : Efek moderating diversitas gender memperkuat hubungan antara usia dewan terhadap kinerja perusahaan

Diversitas Gender Memoderasi Hubungan antara Keragaman Kebangsaan dan Kinerja Perusahaan

Diversitas gender memoderasi keragaman kebangsaan pada kinerja perusahaan merupakan variable ketujuh pada kajian ini. Diversitas gender dapat memainkan peran penting dalam memoderasi keragaman kebangsaan di suatu negara atau organisasi. Ketika ada perbedaan gender yang mencerminkan komposisi masyarakat secara keseluruhan, gender diversity dapat membantu mewakili beragam perspektif, pengalaman, dan kebutuhan dalam pengambilan keputusan. Diversitas gender dapat membantu mengatasi ketimpangan kekuasaan yang mungkin ada dalam suatu masyarakat atau organisasi. Dalam konteks keragaman kebangsaan, kelompok-kelompok dengan kepentingan yang berbeda mungkin memiliki tingkat akses dan pengaruh yang berbeda dalam pengambilan keputusan. Dengan adanya perwakilan gender yang seimbang, peluang untuk

meratakan kekuasaan dan memperhatikan kepentingan semua kelompok dapat ditingkatkan (Kemenpppa, 2018).

Diversitas gender dapat memainkan peran penting dalam memoderasi keragaman kebangsaan dengan meningkatkan representasi perspektif yang beragam, mengatasi ketimpangan kekuasaan, dan meningkatkan kreativitas dan inovasi. Namun, upaya yang sadar dan berkelanjutan diperlukan untuk memastikan bahwa gender diversity tersebut diintegrasikan dengan baik dan dikelola dengan adil dalam berbagai konteks (Harymawan, 2022). Hipotesis dapat dirumuskan berdasarkan penjelasan di atas sebagai berikut:

H₇ : Efek moderating diversitas gender memperkuat hubungan antara keragaman kebangsaan terhadap kinerja perusahaan

Diversitas Gender Memoderasi Hubungan antara Rangkap Jabatan dan Kinerja Perusahaan

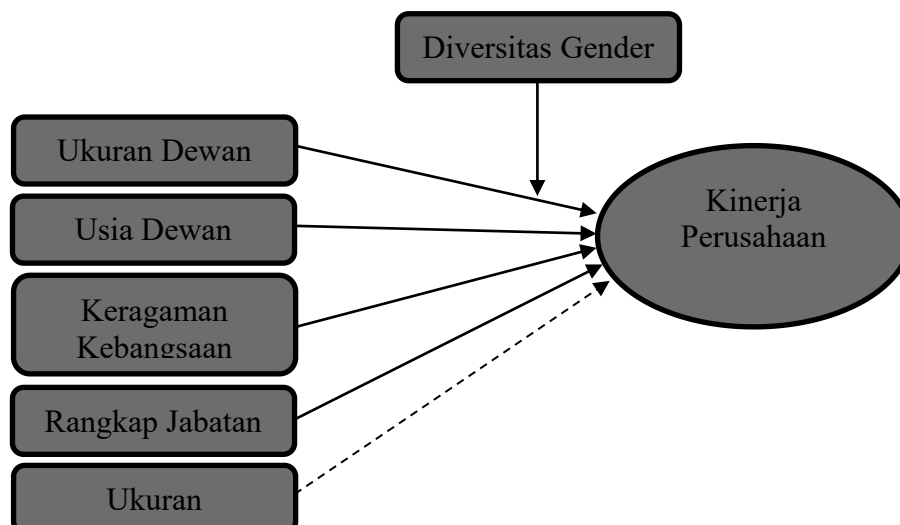
Variable kedelapan dalam variable ini ialah diversitas gender memoderasi rangkap jabatan (*multiple directorship*) terhadap kinerja perusahaan. Diversitas gender dapat mempengaruhi rangkap jabatan, yaitu praktik di mana individu memegang posisi direktur di beberapa perusahaan. Perbedaan gender dalam rangkap jabatan dapat memiliki beberapa pengaruh peningkatan representasi perempuan (Winasis et al., 2017).

Diversitas gender dalam rangkap jabatan dapat membantu meningkatkan representasi perempuan di tingkat kepemimpinan. Ketika lebih banyak perempuan memiliki posisi direktur di berbagai perusahaan, ini memberikan kesempatan lebih luas kepada perempuan untuk berperan dalam pengambilan keputusan strategis dan memberikan pengaruh terhadap kebijakan organisasi. Hal ini juga dapat memberikan peran model yang kuat bagi perempuan lainnya untuk mengejar karir kepemimpinan (Thams et al., 2018). Hipotesis dapat dirumuskan berdasarkan penjelasan di atas sebagai berikut:

H₈ : Efek moderating diversitas gender memperkuat hubungan antara rangkap jabatan terhadap kinerja perusahaan.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pustaka dapat disimpulkan kerangka pikiran sebagai berikut:



Gambar Model Penelitian

Sumber: Data Penelitian, 2023



C. METODE PENELITIAN

Sampel dan Teknik Penelitian

Penelitian yang dilakukan termasuk kuantitatif dimana berfokus pada pengkajian teori dengan mengukur variabel secara angka dan menganalisis secara kebijakan statistic. Data yang terkumpul didapat dari laporan tahunan perusahaan non-keuangan yang tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2017 hingga 2021. Proses pengaksesan dilakukan melalui situs BEI dan website resmi *www.idx.co.id*. *Purposive sampling* merupakan teknik yang dipakai untuk pengambilan sampel atas beberapa ketentuan sehingga terdiri atas 301 perusahaan dengan periode data 5 tahun sehingga berjumlah 1.503 data. Ketentuan purposive sampling yang dimaksud berupa: (i) perusahaan mempublikasikan laporan tahunan di BEI (ii) Laporan tahunan menyediakan data laporan keuangan untuk meneliti variable-variabel penelitian (iii) Sampel merupakan perusahaan non keuangan.

Pengukuran Variabel Penelitian

Kinerja Perusahaan (Dependen Variabel)

Kinerja perusahaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Tobin's Q. Tobin's Q merupakan sebuah metode untuk mengukur kinerja keuangan perusahaan yang menggunakan pendekatan pasar (Krisnando, 2019). Dalam perbandingan dengan metode pengukuran berdasarkan pendekatan akuntansi, Tobin's Q cenderung lebih objektif karena faktor-faktor eksternal yang tidak dapat dikendalikan dapat mempengaruhi Tobin's Q. Pendekatan ini membandingkan nilai pasar perusahaan (harga saham) dengan nilai buku aset perusahaan. Nilai Tobin's Q yang rendah dapat menunjukkan ketidakseimbangan antara nilai pasar dan nilai buku aset perusahaan, sementara angka yang tinggi menunjukkan bahwa pasar percaya bahwa perusahaan tersebut bernilai lebih tinggi dari nilai buku asetnya. Tobin's Q juga dipandang sebagai metrik yang lebih cocok karena menawarkan wawasan tentang fundamental dan sejauh mana pasar menilai bisnis dari sudut pandang yang berbeda seperti yang dilihat oleh investor luar (Hariati dan Yeney, 2014).

Ukuran Dewan (Independen Variabel)

Definisi ukuran dewan adalah ukuran atau jumlah anggota yang ada di dewan direksi suatu perusahaan atau organisasi pada suatu periode waktu tertentu. Ukuran dewan direksi dapat bervariasi tergantung pada berbagai faktor seperti peraturan hukum, kebijakan perusahaan, dan praktek industri. Dewan direksi dapat memiliki ukuran yang relatif kecil, misalnya terdiri dari beberapa orang, atau ukuran yang lebih besar dengan lebih banyak anggota (Widyati & Maria, 1 C.E.).

Pemilihan ukuran dewan direksi harus didasarkan pada kebutuhan dan karakteristik perusahaan atau organisasi tersebut. Faktor-faktor seperti kompleksitas operasional, skala bisnis, jumlah cabang atau divisi, dan struktur kepemilikan dapat mempengaruhi ukuran yang tepat untuk dewan direksi. Ukuran dewan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Ukuran dewan} = \text{Ln (Jumlah anggota dewan direksi)}$$

Usia Dewan (Independen Variabel)

Keberagaman usia dalam dewan direksi mengindikasikan adanya anggota dewan dengan rentang usia yang beragam. Usia dewan merupakan salah satu

aspek dari diversitas dewan yang dapat mempengaruhi nilai perusahaan (Kristina & Wiratmaja, 2018). Usia dewan dianggap sebagai indikator tingkat pengalaman dan kecenderungan pengambilan risiko oleh anggota dewan. Keberagaman usia dalam dewan direksi mencerminkan adanya perspektif dan keterampilan yang berbeda, sehingga terjadi keseimbangan di dalam dewan. Selain itu, keberagaman dewan dalam hal usia juga dapat memfasilitasi hubungan yang baik antara dewan direksi dan para pemangku kepentingan dengan kelompok umur yang berbeda. Usia dewan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Usia Dewan} = \frac{\text{Jumlah Dewan Direksi} < 40 \text{ Tahun}}{\text{Jumlah Anggota Dewan Direksi}}$$

Keragaman Kebangsaan (Independen Variabel)

Keragaman kebangsaan dalam konteks dewan direksi merujuk pada keberagaman kewarganegaraan dari anggota dewan di luar negara tempat perusahaan beroperasi (Kesaulya & Febriany, 2019). Keragaman kebangsaan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Keragaman Kebangsaan} = \frac{\text{Jumlah Dewan Direksi Asing}}{\text{Jumlah Anggota Dewan Direksi}}$$

Rangkap Jabatan (Independen Variabel)

Definisi rangkap jabatan melibatkan seseorang yang memegang tanggung jawab sebagai anggota dewan direksi di beberapa entitas yang berbeda (Panggabean et al., 2023). Sebagai seorang direktur, individu tersebut memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengawasi dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan strategis yang berkaitan dengan perusahaan atau organisasi yang mereka pimpin. Perhitungan untuk mencari rangkap jabatan menggunakan variable dummy dimana jika 0 tidak memiliki rangkap jabatan, 1 jika memiliki rangkap jabatan.

Diversitas Gender (Variabel Moderasi)

Diversitas gender merupakan suatu kelompok mengacu pada proporsi perempuan terhadap laki laki. Diversitas gender dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Diversitas Gender} = \frac{\text{Jumlah Dewan Direksi Wanita}}{\text{Jumlah Anggota Dewan Direksi}}$$

Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data, pendekatan yang digunakan adalah regresi panel, suatu metode yang digunakan dalam mengevaluasi pengaruh faktor independen pada variabel dependen dalam periode waktu tertentu, sesuai dengan situasinya (Basuki & Prawoto, 2017). Hal yang ingin dituju dari metode ini ialah guna melakukan identifikasi keterkaitan antara variabel independen, variabel dependen, dan variabel moderasi. Aplikasi SPSS dan Eviews digunakan dalam proses pengolahan data. Dalam kajian ini, ada lima model regresi data panel yang digunakan:

- Model 1: Tobins'Q = $\alpha + \beta \text{size} + \beta \text{udewan} + \beta \text{md} + \beta \text{kn} + \beta \text{fs} + e$
- Model 2: Tobins'Q = $\alpha + \beta \text{size} + \beta \text{gd} + \beta \text{size} * \text{gd} + \beta \text{fs} + e$
- Model 3: Tobins'Q = $\alpha + \beta \text{udewan} + \beta \text{gd} + \beta \text{udewan} * \text{gd} + \beta \text{fs} + e$



- d. Model 4: Tobins'Q = $\alpha + \beta_{md} + \beta_{gd} + \beta_{md} * gd + \beta_{fs} + e$
- e. Model 5: Tobins'Q = $\alpha + \beta_{kbn} + \beta_{gd} + \beta_{kbn} * gd + \beta_{fs} + e$

Keterangan:

Tobin's Q = Pengukuran kinerja perusahaan ; α = Konstanta; β = Koefisien Regresi; bsize = Board Size (Ukuran Dewan) ; udewan = Usia Dewan ; md = Multiple Directorship (Rangkap Jabatan) ; kbn= Keragaman Kebangsaan ; fs =Firm Size (Ukuran Perusahaan) ; gd = Gender Diversity ; e = Error

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji statistik deskriptif mengungkapkan nilai rata-rata, nilai minimum, nilai maksimum, dan standar deviasi tergantung pada jumlah total sampel data yang dikumpulkan sepanjang periode waktu yang diperiksa.

Tabel Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel Penelitian	N	Minimum	Maksimum	Rata-Rata	Std. Deviasi
Tobin' s Q	1503	0,1766	2,6433	0,9220	0,4726
Ukuran Dewan	1503	2	13	4,44	1,764
Usia Dewan	1503	0,3333	1,0000	0,8749	0,1714
Keragaman Kebangsaan	1503	0,0000	0,4000	0,0265	0,0905
Diversitas Gender	1503	0,0000	0,4000	0,0606	0,1079
Ukuran Perusahaan (dalam asset)	1503	77,939	7,760,409	44,644,409	424,219,901

Sumber: Data Penelitian, 2023

Nilai Tobin's Q yang dijadikan sebagai variabel dependen mempunyai mean senilai 0,9220 dan standar deviasi senilai 0,4726. Nilai rata-rata variabel yang lebih tinggi dari nilai standar deviasinya merupakan bukti kalau data variabel tersebut terdistribusi dengan baik. Hal ini diperlihatkan dari nilai standar deviasi yang dibawah dibandingkan nilai rata-ratanya. Selain itu, angka rata-rata tersebut memperlihatkan kalau mayoritas perusahaan yang terdaftar di BEI tidak terlambat dalam melaporkan informasi keuangannya.

Perusahaan yang terdaftar di BEI mempunyai rata-rata variabel ukuran dewan direksi yang mencerminkan nilai senilai 4,44 dari jumlah direksi pada perusahaan tersebut. Perusahaan yang terdaftar di BEI tetapi bukan lembaga keuangan, ukuran dewan direksinya ditentukan oleh jumlah direksi yang bekerja pada perusahaan tersebut. Nilai 2 atau 2% mewakili kuantitas terkecil, sedangkan nilai 13 mewakili jumlah terbesar.

Usia Dewan menunjukkan nilai rata rata senilai 0,8749. Usia dewan diukur dengan usia dewan < dari 40 tahun dibagi dengan total seluruh direktur. Nilai terendah usia dewan sebesar 0,3333 atau 0,3% dan menunjukkan nilai tertinggi pada angka 1.0000. Dari nilai maksimum tersebut menunjukkan bahwa usia dewan pada perusahaan Bursa Efek Indonesia (BEI) memiliki dewan direksi yang umurnya dibawah 40 tahun.

Keragaman kebangsaan menunjukkan nilai rata rata sebesar 0.265 keragaman kebangsaan diukur dengan melihat direktur berkebangsaan asing dibagi dengan total seluruh direktur. Nilai terendah keragaman kebangsaan senilai 0,0000 atau 0% dan menunjukkan nilai tertinggi pada angka 0.4000. Dari nilai maksimum itu menunjukkan kalau 40% perusahaan non keuangan yang terdaftar di BEI direkturnya kewarganegaraan asing.

Logaritma Natural (LN) dari total asset perusahaan yang dijadikan variabel control untuk menggambarkan karakteristik ukuran perusahaan, memiliki rata-rata sekitar 44,644,135,692. Nilai minimumnya adalah 77,939,000 sedangkan nilai maksimumnya adalah 7,760,863,409.

Tabel Statistik Deskriptif Variabel Dummy

Variabel Penelitian	Kategori	Frekuensi	Persentase
Rangkap Jabatan	(Non) Rangkap Jabatan	616	41,0
	Rangkap Jabatan	887	59,0
	Total	1503	100,0

Sumber: Data Penelitian, 2023

Hasil statistik variabel dummy yaitu rangkap jabatan (*multiple directorship*) menunjukkan bahwa mayoritas perusahaan non keuangan di BEI dewan direksi memiliki rangkap jabatan sebesar 59% sedangkan untuk tidak memiliki rangkap jabatan sebesar 41%. Hal ini berarti perusahaan Bursa Efek Indonesia (BEI) 59% memiliki rangkap jabatan sebagai direktur atau komisaris.

Saat melakukan analisis untuk mencari outlier, digunakan program software SPSS. Saat melakukan uji outlier SDR, data apa pun yang menghasilkan SDR di bawah -1,96 dan di atas 1,96 akan dianggap sebagai data outlier. Data tersebut wajib dibuang jika terdapat outlier karena tidak dapat digunakan untuk penelitian yang dimaksudkan. Berdasarkan temuan penyelidikan ini, 1.503 dari total 2.200 titik data ditetapkan termasuk dalam kategori outlier. Hasilnya, terdapat total 1.503 data yang akan digunakan.

Hasil uji pemilihan model terbaik tabel 3 menjelaskan hasil dari uji Chow. Nilai probabilitas pada uji chow ialah sebesar $0,00 > 0,05$ model terbaik ialah *Common Effect Model* (CEM), sedangkan jika $0,00 < 0,05$ maka model terbaik adalah *Fixed Effect Model* (FEM) untuk masing-masing model.

Tabel Hasil Uji Chow

Model	Effect Test	Prob.	Kesimpulan
1	Cross-Section Chi-Square	0.0000	FEM
2	Cross-Section Chi-Square	0.0002	FEM
3	Cross-Section Chi-Square	0.8605	CEM
4	Cross-Section Chi-Square	1.0000	CEM
5	Cross-Section Chi-Square	0.9891	CEM

Sumber: Data Penelitian, 2023

Hasil uji pemilihan model terbaik menjelaskan hasil dari uji hausman. Nilai probabilitas pada uji hausman senilai $0,00 > 0,05$ model terbaik ialah *Random Effect Model* (REM), sedangkan jika $0,005 < 0,05$ model terbaik ialah *Fixed Effect Model* (FEM) untuk masing masing model.

Tabel Hasil Uji Hausman

Model	Effect Test	Prob.	Kesimpulan
1	Cross-section random	0,0000	FEM
2	Cross-section random	0,0000	FEM
3	Cross-section random	0,0000	FEM
4	Cross-section random	0,0000	FEM
5	Cross-section random	0,0000	FEM

Sumber: Data Penelitian, 2023



Hasil uji pemilihan model terbaik menjelaskan hasil dari uji *langrange multiplier*. Nilai probabilitas pada uji hausman senilai $0,00 > 0,05$ model terbaik ialah *Common Effect Model* (CEM), sedangkan jika $0,00 < 0,05$ model terbaik ialah *Random Effect Model* (REM) untuk masing masing model.

Tabel Hasil Uji Langrange Multiplier

Model	Effect Test	Prob.	Kesimpulan
1	Breusch-Pagan	0.1892	CEM
2	Breusch-Pagan	0,1782	CEM
3	Breusch-Pagan	0,0001	REM
4	Breusch-Pagan	0,0000	REM
5	Breusch-Pagan	0,0000	REM

Sumber: Data Penelitian, 2023

Uji F yang merupakan langkah selanjutnya dalam menguji hipotesis dan mencoba membandingkan model yang berbeda dari segi variabel yang diteliti. Hasil uji *langrange multiplier* adalah $0,0000 < 0,05$, maka model terbaik yang dipakai ialah *Random Effect Model* (REM). Berikut adalah hasil pengujian:

Tabel Hasil Uji Regresi

Variabel	Koefisien	Prob.	Signifikansi	Kesimpulan
Model 1				
Ukuran Dewan	0.6164	0,0000	Signifikan Positif	Terbukti
Usia Dewan	0.4444	0,0000	Signifikan Positif	Terbukti
Rangkap Jabatan	3.0637	0,0000	Signifikan Positif	Terbukti
Keragaman Kebangsaan	0.0307	0,0000	Signifikan Positif	Terbukti
Firm Size	0.0007	0,4308	Tidak Signifikan	Tidak Terbukti
Model 2				
GD X Ukuran dewan	0.0349	0.0929	Tidak Signifikan	Tidak Terbukti
Model 3				
GD X Usia Dewan	0.2219	0.0023	Signifikan Positif	Terbukti
Model 4				
GD X KBN	0.6149	0.0000	Signifikan Positif	Terbukti
Model 5				
GD X MD	-0.0653	0.2860	Tidak Signifikan	Tidak Terbukti

Sumber: Data Penelitian, 2023

Model 1. Berdasarkan pengujian data diperoleh nilai koefisien senilai 0,6164 dan probabilitas senilai 0,0000; nilai ini dibawah dari = 0,05 (0,0000 0,05), yang

menunjukkan bahwa nilai tersebut signifikan secara statistik. Analisis tersebut juga mengungkapkan bahwa nilai tersebut signifikan secara statistik. Berdasarkan hasil analisis tersebut, pengaruh variabel ukuran dewan direksi pada kinerja perusahaan berdampak positif pada kinerja perusahaan yang dinilai dengan Tobin's Q. Temuan eksperimen yang dirancang untuk menguji hipotesis pertama menunjukkan bahwa H_1 akurat. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan ukuran dewan direksi suatu organisasi berpotensi meningkatkan efektivitas pengawasan manajemen (*Agency Theory*). Temuan ini sejalan dengan kajian yang dikerjakan oleh (Jaafar & El-Shawa, 2009) dan (Jao, et al, 2021).

Pengujian hipotesis kedua untuk menguji apakah terdapat pengaruh positif pada kinerja perusahaan yang diukur dengan Tobin's Q. Pengujian data menunjukkan nilai koefisien senilai 0,4444 dan probabilitas senilai 0,0000; lebih rendah dari $\alpha = 0,05$ ($0,0000 < 0,05$). Berdasarkan temuan tersebut yang menyatakan bahwa pengaruh usia dewan terhadap keberhasilan perusahaan yang diukur dengan Tobin's Q berpengaruh positif pada kinerja perusahaan, maka hipotesis kedua yaitu H_2 diterima dalam tahap pengujian. Hal ini dikarenakan temuan tersebut memperlihatkan kalau pengaruh usia dewan terhadap kesuksesan perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Temuan ini menunjukkan bahwa kehadiran anggota dewan yang lebih muda di dewan direksi dengan usia rata-rata kurang dari 40 tahun dapat berdampak pada cara masyarakat memandang kemampuan organisasi dalam menjaga stabilitas dan kelangsungan hidupnya dari waktu ke waktu. Temuan penyelidikan ini selaras dengan temuan kajian sebelumnya yang dikerjakan oleh (Astuti, E, 2017).

Pengujian hipotesis ketiga untuk menguji apakah terdapat pengaruh positif pada kinerja perusahaan yang diukur dengan Tobin's Q. Analisis data menghasilkan penemuan nilai koefisien sebesar 3,0637 dengan probabilitas senilai 0,0000; karena nilai ini lebih rendah dari $\alpha = 0,05$ ($0,0000 < 0,05$). Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel rangkap jabatan ternyata berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Karenanya, hipotesis H_3 sekarang dapat dianggap valid. Hal ini menggambarkan bahwa anggota dewan yang merangkap jabatan direksi mampu meningkatkan kinerja perusahaan sekaligus menjalin hubungan yang lebih baik dengan kelompok-kelompok di luar organisasi.

Pengujian hipotesis keempat untuk menguji apakah ada pengaruh positif pada kinerja perusahaan yang diukur dengan Tobin's Q. Pengujian data menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,0307, sedangkan probabilitasnya adalah 0,0000; nilai ini lebih rendah dari $\alpha = 0,05$ ($0,0000 < 0,05$), yang menunjukkan bahwa hasil tersebut memiliki signifikansi statistik. Hipotesis H_4 menunjukkan bahwa variabel keberagaman nasional memang mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Dewan yang terdiri dari orang-orang dari beraneka latar belakang akan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang pasar, konsumen, karyawan, dan potensi komersial di semua bidang ini. Hal ini memberikan manfaat dalam hal penguasaan lingkungan bisnis yang lebih baik, yang pada akhirnya akan mengarah pada peningkatan kinerja keuangan perusahaan. Hal ini pada akhirnya akan berdampak pada perbaikan kinerja keuangan perusahaan.

Model 2. Efek moderasi dari diversitas gender memperkuat hubungan antara jumlah anggota dewan direksi dan keberhasilan perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan kekuatan korelasi tersebut. Teori kelima yang akan diuji akan menyelidiki apakah keberadaan dewan direksi yang beragam mempunyai dampak yang moderat terhadap tingkat keberhasilan yang dicapai oleh organisasi secara



keseluruhan. Berdasarkan pengujian data, nilai koefisiennya adalah 0,0349 dan probabilitasnya adalah 0,0929 kedua angka tersebut lebih tinggi dari nilai $\alpha = 0,05$ ($0,0929 > 0,05$) menunjukkan kalau keduanya lebih tinggi dari nilai tersebut. Ini memperlihatkan kalau variable diversitas gender berkontribusi terhadap pengurangan ukuran dewan direksi, namun tidak punya pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hipotesis kelima yang ditetapkan sebagai H_5 terbukti tidak benar berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan.

Model 3. Hubungan antara usia anggota dewan dan kinerja perusahaan meningkat karena pengaruh moderat dari diversitas gender. Meneliti apakah ada pengaruh moderat dari diversitas gender terhadap usia dewan direksi dan kesuksesan perusahaan adalah hipotesis keenam yang akan diuji. Analisis data memperlihatkan nilai koefisien senilai 0,2219 dengan probabilitas 0,0016 lebih rendah dari $\alpha = 0,05$ ($0,0016 < 0,05$). Ini memperlihatkan kalau nilai koefisien signifikan secara statistik. Hal ini memperlihatkan kalau terdapat pengaruh moderasi diversitas gender antara usia dewan direksi dengan keberhasilan perusahaan. Dalam proses verifikasi hipotesis, H_6 tervalidasi.

Model 4. Hubungan antara keberagaman nasional dan keberhasilan perusahaan disebabkan oleh pengaruh moderat diversitas gender. Untuk menguji hipotesis ketujuh, kita perlu menentukan apakah diversitas gender mempunyai pengaruh moderat terhadap keberagaman nasional dan kesuksesan perusahaan. Analisis data memperlihatkan nilai koefisien senilai 0,6149 dengan tingkat signifikansi 0,0000 lebih rendah dari $\alpha = 0,05$ ($0,0000 < 0,05$). Hal ini memperlihatkan kalau terdapat efek keseimbangan yang ditimbulkan oleh diversitas gender antara manfaat keberagaman nasional dan kinerja organisasi. Dalam proses verifikasi hipotesis, H_7 diterima.

Model 5. Pengujian hipotesis kedelapan untuk menguji apakah terdapat pengaruh diversitas gender memoderasi rangkap jabatan dan kinerja perusahaan. Analisis data memperlihatkan nilai koefisien senilai -0,0653 dan probabilitas senilai 0,2860, keduanya lebih tinggi dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ ($0,2860 > 0,05$). Hal ini memperlihatkan kalau variabel diversitas gender tidak berperan besar dalam mempengaruhi kinerja berbagai pekerjaan atau bisnis secara keseluruhan. Dalam proses verifikasi hipotesis, H_8 ditolak.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini dilakukan guna menguji ukuran dewan, usia dewan, keragaman kebangsaan dan rangkap jabatan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa ukuran dewan, usia dewan, rangkap jabatan dan keragaman kebangsaan punya pengaruh positif pada kinerja perusahaan yang diukur memakai Tobin's Q. Efek moderating diversitas gender memperkuat hubungan antara usia dewan, keragaman kebangsaan terhadap kinerja perusahaan. Sedangkan efek moderating diversitas gender tidak memperkuat hubungan antara ukuran dewan dan rangkap jabatan pada kinerja perusahaan.

Implikasi penelitian ini adalah memberikan informasi kepada investor dan perusahaan bahwa implementasi tata kelola perusahaan yang kuat, termasuk peningkatan keberagaman gender di tingkat pengambilan keputusan tertinggi, dapat dianggap sebagai langkah strategis untuk mengatasi masalah agensi dan pada akhirnya meningkatkan performa perusahaan. Oleh karena itu, keberagaman gender di dalam dewan direksi bukan hanya merupakan langkah menuju inklusivitas, tetapi juga dapat dianggap sebagai strategi manajemen risiko. Dalam pelaksanaan penelitian, peneliti mengalami beberapa keterbatasan yaitu ada beberapa

perusahaan non keuangan yang terdaftar di BEI tidak menyajikan laporan keuangan yang lengkap sehingga perusahaan tersebut tidak dimasukkan dalam sampel penelitian. Saran dari peneliti untuk peneliti selanjutnya yaitu bisa menambahkan sampel perusahaan keuangan dan menambahkan beberapa variabel seperti kepemilikan institusional, profitabilitas dan ROA guna variabel independen maupun moderasi yang dianggap bisa berpengaruh pada kinerja perusahaan. Selain itu untuk penelitian selanjutnya juga bisa menambahkan sampel penelitian bukan hanya non keuangan di Indonesia, tapi juga bisa menambahkan sampel non keuangan di berbagai keuangan dunia seperti Turki, Ghana, United Kingdom, dan Yunani.

DAFTAR PUSTAKA

- Adyani, N. (2022). *Pengaruh Gender Diversity Dalam Dewan Direksi, Dewan Komisaris, Dan Komite Audit Terhadap Pengungkapan Sustainability Report Dengan Ukuran Perusahaan*
- Al Farooque, O., Buachoom, W., & Sun, L. (2020). Board, audit committee, ownership and financial performance – emerging trends from Thailand. *Pacific Accounting Review*, 32(1), 54–81. <https://doi.org/10.1108/PAR-10-2018-0079>
- Alqatan, A. (2019). *The association between board diversity, earnings management and firm performance in Kuwait: A research agenda*. 254–274. <https://doi.org/10.22495/cpr19p14>
- Arvanitis, S. E., Varouchas, E. G., & Agiomirgianakis, G. M. (2022). Does Board Gender Diversity Really Improve Firm Performance? Evidence from Greek Listed Firms. *Journal of Risk and Financial Management*, 15(7). <https://doi.org/10.3390/jrfm15070306>
- Darmadi, S. (2011). Board diversity and Firm Performance: The Indonesian Evidence. *Corporate Ownership and Control*, 9(1 F), 524–539.
- Diepen, N. Van. (2015). The effect of gender, age and nationality diversity on company performance - Evidence from the Netherlands. *5th IBA Bachelor Thesis Conference*, 1–12.
- Eriandani, R., & Kuswanto, C. (2016). Apakah komposisi dewan direksi dan dewan komisaris mempengaruhi pengungkapan corporate social responsibility (CSR). *Ekspansi*, 8(2), 213–227.
- Fariza, J. I. (2010). *Analisis Pengaruh Rangkap Jabatan Dewan Komisaris dan Direksi Serta Jumlah Komisaris terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Publik Yang Terdaftar di BEI)*.
- Harymawan, I. (2022). *Keragaman Gender Dewan dan Inovasi Perusahaan*. <https://Unair.Ac.Id/Keragaman-Gender-Dewan-Dan-Inovasi-Perusahaan/>.
- IBCWE. (2022). *Jumlah Perempuan dalam Posisi Eksekutif di 200 Perusahaan Tercatat Masih Minim*. <https://Www.Ibcwe.Id/Event/Dets/261>.
- Ionascu, M. (2018). Women on Boards and Financial Performance : Evidence from a European Emerging Market. *Sustainability*, 10. <https://doi.org/10.3390/su10051644>



- Isidro, H., & Sobral, M. (2015). The Effects of Women on Corporate Boards on Firm Value, Financial Performance, and Ethical and Social Compliance. *Journal of Business Ethics*, 132(1), 1–19. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2302-9>
- Jaafar, A., & El-Shawa, M. (2009). Ownership Concentration, Board Characteristics and Performance: Evidence from Jordan Aziz Jaafar* and Mahmoud El-Shawa**. *Business*, <https://pa>.
- Jao, R., Randa, F., Holly, A., & Gohari, L. (2021). Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Non Keuangan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *AkMen Jurnal Ilmiah*, 18(2), 123–134. <https://doi.org/10.37476/akmen.v18i2.1427>
- Kemenpppa (2018). *Statistik Gender Tematik Tahun 2018*. <https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/41/2539/statistik-gender-tematik-tahun-2018>.
- Kesaulya, F. A., & Febriany, N. (2019). Pengaruh Diversitas Kebangsaan Board of Director dan Kepemilikan Blockholders terhadap Nilai Perusahaan: Studi pada Perusahaan Publik di Indonesia. *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 16(2), 60–68. <https://doi.org/10.30595/kompartemen.v16i2.2797>
- Kirana, A. D., & Prasetyo, A. B. (2021). Analyzing Board Characteristics, Ownership Structure and Company Characteristic to CSR Disclosure. *Accounting Analysis Journal*, 10(1), 62–70. <https://doi.org/10.15294/aaj.v10i1.41944>
- Krisnando. (2019). Pengaruh Return On Asset Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kepemilikan Manajerial Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal STEI Ekonomi*, 28(01), 97–121. <https://doi.org/10.36406/jemi.v28i01.262>
- Kristina, I. G. A. R., & Wiratmaja, I. D. N. (2018). Pengaruh Board Diversity dan Intellectual Capital pada Nilai Perusahaan. *E-Jurnal Akuntansi*, 22, 2313. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v22.i03.p25>
- Kurniati, H. (2017). Pengaruh Board Size, Leverage, dan Kualitas Audit terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 12(2), 110. <https://doi.org/10.35384/jkp.v12i2.22>
- Li, H., & Chen, P. (2018). Board gender diversity and firm performance: The moderating role of firm size. *Business Ethics*, 27(4), 294–308. <https://doi.org/10.1111/beer.12188>
- Lückerath-Rovers, M. (2013). Women on boards and firm performance. *Journal of Management and Governance*, 17(2), 491–509. <https://doi.org/10.1007/s10997-011-9186-1>
- Maghfiroh, V. D., & Utomo, D. C. (2019). Pengaruh Diversitas Gender pada Struktur Dewan terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Diponegoro Journal of Accounting*, 8(3), 1–9.
- Mattiara, N. s, Saerang, I. S., & Tulung, J. E. (2020). Pengaruh Kepemilikan Institusional, Board Size Dan Leverage Terhadap Kinerja Keuangan Pada Industri Keuangan Non Bank Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2018. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(3), 306–316.

- Panggabean, L. A., Ginting, B., & Sukarja, D. (2023). Aspek Hukum Rangkap Jabatan Direksi Dan Komisaris Pada Perseroan Terbatas Ditinjau Dari Prinsip Good Corporate Governance (GCG). *Recht Studiosum Law Review*, 02(02), 2985–9867. <https://talenta.usu.ac.id/rslr>
- Rahma, S. N., & Mawardi, W. (2023). Pengaruh Board Diversity Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Kepemilikan Institusional Sebagai Variabel Moderating. *Diponegoro Journal of Management*, 12(1), 1–14. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Ramdhania, D. L., Yulia, E., & Leon, F. M. (2020). Pengaruh Gender Diversity Dewan Direksi dan CEO terhadap Nilai Perusahaan Sektor Property, Real Estate dan Pembangunan Di Indonesia. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 19(02), 085–097. <https://journal.uniga.ac.id/index.php/JA/article/view/891>
- Roika, R., Salim, U., & Sumiati, S. (2019). *Pengaruh Keragaman Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan*. 15(2), 115–128.
- Rompis, N. K., Worang, F. G., & Tulung, J. E. (2018). Pengaruh Ukuran Dewan, Keberagaman Usia Dan Keberagaman Gender Terhadap Kinerja Keuangan Bank Pembangunan Daerah Di Seluruh Indonesia Buku 2 Tahun 2014-2016. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2628–2637. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21037/20748>
- Sadou, A., Alom, F., & Laluddin, H. (2017). Corporate social responsibility disclosures in Malaysia: Evidence from large companies. *Social Responsibility Journal*, 13(1), 177–202. <https://doi.org/10.1108/SRJ-06-2016-0104>
- Thams, Y., Bendell, B. L., & Terjesen, S. (2018). Explaining women’s presence on corporate boards: The institutionalization of progressive gender-related policies. *Journal of Business Research*, 86(December 2016), 130–140. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.01.043>
- Thoomaszen, S. P., & Hidayat, W. (2020). Keberagaman Gender Dewan Komisaris dan Direksi terhadap Kinerja Perusahaan. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(8), 2040. <https://doi.org/10.24843/eja.2020.v30.i08.p11>
- Utomo, M. N., Kaujan, K., Syahrani, S., & Ulum, A. S. (2022). Peran gender diversity dewan perusahaan dalam menentukan kebijakan dividen di Indonesia. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(1), 86–93. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i1.1677>
- Widyati, & Maria, F. (1 C.E.). Pengaruh Dewan Direksi, Komisaris Independen, Komite Audit, Kepemilikan Manajerial, dan Kepemilikan Institusional Terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(265–98), 15–19.
- Winasis, S. E., Nur, E., & Yuyetta, A. (2017). Pengaruh Gender Diversity Eksekutif Terhadap Nilai Perusahaan, Tax Avoidance Sebagai Variabel Intervening : Studi Kasus Pada Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di Bei Tahun 2012-2015. *Diponegoro Journal of Accounting*, 6(1), 1–14. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>



- Yelvita, F. S. (2023). Pengaruh Keberagaman Gender, Kualitas Laba, dan CEO Duality Terhadap Kinerja Keuangan. *Kumpulan Executive Summary Mahasiswa Prodi Akuntansi Wisuda Ke 80 Tahun 2023*, 23.
- Yopie, S., & Aw, F. (2021). Diversitas Dewan Direksi dan Profitabilitas pada Perusahaan Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(10), 2415. <https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31.i10.p01>