

## Gender Wanita dan Audit Terhadap Kinerja Perusahaan dengan Skor CSR Sebagai Pemoderasi

Oleh: **Hurian Kamela<sup>1\*</sup>**, **Ryan Saputra Alam<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>(Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Humaniora Universitas Tangerang Raya)

Email: [hurian.kamela@untara.ac.id](mailto:hurian.kamela@untara.ac.id)

<sup>2</sup>(Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Bosowa)

Email: [rysalamilmi@gmail.com](mailto:rysalamilmi@gmail.com)

Diterima: 1 Juli 2022 | Revisi: 18 Agustus 2022 | Diterbitkan: 31 Desember 2022

**Abstrak**—Tujuannya untuk mengukur gender wanita dan audit terhadap kinerja perusahaan dengan skor CSR sebagai pemoderasi. Jumlah sebanyak 15 perusahaan manufaktur tahun 2015-2016. Total sampel adalah 30, karena memiliki reputasi baik di masyarakat. Teknik pengumpulan data adalah observasi. Penelitian berjumlah 15 perusahaan (periode 2 tahun). Total observasi adalah 30. Metode pengukuran menggunakan kuantitatif dengan mengumpulkan data sekunder. Variabel dependen diukur dari kinerja. Variabel independen diukur dari gender wanita dan jumlah komite audit perusahaan. Hasil penelitian ini memberikan bukti tidak ada pengaruh 2 hipotesis: gender wanita dan komite audit terhadap kinerja dengan skor CSR sebagai pemoderasi. Perusahaan menjalankan tata kelola yang baik dalam menetapkan proporsi pimpinan perusahaan, walaupun sebagian besar posisi perusahaan didominasi pria. Kontribusi secara keseluruhan yaitu perusahaan dapat melakukan evaluasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan supaya lebih baik.

**Kata Kunci:** Perusahaan; Gender; Wanita; Audit.

### *Gender Of Women And Audit Commitee Performance By CSR Score As Moderating*

**Abstract**—The aim is to measure the gender of women and audit the company's performance with CSR scores as moderating. A total of 15 manufacturing companies in 2015-2016. The total sample is 30, because it has a good reputation in the community. Data collection technique is observation. The research consisted of 15 companies (2 year period). The total observation is 30. The measurement method uses quantitative by collecting secondary data. The dependent variable is measured by performance. The independent variables were measured by the female gender and the number of the company's audit committee. The results of this study provide evidence that there is no effect of 2 hypotheses: female gender and the audit committee on performance with CSR scores as moderating. The company carries out good governance in determining the proportion of company leaders, although most of the company's positions are dominated by men. The overall contribution is that the company can evaluate the factors that affect the company's performance so that it is better.

**Keywords:** Company; Gender; Women; Audits.

## PENDAHULUAN

Gender Wanita yaitu direksi wanita berkaitan dengan kepemimpinan perusahaan, khususnya mengenai kebijakan yang akan diambil. Wanita dianggap memiliki pengambilan keputusan yang lebih selektif dibanding pria. Valls & Rambaud (2019) melakukan penelitian di Eropa, negara-negara di Eropa menentukan aturan bahwa jumlah perempuan ditingkatkan demi kesetaraan gender. Hasil penelitian memberikan bukti bahwa semakin banyak di dewan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja sehingga memberikan argumen yang kuat di Eropa untuk meningkatkan posisi gender wanita. Hal yang paling mencolok dari wanita lebih berpikir dalam mengenai risiko masa depan dan tidak terlalu berani dalam mengambil keputusan berisiko tinggi dibandingkan pria. Perlunya audit dalam perusahaan dibahas pada penelitian-penelitian di luar negeri. He & Yang (2017) mengenai audit di Beijing meneliti tentang audit dan lingkungan terhadap kinerja. Hasil ini menjelaskan bahwa audit berperan dalam kegiatan perusahaan, seperti evaluasi perilaku pekerjaan untuk menunjang ekonomi.

Perbedaan penelitian ini mencakup (1) penelitian ini akan menganalisis efek moderasi gender wanita dan komite audit terhadap kinerja secara kuantitatif, (2) penelitian ini mengukur variabel-variabel kontrol misalnya aset dan umur dengan sistem moderasi sehingga terlihat efektivitasnya dalam kinerja perusahaan sehingga lebih akurat. Penelitian ini dikembangkan dari penelitian Zhou & Maggina (2018) di Greece. Aspek-aspek yang menunjang kinerja perusahaan yaitu

dewan direksi dan peran audit di Bursa Efek Athena 2008-2012 bahwa tidak ada pengaruh antara dewan direksi yang mempunyai anggota independen lebih banyak terhadap jumlah auditor. Selain itu jumlah dewan direksi yang efektif dapat menciptakan pengukuran kinerja keuangan yang lebih independen. Namun penelitian ini belum membahas mengenai adanya moderasi antara variabel-variabel lain misalnya wanita dan komite audit secara spesifik. Tujuannya adalah: (1) untuk membandingkan berdasarkan variabel yang spesifik terhadap kinerja khususnya peran gender wanita dan komite audit berdasarkan literatur sebelumnya, (2) untuk mengetahui peran gender wanita dan komite audit di Indonesia, karena sampel dan literatur yang digunakan dari luar negeri yang dibandingkan dengan CSR sebagai pemoderasi. Penelitian di Indonesia yaitu Mangatas et al. (2018) mengenai dewan, komite audit, kinerja perbankan bahwa dewan berpengaruh negatif terhadap kinerja yang ada perbankan. Arina (2021) membahas bahwa direktur wanita memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja keuangan. Penjelasan dari Arina (2021) memperkuat bahwa wanita dan audit berpengaruh terhadap kinerja walaupun dengan hasil yang beragam bisa positif atau negatif.

Kontribusi penelitian ini adalah (1) membuktikan peran gender wanita dan komite audit dalam pengukuran kinerja, (2) memberikan bukti faktor-faktor lainnya misalnya umur, total aset dapat dijadikan acuan sebagai pengukuran kinerja yang efektif, sehingga observasi memakai konteks Indonesia dengan jumlah sampel keseluruhan. Selain itu,

penelitian ini memberikan kajian literatur yang sesuai dengan gender wanita dan komite audit.

### **Teori Agensi**

Teori ini paling banyak dibahas dalam kegiatan perusahaan khususnya struktur perusahaan. Penghindaran teori agensi pada perusahaan dilakukan untuk menghindari adanya asimetri informasi. Keberagaman gender di perusahaan misalnya komposisi gender, usia dari dapat memberikan pengaruh tentang kualitas pengawasan di perusahaan serta pengelolaan sumber daya, misalnya sumber daya manusia. Nyberg & Carpenter (2018) menjelaskan bahwa pelaksanaan teori keagenan dapat menyebabkan permasalahan di level manajerial saat adanya perbedaan mengenai kepentingan pemilik serta manajer mempunyai perbedaan pandangan. Solusi jika hal ini terjadi yaitu melakukan penyesuaian mengenai kepentingan pemilik serta pihak agen untuk menyelesaikan permasalahan supaya cepat diatasi.

### **Kinerja (PRF)**

Kinerja keuangan merupakan pengukuran yang digunakan perusahaan sebagai alat ukur ketercapaian kegiatan. Hamid (2018) menjelaskan bahwa kinerja keuangan merupakan pengukuran berdasarkan indikator keuangan. Hal ini dilakukan untuk menganalisis, membandingkan dan menilai masa lalu yang terukur sehingga dapat diukur berdasarkan pendataan keuangan yang akan diambil untuk keputusan akan datang.

### **Wanita (FML)**

Ali et al. (2017) menjelaskan tentang gender wanita dan CSR bahwa ada perbedaan mengenai potensi dan kemampuan wanita di perusahaan, khususnya di negara-negara maju. Hal ini diperkuat oleh penelitian lain mengenai Al-Yahyaee, Khamis Hamed, Al-Hadi, Ahmed Khamis, Hussain, Syed Mujahid (2017) yang membahas pengaruh gender wanita dan pria berkaitan dengan CSR yang berlokasi di negara-negara berkembang yaitu daerah Teluk Arab. Abdullah, Shamsul N., Ismail, Ku Nor Izah Ku, Nachum, Lilac (2016) membahas adanya perbedaan mengenai kondisi lembaga, pengaruh pengelolaan perusahaan antara dewan bergender perempuan memberikan variasi perbandingan di negara maju dan negara berkembang, karena negara maju sudah banyak didominasi oleh gender wanita, sehingga:

$$\text{Wanita} = \frac{\text{Jumlah Proporsi Wanita Sebagai Dewan Direksi Perusahaan Periode}}{\text{Tahun Tertentu}}$$

Karena gender wanita dimoderasi oleh skor CSR maka rumusnya adalah :

$$\text{Wanita} * \text{Skor CSR (FMLit} * \text{CSRit)}$$

### **Komite Audit (KA) dan Jumlah Meeting (MT)**

Moutinho et al. (2012) membahas auditor memiliki hak dalam menyesuaikan serta memperkirakan berbagai macam kondisi dari ekonomi kliennya sendiri. Peran audit, pelaksanaan perencanaan berdasarkan perencanaan harga sesuai dengan seberapa besar risiko yang ditanggung auditor, jika klien berdasarkan pengukuran auditor memiliki risiko tinggi akan menyebabkan biaya audit menjadi lebih tinggi. Biaya audit merupakan

pengukuran kualitas untuk saat ini dan kualitas masa yang akan datang sehingga:

*Komite Audit =*

*Jumlah Komite Audit Perusahaan Pada Periode / Tahun Tertentu.*

*Jumlah Meeting Audit =*

*Jumlah Meeting Audit Perusahaan Pada Periode / Tahun Tertentu.*

Karena komite audit dan jumlah meeting dimoderasi oleh skor CSR maka rumusnya adalah :

*Komite Audit\* Skor CSR (KA\_SZit\*CSRit).*

*Jumlah Meeting Audit\* Skor CSR (KA\_MTit\*CSRit).*

### **Total Aset (SZ)**

Total aset merupakan pengukuran yang sering digunakan dalam kegiatan perusahaan. Aset yang banyak di perusahaan menggambarkan Harahap S.S (2013) menjelaskan bahwa pengukuran perusahaan berdasarkan total aset karena total aset menjelaskan ukuran perusahaan (besarnya perusahaan) serta berpengaruh dengan tepatnya waktu khususnya pengakuan aset.

*Total Aset =*

*Ln (Total Aset Jangka Waktu tertentu).*

Karena total aset dimoderasi oleh skor CSR maka rumusnya adalah :

*Total Aset\* Skor CSR (SZit\*CSRit).*

### **Umur Perusahaan (AG)**

Umur Perusahaan menjelaskan seberapa lama perusahaan telah berdiri dan beroperasi dari jangka waktu awal sampai jangka waktu akhir (Saemargani & Mustikawati, 2015) sehingga:

*Umur Perusahaan =*

*Total Waktu Berdirinya Perusahaan.*

Karena umur perusahaan dimoderasi oleh skor CSR maka rumusnya adalah :

*Umur Perusahaan\* Skor CSR (AGit\*CSRit).*

### **Corporate Social Responsibility (CSR)**

Post and Byron (2015) menjelaskan adanya atribut dari tata kelola perusahaan, termasuk gender, CSR mengenai negara-negara berkembang dan negara maju. Adanya keragaman gender dewan di negara berkembang memberikan gambaran mengenai struktur perusahaan serta pelaksanaan kinerja.

Gender wanita merupakan salah satu pengukuran. Penelitian Mangatas et al. (2018) mengenai gender dan wanita yang lebih banyak berpengaruh terhadap kinerja. Adanya penambahan direksi pada penelitian ini yaitu lulusan dari S1.

Khan & Vieito (2013) membahas bahwa jumlah anggota dewan wanita berpengaruh positif terhadap kinerja, sehingga:

*H1 = Gender Wanita Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Perusahaan dengan CSR Sebagai Pemoderasi.*

Zabojnikova (2016) menjelaskan pengaruh variabel komite audit terhadap kinerja keuangan (signifikan) hasilnya semakin tinggi jumlah komite audit, kinerja keuangan dianggap telah sesuai dengan visi misi serta pelaksanaannya menjadi baik. Hanafi (2014) menilai bahwa jumlah komite audit yang efektif setidaknya memiliki total sebanyak 3 orang. Penelitian ini memberikan perbedaan dengan melakukan tambahan variabel moderasi yaitu CSR, sehingga:

*H2 = Komite Audit Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Perusahaan dengan CSR Sebagai Pemoderasi.*

## METODE PENELITIAN

Penelitian berjumlah 15 perusahaan pada periode 2 tahun di BEI 2015-2016. Keseluruhan dari observasi 30 (15x2 tahun). Metode pengukuran regresi berganda (stata).

Pengumpulan data berdasarkan data sekunder yang menggunakan laporan keuangan sesuai dengan periode diteliti dan dianalisis. Data tambahan untuk skor CSR didapatkan dari thomson reuters eikon.

Rumus :

$$PRF_{it} = \alpha_{it} + \beta_1 FML_{it} * CSR_{it} + \beta_2 KA\_SZ_{it} * CSR_{it} + \beta_3 KA\_MT_{it} * CSR_{it} + \beta_4 SZ_{it} * CSR_{it} + \beta_5 AG_{it} * CSR_{it} + \epsilon_{it} \dots\dots\dots(1)$$

Penjelasan :

*PRFit* : Kinerja Keuangan (Performance).

*FMLit\*CSRit* : Wanita dimoderasi oleh CSR.

*KA\_SZit\*CSRit* : Komite Audit dimoderasi oleh CSR.

*KA\_MTit\*CSRit* : Jumlah Meeting Audit dimoderasi oleh CSR.

*SZit\*CSRit* : Ukuran Perusahaan dimoderasi oleh CSR.

*AGit\*CSRit* : Umur Perusahaan dimoderasi oleh CSR.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 membahas pengukuran statistik deskriptif penelitian ini. Kinerja (PRF) diukur berdasarkan nilai rata-rata berdasarkan skor 6.129524. Rata-rata Wanita (FML) setelah dimoderasi sebesar

.0161172. Komite audit (KA) setelah moderasi sebesar .314652 dan jumlah meeting audit (MT) setelah moderasi adalah .6831502. Total aset (SZ) setelah moderasi adalah 2.933389 dan umur perusahaan (AG) adalah 3.141026.

**Tabel 1. Statistik Deskriptif**

Var.	Mean	Std.Dev	Min
PRF	6.129524	5.954344	.1227780
FML*CSR	.0161172	.0331225	0
KA_SZ*CSR	.314652	.3362546	.0659341
KA_MT*CSR	.6831502	.6702401	.0879121
SZ*CSR	2.933389	3.431757	.6048043
AG*CSR	3.141026	3.265722	.9230769

Sumber: (Data diolah, 2021)

**Tabel 2. Hasil Regresi**

Var.	Coef.	t	P>t	Hyp.
Cons_	4.518792	3.42	0.002	
FML*CSR	-84.56204	-2.91	0.008	H1
KA_SZ*CSR	-.5750724	-0.02	0.984	H2
KA_MT*CSR	7.644778	2.09	0.048	
SZ*CSR	4.645236	1.54	0.136	
AG*CSR	-4.996531	-2.75	0.011	
R-Square	0.6110			

Sumber: (Data diolah, 2021)

Tabel 2 membahas hasil regresi. Wanita (FML\*CSR) hasilnya 0.008 (>0.05) menjelaskan tidak adanya pengaruh wanita terhadap kinerja perusahaan dengan skor CSR sebagai pemoderasi. Hasilnya berbeda dengan Khan & Vieito (2013) membahas bahwa besaran jumlah dewan wanita berpengaruh positif terhadap kinerja. Adanya perbedaan dikarenakan: (1) pengukuran variabel wanita (FML) dapat berbeda disebabkan karena saat variabel FML dimoderasikan dengan CSR tidak mempengaruhi jumlah wanita yang ada. Kinerja tetap sama tidak ada perubahan, semakin besar jumlah wanita yang dimoderasikan dengan CSR, kualitas keuangan yang dihasilkan masih sesuai dan pengukuran kinerja tidak berpengaruh apa-apa.

Komite Audit (KA\_SZ\*CSR) hasil 0.984 (>0.05) menjelaskan komite audit tidak memiliki pengaruh apapun terhadap kinerja. Penelitian sebelumnya oleh Zabochnikova (2016) membahas adanya komite audit yang tinggi berkaitan dengan kinerja keuangan yang meningkat. Terjadinya perbedaan dengan penelitian sebelumnya dapat disebabkan jumlah komite audit saat diukur dengan CSR adalah tetap dan tidak terjadi perubahan,

sehingga peran CSR tidak berpengaruh dalam kegiatan yang dilakukan komite audit.

Secara garis besar, Hipotesis 1 dan Hipotesis 2 tidak diterima dapat disebabkan (1) proporsi gender wanita di Indonesia bersifat tetap dan tidak dominan dalam periode yang sama sehingga CSR yang diterapkan perusahaan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja, karena gender dewan direksi di Indonesia didominasi oleh pria, sehingga harus ada keseimbangan gender seperti di negara-negara maju, (2) proporsi komite audit di Indonesia juga stabil, tidak terlalu banyak dan tidak terlalu lebih jadi saat ditambahkan pengukuran CSR tidak mengalami perubahan signifikan, (3) Pelaksanaan CSR di Indonesia sesuai dengan SOP perusahaan dan peraturan perusahaan sehingga variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja tidak memiliki peran yang terlalu signifikan.

Penelitian ini memberikan analisis semakin banyak wanita (H1) dan komite audit (H2) di Indonesia dengan skor CSR sebagai pemoderasi yaitu : (1) tidak ada pengaruh jumlah wanita dan komite audit, semuanya tetap sama dapat disebabkan karena sampel penelitian terbatas. (2) tata kelola perusahaan (*governance*) sudah



sesuai dengan aturan yang berlaku sehingga pola-pola CSR sudah disesuaikan, dikarenakan perusahaan yang sudah terdata di BEI merupakan perusahaan yang besar (*value*). Variabel kontrol yaitu Jumlah Meeting Komite Audit (KA\_MT\*CSR) berpengaruh terhadap kinerja saat dimoderasi sebesar 0.048 namun korelasi tidak terlalu kuat karena hampir mencapai skor 0.05., sehingga belum dapat dikatakan maksimal dalam pelaksanaannya saat digabungkan dengan moderasi skor CSR.

Size (SZ\*CSR) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja dan Umur berpengaruh terhadap skor kinerja dengan skor sebesar 0.011. Umur perusahaan dapat berpengaruh dengan kinerja karena menggambarkan lamanya perusahaan itu berdiri sehingga semakin tua umur berpengaruh dengan skor CSR. Kinerja perusahaan yang lebih tua lebih menerapkan CSR secara lebih terstruktur dan terkendali khususnya berdasarkan peran tata kelola (*governance*).

**Tabel 3. Pearson Correlation**

Var.	PRF	Std. Skor	Analisis
FML*CSR	-0.2932	>0.3	Kurang
KA_SZ*CSR	0.6587	>0.3	Baik
KA_MT*CSR	0.5662	>0.3	Baik
SZ*CSR	0.6475	>0.3	Baik
AG*CSR	0.6300	>0.3	Baik

*Sumber:* (Data diolah, 2021)

Tabel 3 menjelaskan tentang Pearson Correlation terhadap variabel dependen yang diukur yaitu kinerja (PRF) dengan variabel lainnya berdasarkan hubungan antar variabel setelah dimoderasi. Nilai tertinggi adalah Komite Audit (KA\_SZ\*CSR) x korelasi kinerja (PRF) sebesar 0.6587 dan terendah Wanita (FML\*CSR) x korelasi kinerja (PRF) sebesar -0.2932. Hasil ini menggambarkan jika skor lebih >0.3 menunjukkan korelasi kuat dan moderasinya dapat diukur berdasarkan regresi.

## KESIMPULAN

Penelitian menjelaskan secara keseluruhan bahwa posisi gender wanita, adanya komite audit tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Hasil ini secara garis besar menjelaskan secara kuantitatif kinerja perusahaan tidak terlalu berubah saat posisi gender wanita dan komite audit ditambah ataupun dikurangi, walaupun ditingkatkan dengan peran moderasi CSR, tetap tidak berpengaruh signifikan (semua hipotesis tidak di terima). Jumlah Meeting Audit dan Umur Perusahaan yang merupakan variabel kontrol berpengaruh terhadap kinerja perusahaan berdasarkan moderasi CSR. Perusahaan telah

menetapkan proporsi gender wanita tidak terlalu tinggi dibandingkan pria. Komite Audit juga memiliki standar batas minimum yaitu minimal 3 orang sehingga lebih efektif. Hasil penelitian menjadi berbeda dengan penelitian sebelumnya dikarenakan (1) jumlah sampel tidak terlalu banyak hanya 15 perusahaan saja (2) pria masih mendominasi direksi dibandingkan gender wanita, sehingga hasilnya condong kepada jumlah laki-laki, (3) perbedaan tata kelola di masing-masing perusahaan, karena setiap perusahaan memiliki cara untuk mengatur tata kelolanya misalnya besarnya kemampuan perusahaan, pendapatan pertahun dan sistem keuangan yang dimiliki perusahaan. Adapun keterbatasan penelitian ini adalah: (1) dapat menggunakan waktu pengukuran yang lebih panjang misalnya 5 tahun keatas sehingga proporsi gender dan komite audit mungkin sudah berubah, (2) dapat menggunakan sampel perbandingan 2 negara ataupun lebih (misalnya ASEAN) dengan membandingkan kelompok perusahaan yang sebanding, misalnya perusahaan manufaktur di Indonesia-manufaktur di Malaysia.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S. N., Ismail, K. N. I. K., dan Nachum, L. (2016). Does Having Women On Boards Create Value? The Impact Of Societal Perceptions And Corporate Governance In Emerging Markets. *Strategic Management Journal*, Vol. 37 No. 3, pp. 466-476.
- Ali, A., Nakaa, N. and Abdelfettah, B. (2017). Chief Executive Officer Attributes, Board Structures, Gender Diversity And Firm Performance Among French CAC 40 Listed Firms, *Research in International Business and Finance*.
- Al-Yahyaee, K. H., Al-Hadi, A. K., dan Hussain, S. M. (2017). Market Risk Disclosures And Board Gender Diversity In Gulf Cooperation Council (GCC) Firms. *International Review of Finance*, Vol. 17 No. 4, pp. 645-658.
- Hamid (2018). Analisis Pengaruh Kinerja Keuangan Daerah Terhadap Tingkat Kesejahteraan Masyarakat Kabupaten Majalengka Jawa Barat. *JURNAL SEKURITAS (Saham, Ekonomi, Keuangan dan Investasi)*. ISSN (online) : 2581-2777 ISSN (print) : 2581-2696. Universitas Pamulang.
- Hanafi (2014). Manajemen Keuangan ed.1, Yogyakarta: BPPFE-Yogyakarta.
- Harahap, S. S. (2013). Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan (Cetakan Kesebelas). Jakarta: Rajawali Pers.
- He & Yang (2017). Ternary Emergetic Environmental Performance Auditing Of A Typical Industrial Park In Beijing, 163, 128–135. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.03.040>
- Khan & Vieito (2013). CEO Gender And Firm Performance. *Journal of Economics and Business*. <https://doi.org/10.1016/j.jeconbus.2013.01.003>
- Mangatas. (2018). Pengaruh Ukuran Dewan, Proporsi Wanita Dalam Dewan, Komite Audit Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kinerja Keuangan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Subsektor Perbankan Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2012-2016). *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. 10 (2).
- Nyberg & Carpenter (2018). Agency Theory Revisited : Ceo Return And Shareholder Interest Alignment. Vol. 53, No. 5, 1029-1049. *Academy*



- of Management Journal*. 1029–1049.
- Post & Byron (2015), Women On Boards And Firm Financial Performance: A Meta-Analysis, *Academy of Management Journal*, Vol. 58 No. 5, pp. 1546-1571.
- Saemargani & Mustikawati (2015). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Umur Perusahaan, Profitabilitas, Solvabilitas, Ukuran Kap, Dan Opini Auditor Terhadap Audit Delay. *Jurnal Nominal IV* (2). Universitas Negeri Yogyakarta.
- Valls, C., & Rambaud, S. C. (2019). Women's Studies International Forum Women On Corporate Boards And Firm's Financial Performance. *Women's Studies International Forum*, 76(June), 102251.  
<https://doi.org/10.1016/j.wsif.2019.102251>
- Zabojnikova, Gabriella, (2016). The Audit Committee Characteristics and Firm Performance : Evidence From the UK, Portugal : University of Aberto.
- Zhou, H., Owusu-ansah, S., & Maggina, A. (2018). Board Of Directors, Audit Committee, And Firm Performance: Evidence from Greece. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 31 (May 2013), 20–36.  
<https://doi.org/10.1016/j.intaccaudtax.2018.03.002>.