

PENGARUH DIVERSITAS GENDER PADA STRUKTUR DEWAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN (Studi empiris pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2015-2017)

Vina Dwi Maghfiroh, Dwi Cahyo Utomo¹

Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone +622476486851

ABSTRACT

This study aims to examine how the influence of gender diversity on the board structure on the company's financial performance. Gender diversity in the board structure as an independent variable is measured by two proxies, namely the dummy variable of the existence of women in the board structure and the proportion of women in the board structure. While financial performance as the dependent variable is measured by looking at the value of ROA as a measure of accounting-based and Tobin's Q as a market-based measure. In this study also used control variables, including board size, board independence, company size, and leverage. The sample used in this study was selected using a purposive sampling method in manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange in 2015-2017. The final sample obtained was 367 samples from 131 companies. Hypothesis testing is done using panel data regression analysis. The results of statistical tests show that gender diversity in the board structure does not significantly influence the company's financial performance.

Keywords: Financial performance, gender diversity, women on board, board diversity.

PENDAHULUAN

Sebagai mekanisme penting dalam sebuah perusahaan, selain berperan sebagai *decision maker*, dewan komisaris dan direksi juga memegang tanggungjawab dalam menjalankan fungsi kepemimpinan dan pengarahan untuk melindungi kepentingan pemegang saham perusahaan (Abdullah, 2004). Selain itu, dewan perusahaan juga bertanggungjawab ketika perusahaan mengalami kegagalan atau ketika nilai pemegang saham mengalami penurunan. Kedua hal tersebut dapat terjadi ketika dewan tidak secara efektif melakukan pemantauan, pengendalian yang kurang terhadap manajer perusahaan yang lebih mengutamakan kepentingan pribadi, serta akuntabilitas yang lemah oleh dewan perusahaan kepada *stakeholder* mereka (Abidin, 2000). Dari beberapa penjelasan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja keuangan perusahaan bergantung pada bagaimana dewan perusahaan menjalankan tugas mereka.

Sejak gagalnya beberapa perusahaan terkemuka dunia, seperti Enron, WorldCom, Tyco, dan Parmalat disebabkan tata kelola yang buruk, pemerintah, perusahaan, akademisi, dan berbagai pihak lain, termasuk masyarakat, mulai menyoroti isu keragaman gender dalam struktur dewan. Banyak praktisi mulai menyerukan untuk menambah keragaman gender dalam struktur dewan (Randøy et al., 2006). Keberadaan perempuan dalam dewan dianggap mampu meningkatkan pemantauan dan independensi dewan sehingga mendorong terciptanya *good corporate governance*. Ketika dewan perusahaan memantau dan mendisiplinkan para manajer dengan baik, kinerja keuangan perusahaan pun akan meningkat secara signifikan (Abdullah, 2004). Mendukung hal tersebut, Lisaine & Sri (2018) menyatakan bahwa keberadaan perempuan yang lebih banyak dalam komposisi dewan akan membawa pendapat-pendapat dan pertimbangan baru dalam proses pengambilan keputusan dan mampu menjadi keuntungan kompetitif bagi perusahaan.

Saat ini, isu mengenai keterwakilan perempuan dalam struktur dewan juga telah di promosikan di banyak negara, yang beberapa diantaranya bahkan menetapkan aturan untuk setidaknya mempekerjakan satu orang anggota dewan yang berjenis kelamin perempuan. Negara

¹ Corresponding author

Norwegia, misalnya, mengharuskan bahwa 40% komposisi dewan perusahaan harus diisi oleh perempuan (Randøy et al., 2006; Rose, 2007; Carter et al., 2010). Berbeda dengan negara lain, belum ada undang-undang yang secara spesifik mengatur tentang representasi perempuan maupun kuota gender dalam posisi eksekutif perusahaan di Indonesia. Berdasarkan *research gap* tersebut, fokus utama dalam penelitian ini yaitu untuk menguji apakah diversitas gender dalam struktur dewan perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan manufaktur di Indonesia.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Pengaruh Keberadaan Perempuan dalam Struktur Dewan terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan

Menurut perspektif teori *nature*, terdapat perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan. Teori ini menjelaskan bahwa secara alamiah perempuan dan laki-laki memiliki sifat yang berbeda. Berbagai literatur mengenai gender menjelaskan bahwa jenis kelamin seseorang mempengaruhi perilaku dan kepribadian mereka (Selviani, 2018). Banyak penelitian menyatakan bahwa perempuan lebih beretika daripada laki-laki dalam hal bertingkah laku. Begitu pun dalam memimpin sebuah perusahaan, keduanya memiliki karakteristik yang berbeda.

Riset yang dilakukan oleh Grant Thornton menemukan fakta bahwa dewan perempuan memiliki kelebihan yang tidak dimiliki laki-laki, antara lain sifat mengayomi karyawan, intuisi bisnis yang tajam, serta sifat detail dalam menganalisis dampak dan risiko bisnis dari berbagai opsi keputusan. Hal ini dianggap mampu mengimbangi gaya kepemimpinan laki-laki yang kurang mempedulikan risiko serta mampu mendorong keragaman perspektif dalam mempertimbangkan masukan yang lebih luas untuk menghadapi isu strategis. Perempuan juga cenderung mengeluarkan lebih banyak upaya pada tugas mereka jika dibandingkan dengan laki-laki (Dang et al., dalam Kuzey, 2016). Adams & Ferreira (2009) menemukan bahwa dewan bergender perempuan memiliki catatan kehadiran yang lebih tinggi daripada dewan dengan gender laki-laki. Disebutkan pula bahwa dewan perempuan berperan layaknya komite pengawas, dikarenakan dewan bergender laki-laki memiliki masalah kehadiran yang lebih sedikit jika struktur dewan memiliki gender yang lebih beragam. Hasil ini menunjukkan bahwa keberadaan perempuan dalam struktur dewan memiliki lebih banyak upaya untuk melakukan pemantauan. Proses pengambilan keputusan yang lebih baik dan penguatan pemantauan di tingkat eksekutif akan mendorong peningkatan kinerja keuangan perusahaan.

H1a : Keberadaan perempuan dalam struktur dewan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan ROA

H1b : Keberadaan perempuan dalam struktur dewan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan Tobin's Q

Pengaruh Proporsi Perempuan dalam Struktur Dewan terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan

Berdasarkan perspektif teori ketergantungan sumber daya (*resource dependence theory*) perusahaan beroperasi dalam sebuah sistem terbuka yang membutuhkan pertukaran dan perolehan sumber daya untuk bertahan, sehingga membentuk ketergantungan antara perusahaan dengan unit-unit eksternal. Pfeffer and Salancik dalam Kuzey (2016) menyatakan bahwa hubungan dengan pihak eksternal sebagai penyedia sumber daya memiliki empat manfaat utama yang dapat diambil, antara lain : 1) informasi dan keahlian; 2) penyediaan komitmen terhadap dukungan dari organisasi atau kelompok penting; 3) penciptaan saluran komunikasi dengan unsur penting dari perusahaan; dan 4) penciptaan legitimasi bagi perusahaan di lingkungan eksternal.

Terkait teori ketergantungan sumber daya, Pfeffer and Salancik dalam Kuzey (2016) memberikan argumen bahwa keberadaan dewan berjenis kelamin perempuan dapat digunakan sebagai mekanisme untuk mengurangi dampak ketidakpastian lingkungan. Pengalaman dan perspektif hidup yang dimiliki oleh dewan perempuan, membuat mereka mampu menghubungkan perusahaan dengan pelanggan perempuan, buruh perempuan, maupun para pemangku kepentingan lain yang bergender perempuan secara lebih baik (Liu et al., 2013). Beberapa perusahaan bahkan dengan sengaja menambahkan perempuan ke struktur dewan mereka untuk menjaga hubungan baik

dengan klien atau pelanggan perempuan mereka (Liu et al., 2013). Meningkatkan jumlah perempuan dalam struktur dewan terbukti dapat meningkatkan kualitas keputusan dan inovasi dengan membawa perspektif, latar belakang dan keterampilan baru ke dalam ruang rapat (Burke, 1994; Lazzaretti et al., 2013; Miller & Triana, 2009). Anggota dewan juga memiliki peran yang lebih aktif dalam proses pengambilan keputusan ketika terdapat partisipasi perempuan yang lebih besar (Adams & Ferreira, 2009). Penelitian yang dilakukan oleh Carter et al. (2003) menemukan bahwa perusahaan yang memiliki dua orang atau lebih dewan perempuan memiliki kinerja keuangan yang lebih baik.

H2a : Proporsi perempuan dalam struktur dewan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan ROA

H2b : Proporsi perempuan dalam struktur dewan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan Tobin's Q

METODE PENELITIAN

Variabel Dependen

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja keuangan perusahaan yang diprosikan dengan nilai *Return On Assets* (ROA) yang mewakili ukuran berbasis akuntansi dan Tobin's Q yang mewakili ukuran berbasis pasar. ROA menunjukkan kapasitas dan kemampuan manajemen untuk menggunakan aset perusahaan yang dimiliki oleh pemegang saham. Tingkat yang lebih rendah dari ROA akan mencerminkan inefisiensi manajemen perusahaan.

Nilai ROA diperoleh dari laporan tahunan yang dibuat oleh perusahaan dan diterbitkan untuk kepentingan publik. Demi mendapatkan profil yang baik dimata *shareholder* maupun *stakeholder*, tidak menutup kemungkinan perusahaan akan memanipulasi angka yang tercatat dalam laporan tahunan, yang telah terbukti dengan adanya skandal keuangan perusahaan-perusahaan besar seperti Enron. Untuk mengantisipasi risiko manipulasi yang dilakukan oleh perusahaan, diperlukan pengukuran lain, yaitu pengukuran berbasis pasar. Tobin's Q digunakan sebagai indikator pengukuran kinerja berbasis pasar karena mencerminkan harapan pasar terhadap pendapatan di masa depan dan dengan demikian merupakan proksi yang baik untuk keunggulan kompetitif perusahaan. Selain itu, nilai rasio Tobin's Q memberikan tolak ukur yang jelas untuk pengukuran kinerja perusahaan. Perusahaan dengan rasio Tobin's Q > 1,00 mampu menggunakan sumber daya yang tersedia secara efektif sehingga diharapkan dapat menciptakan nilai lebih, sementara mereka dengan rasio Tobin's Q kurang dari 1,0 dikaitkan dengan buruknya pemanfaatan sumber daya yang tersedia

$$\text{Return On Assets (ROA)} = \frac{\text{Net Income}}{\text{Total Assets}}$$

$$\text{Tobin's Q} = \frac{\text{Total Market Value} + \text{Total Book Value of Liabilities}}{\text{Total Book value of Assets}}$$

Variabel Independen

Penelitian ini menggunakan diversitas gender sebagai variabel independen, dengan dua indikator pengukuran, antara lain : keberadaan perempuan dalam struktur dewan dan proporsi perempuan dalam struktur dewan. Variabel dummy digunakan untuk mengukur keberadaan perempuan dalam struktur dewan, yaitu dengan mengambil nilai 1 ketika setidaknya terdapat satu dewan perempuan, dan nilai 0 ketika tidak terdapat satu pun perempuan dalam struktur dewan. Kemudian, proporsi perempuan dalam struktur dewan diukur dengan membagi jumlah perempuan dalam dewan dengan jumlah dewan perusahaan.

Variabel Kontrol

Dalam penelitian ini, ukuran dewan, independensi dewan, ukuran perusahaan, dan *leverage* digunakan sebagai variabel kontrol. Ukuran dewan diukur melalui jumlah dewan yang menjabat di sebuah perusahaan. Independensi dewan diukur dengan proporsi dewan komisaris yang ada di

perusahaan. Ukuran perusahaan diukur dengan menghitung total aset perusahaan. Kemudian leverage diukur dengan rumus total utang dibagi dengan total aset.

Penentuan Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2015 hingga tahun 2017. Hingga tahun 2017 tercatat 139 perusahaan manufaktur yang terdaftar. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan Purposive sampling, dengan ketentuan : merupakan perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI pada tahun 2015- 2017, merupakan perusahaan manufaktur yang memiliki kelengkapan data untuk mengukur variabel-variabel penelitian. Berdasarkan metode tersebut, diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 131 perusahaan.

Metode Analisis

Untuk menguji hipotesis, penelitian ini menggunakan analisis regresi data panel yang akan membandingkan 3 pendekatan, yaitu *Common Effect Model* , *Fixed Effect Model*, dan *Random Effect Model*. Dalam penelitian ini, terdapat dua persamaan regresi, masing-masing untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang berbeda. Persamaan regresi dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

Persamaan regresi I :

$$PERFROA_{it} = \beta_{1i} + \beta_2 AWOMAN_{it} + \beta_3 PWOMAN_{it} + \beta_4 LNBSIZE_{it} + \beta_5 PCOMIND_{it} + \beta_6 LNFSIZE_{it} + \beta_7 LEV_{it} + \mu_{it}$$

Persamaan regresi II :

$$PERFTOBIN_{it} = \beta_{1i} + \beta_2 AWOMAN_{it} + \beta_3 PWOMAN_{it} + \beta_4 LNBSIZE_{it} + \beta_5 PCOMIND_{it} + \beta_6 LNFSIZE_{it} + \beta_7 LEV_{it} + \mu_{it}$$

Keterangan :

- i : *Cross section identifier* (perusahaan)
- t : *Time Identifier* (tahun)
- μ_{it} : *residual / error term*
- β : intercept/ konstanta
- PERFROA : Kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan ROA
- PERFTOBIN : Kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan Tobin's Q
- AWOMAN : Keberadaan perempuan dalam struktur dewan
- PWOMAN : Proporsi perempuan dalam struktur dewan
- LNBSIZE : Ukuran dewan perusahaan (logaritma natural jumlah dewan)
- PCOMIND : Independensi dewan
- LNFSIZE : Ukuran perusahaan (Ln jumlah aset)
- LEV : *Leverage* Perusahaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

Sampel penelitian diperoleh dengan menggunakan metode *purposive sampling* yaitu sampel dipilih berdasarkan kriteria-kriteria tertentu. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 153 perusahaan dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1
Penentuan Sampel

No	Ketentuan sampel	Jumlah perusahaan
1.	Perusahaan manufaktur yang tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2015-2017	139
2.	Tidak menginformasikan data-data yang diperlukan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian	(2)

3. Data outlier	(6)
Sampel akhir	131

Sumber : Data Sekunder yang diolah, 2019

Analisis Deskriptif

Tabel 2
Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Std. Dev.
PERFROA	0.03686	0.08894
PERFTOBIN	1.01895	1.21707
AWOMAN	0.62943	0.48362
PWOMAN	0.12703	0.13065
LNBSIZE	2.13019	0.36377
PCOMIND	0.18573	0.06018
LNFSIZE	28.4063	1.5348
LEV	0.54088	0.55057

Sumber : Data Sekunder yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa variabel PERFROA, PERFTOBIN, PWOMAN, LEV memiliki nilai *mean* yang lebih kecil dari nilai deviasi standar. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki data yang beragam atau dengan kata lain memiliki varian data yang besar. Sedangkan pada variabel AWOMAN, LNBSIZE dan PCOMIND, nilai mean lebih besar dari nilai deviasi standar sehingga dapat diartikan bahwa varian data variabel tersebut rendah.

Pengujian Hipotesis

Tabel 3
Hasil Uji Hipotesis Persamaan Regresi I

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
AWOMAN	0.0168	0.0265	0.6361	0.5253
PWOMAN	-0.0398	0.1076	-0.3697	0.7120
LNBSIZE	0.0443	0.0525	0.8443	0.3994
PCOMIND	0.2544	0.1090	2.3335	0.0205
LNFSIZE	-0.0936	0.0157	-5.9477	0.0000
LEV	0.0391	0.0302	1.2961	0.1962
C	2.5281	0.4568	5.5346	0.0000

Sumber : Data Sekunder yang diolah, 2019

Tabel 4
Hasil Uji Hipotesis Persamaan Regresi II

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
AWOMAN	-0.1431	0.2694	-0.5314	0.5957
PWOMAN	0.0542	1.0950	0.0495	0.9605
LNBSIZE	0.0246	0.5343	0.0461	0.9633
PCOMIND	-1.5739	1.1097	-1.4183	0.1575
LNFSIZE	-0.8304	0.1603	-5.1822	0.0000
LEV	2.4406	0.3073	7.9421	0.0000
C	23.6119	4.6501	5.0778	0.0000

Sumber : Data Sekunder yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3 dan tabel 4, dapat disimpulkan bahwa dengan melakukan kontrol terhadap variabel ukuran dewan, independensi dewan, ukuran perusahaan dan leverage, variabel keberadaan perempuan dalam struktur dewan dan proporsi perempuan dalam struktur dewan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan, baik yang diukur dengan nilai *Return on Assets* (ROA) maupun yang diukur dengan nilai Tobin's Q. Hal ini dapat dilihat dari nilai prob. yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05. Dengan demikian, keseluruhan hipotesis dalam penelitian ini tidak diterima.

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mendapatkan bukti empiris mengenai apakah keberadaan perempuan dalam struktur dewan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hasil uji regresi menunjukkan nilai probabilitas yang lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa proporsi perempuan dalam struktur dewan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan yang diukur dengan nilai ROA maupun Tobin's Q.

Temuan dari penelitian ini bertentangan dengan hipotesis yang dibangun atas dasar teori *nature* yang menyatakan bahwa keberadaan perempuan akan membawa perspektif dan inovasi baru dalam perusahaan. Hal ini dikarenakan, di Indonesia masih terdapat perspektif yang menganggap bahwa laki-laki lebih mampu dan lebih pantas menjadi pemimpin daripada perempuan. Perspektif ini memandang bahwa kesuksesan yang diraih perempuan dianggap karena adanya faktor keberuntungan sedangkan kesuksesan yang diraih laki-laki murni karena faktor kemampuan. Selain itu, kegagalan yang dialami pemimpin laki-laki disebabkan faktor ketidakberuntungan dan kegagalan yang dialami pemimpin perempuan disebabkan faktor ketidakmampuan (Deaux & Ernswiller dalam Kusumastuti et al. 2007). Berdasarkan penjelasan tersebut, meskipun perusahaan telah mempromosikan kesetaraan gender, hal ini tidak berpengaruh pada kinerja keuangan perusahaan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Campbell & Mi'nguez-Vera (2008) akan tetapi mendukung penelitian yang dilakukan Isidro & Sobral (2014) dan Kusumastuti et al., (2007).

Pengujian hipotesis yang kedua dilakukan untuk mendapatkan bukti empiris apakah proporsi perempuan dalam struktur dewan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hasil uji regresi menunjukkan nilai probabilitas yang lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa proporsi perempuan dalam struktur dewan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan yang diukur dengan nilai ROA maupun Tobin's Q.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh teori *resource dependence* yang menyatakan bahwa dewan perusahaan yang semakin beragam akan memberikan keuntungan kompetitif bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan dalam konteks Indonesia jumlah perempuan yang lebih banyak dalam posisi dewan sebagian besar didasarkan pada faktor keluarga atau kerabat dekat daripada keahlian dan pengalaman kerja (Darmadi, 2011). Dengan demikian, sulit untuk mengukur apakah perempuan yang menempati posisi dewan perusahaan hanya dikarenakan faktor keluarga atau benar-benar memiliki kompetensi yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Hasil penelitian ini berlawanan dengan temuan Campbell & Mi'nguez-Vera (2008) dan Kuzey (2016) akan tetapi mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rose (2007) dan Darmadi (2011).

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh diversitas gender pada struktur dewan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Diversitas gender pada struktur dewan diukur dengan proksi keberadaan perempuan dalam struktur dewan dan proporsi perempuan dalam struktur dewan. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2015-2017.

Berdasarkan analisis dan interpretasi dari hasil pengolahan data statistik, kesimpulan yang diperoleh yaitu 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. Selain itu, perusahaan di Indonesia yang didominasi oleh perusahaan keluarga pada umumnya menunjuk perempuan sebagai dewan perusahaan karena adanya hubungan darah, sehingga sulit dipastikan partisipasinya dalam

meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain : 1. Sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada perusahaan manufaktur di Indonesia; 2. Penelitian ini terbatas pada studi keragaman demografi yang berfokus pada telaah gender.

Dari keterbatasan tersebut, peneliti mengusulkan beberapa saran, diantaranya : 1. Bagi perusahaan, agar dapat mengimplementasikan hasil penelitian ini sebaik mungkin sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja keuangan perusahaan; 2. Penelitian di masa mendatang diharapkan dapat memperpanjang rentang periode penelitian, yaitu dengan memperluas jangkauan sampel ke sektor perusahaan yang berbeda maupun dengan mengadopsi karakteristik lain dari keragaman dewan, seperti usia, pendidikan, dan kewarganegaraan.

REFERENSI

- Abdullah, S. N. (2004). Board composition , CEO duality and performance among Malaysian listed companies. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 4(4), 47–61. <https://doi.org/10.1108/14720700410558871>
- Abdullah, S. N. (2013). The causes of gender diversity in Malaysian large firms. *Journal of Management and Governance*, 18(4), 1137–1159. <https://doi.org/10.1007/s10997-013-9279-0>
- Abidin, Z. Z. (2000). Board Structure and Corporate Performance in Malaysia. *International Journal of Economics and Finance*, 1(1), 150–164.
- Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 94, 291–309. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2008.10.007>
- Amina, N. N., & Sunarjanto. (2016). Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris dan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan. *FOKUS MANAJERIAL Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 51–66.
- Andres, P. De, & Vallelado, E. (2008). Corporate governance in banking : The role of the board of directors. *Journal of Banking and Finance*, 32(12), 2570–2580. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2008.05.008>
- Ararat, M., Aksu, M., & Cetin, A. T. (2010). Impact of Board Diversity on Boards ' Monitoring Intensity and Firm Performance : Evidence from the Istanbul Stock Exchange, 90(216), 1–33.
- Boaventura, J. M. G., Silva, R. S. da, & Bandeira-de-Mello, R. (2012). Corporate Financial Performance and Corporate Social Performance : Methodological Development and the Theoretical Contribution of Empirical Studies, 23(60), 232–245.
- Borenstein, M., Hedges, L. V, Higgins, J. P. T., & Rothstein, H. R. (2010). A basic introduction to fixed-effect and random-effects models for meta-analysis. *Research Synthesis Methods*, (August), 97–111. <https://doi.org/10.1002/jrsm.12>
- Brammer, S., Millington, A., & Pavelin, S. (2007). Gender and Ethnic Diversity Among UK Corporate Boards. *Corporate Governance*, 15(2), 393–403.
- Burke, R. J. (1994). Women on Corporate Boards of Directors Views of Canadian Chief Executive Officers. *Women in Management Review*, 9(5), 3–10.
- Campbell, K., & Mi'nguez-Vera, A. (2008). Gender Diversity in the Boardroom and Firm Financial Performance. *Journal of Business Ethics*, 83, 435–451. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9630-y>
- Carter, D. A., D'Souza, F., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2008). The Diversity of Corporate Board Committees and Financial Performance.
- Carter, D. A., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2003). Corporate Governance , Board Diversity , and Firm Value. *The Financial Review*, 38, 33–53.
- Carter, D. A., Souza, F. D., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2010). The Gender and Ethnic Diversity of US Boards and Board Committees and Firm Financial Performance. *Corporate Governance: An International Review*, 18(5), 396–414. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8683.2010.00809.x>
- Darmadi, S. (2011). Board diversity and firm performance: The Indonesian evidence. *Corporate Ownership and Control*, 8(2 G), 450–466. <https://doi.org/10.22495/cocv8i2c4p4>
- Darmadi, S. (2013). Do women in top management affect firm performance? Evidence from Indonesia. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 13(3),

- 288–304. <https://doi.org/10.1108/CG-12-2010-0096>
- Dewi, L. G. K., & Dewi, A. A. (2016). Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris dan Direksi Pada Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Sektor Keuangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2009-2013. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 16(1), 812–836.
- Erhardt, N. L., Werbel, J. D., & Shrader, C. B. (2003). Board of Director Diversity and Firm Financial Performance. *Corporate Governance*, 11(2), 102–111.
- Gallego-álvarez, I., García-sánchez, I. M., & Rodríguez-domínguez, L. (2010). The Influence Of Gender Diversity On Corporate Performance. *Revista de Contabilidad-Spanish Accounting Review*, 13(1), 53–88. [https://doi.org/10.1016/S1138-4891\(10\)70012-1](https://doi.org/10.1016/S1138-4891(10)70012-1)
- Grant Thornton. (2018). Women in business: beyond policy to progress, (March).
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2009). *Basic Econometrics* (5th ed.).
- Hanani, F., & Aryani, Y. A. (2011). Pengaruh Gender Dewan Komisaris, Gender Dewan Direksi, Dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Kinerja Perusahaan. *Wahana: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 14(1), 7–19.
- He, J., & Huang, Z. (2011). Board Informal Hierarchy and Firm Financial Performance : Exploring A Tacit Structure Guiding Boardroom Interactions. *Academy of Management Journal*, 54(6), 1119–1139.
- Isidro, H., & Sobral, M. ́rcia. (2014). The Effects of Women on Corporate Boards on Firm Value , Financial Performance , and Ethical and Social Compliance. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2302-9>
- Iswadi. (2016). Kinerja Perusahaan Berkaitan Dengan Diversitas Gender Dalam Dewan Direksi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1).
- Kagzi, M., & Guha, M. (2017). Does board demographic diversity influence firm performance ? Evidence from Indian Knowledge-Intensive Firms. *Benchmarking: An International Journal*, 1–56.
- Khan, M. H.-U.-Z. (2010). The effect of corporate governance elements on corporate social responsibility (CSR) reporting: Empirical evidence from private commercial banks of Bangladesh. *International Journal of Law and Management*, 52(2), 82–109. <https://doi.org/10.1108/17542431011029406>
- Kusumastuti, S., Supatmi, & Sastra, P. (2007). Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 9(2), 88–98.
- Kuzey, M. K. C. (2016). The effect of board gender diversity on firm performance : Evidence from Turkey. *Gender in Management: An International Journal*, 13(7).
- Lazzaretti, K., Kleinu, C. G., Camilo, S. P. O., & Marcon, R. (2013). Gender diversity in the boards of directors of Brazilian businesses. *Gender in Management: An International Journal*, 28(2), 94–110. <https://doi.org/10.1108/17542411311303239>
- Lisaime, & Sri, D. (2018). Analisis Pengaruh Diversitas Gender, Kepemilikan Institusional, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 64–83(Maret).
- Liu, Y., Wei, Z., & Xie, F. (2013). Do Women Directors Improve Firm Performance in China? *Journal of Corporate Finance*, (November). <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2013.11.016>
- Miller, T., & Triana, M. del C. (2009). Demographic Diversity in the Boardroom : Mediators of the Board Diversity – Firm Performance Relationship. *Journal of Management Studies*, 46(July), 755–786.
- Pathan, S., & Faff, R. (2013). Does board structure in banks really affect their performance ? *Journal of Banking and Finance*, 37(5), 1573–1589. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2012.12.016>
- Ramadhani, Z. I., & Adhariani, D. (n.d.). Pengaruh Keberagaman Gender Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan dan Efisiensi Investasi.
- Randøy, T., Oxelheim, L., & Thomsen, S. (2006). A Nordic perspective on corporate board diversity. *Nordic Innovation Centre*, (November), 1–29.
- Reguera-Alvarado, N., Fuentes, P. de, & Laffarga, J. (2015). Does Board Gender Diversity Influence Financial Performance? Evidence from Spain. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2735-9>



- Rose, C. (2007). Does female board representation influence firm performance? The Danish evidence. *Corporate Governance*, 15(2), 404–413.
- Sasmita, J., & Raihan, S. A. (2014). Kepemimpinan pria dan wanita. *Proceeding of the 6Th Ncfb and Doctoral Colloquium*, 225–239.
- Selviani, A. N. (2018). Pengaruh Diversitas Dewan Direksi terhadap Kinerja Perusahaan Keluarga di Indonesia Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI).
- Smith, N., Smith, V., & Verner, M. (2006). Do women in top management affect firm performance? A panel study of 2.500 Danish firms. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 55(7), 569–593. <https://doi.org/10.1108/17410400610702160>
- Toyyibah, J. (2012). Pengaruh Karakteristik Diversitas Komisaris dan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Empiris Perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2010).
- Windah, G. C., & Andono, F. A. (2013). Pengaruh Penerapan Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Hasil Survei The Indonesian Institute Perception Governance (ICG) Periode 2008-2011. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 2(1), 1–20.
- Yurtoğlu, B. B. (2003). Corporate Governance And Implications For Minority Shareholders In Turkey. *Discussion Paper*, (December), 1–30.