



### SKRIPSI ERIN FIX

ID : 2e79f85b27ff2014a2771b7dfff49d4108053f0a



10%

Suspicious texts

File name : SKRIPSI ERIN FIX.txt

Original file size : 542.94 KB

Number of words : 8,085

Number of characters : 62012

Submitter : fbhis umsidea

Submission date : April 8, 2026

Upload type : interface

analysis end date : April 8, 2026

## Summary (section 1/3)

Location of suspect texts in the document :



Included in the suspicious text score :

### Similarities

5%

Syntactics 5%

Semantics *Not measured*

Passages with similarities to sources found in different collections.



### AI detection

6%

Texts with stylistically similar formulations to AI-generated text.

This rate is an indicator, not proof. Check with the author that he/she has mastered the knowledge mentioned in the document.



### Unrecognized languages

0%

Passages in which some of the vocabulary used is not part of the language dictionary. This may be an attempt by the author to modify the text to make detection impossible.

## Not included in the percentage of suspicious texts :

### ” Texts between quotes

13%

Passages between quotation marks, often revealing a quotation.


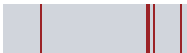

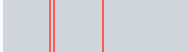

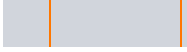









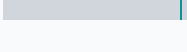
## Similarities

5%



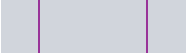





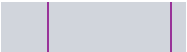


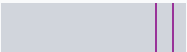


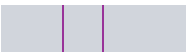


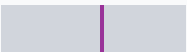





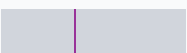


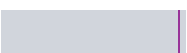


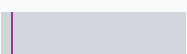


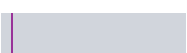


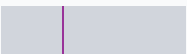
Passages with similarities to sources found in different collections.



### Main source detected

No.	Description	Similarities	Locations
1	 <b>Effect of Women on Boards as a Moderating...</b> <a href="https://doi.org/10.21070/ups.7733">doi.org/10.21070/ups.7733</a>	1%	
2	 <b>Dampak Tata Kelola Perusahaan terhadap...</b> <a href="https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i11.52295">doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i11.52295</a>	<1%	
3	 <b>Document from another user</b> #f146b2 Comes from another group	<1%	
7	 <b>PENGARUH PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)...</b> <a href="https://eprints.polsri.ac.id/5607/8/HASIL%20UJI.pdf">eprints.polsri.ac.id/5607/8/HASIL%20UJI.pdf</a>	<1%	
8	 <b>Gender Diversity in the Board of Directors on...</b> <a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/...">archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/...</a>	<1%	
10	 <b>Gender Diversity dan Kinerja Keuangan</b> <a href="https://doi.org/10.55606/jsr.v3i1.3537">doi.org/10.55606/jsr.v3i1.3537</a>	<1%	
14	 <b>ejournal3.undip.ac.id</b> <a href="https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/dow...">ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/dow...</a>	<1%	
15	 <b>PENGARUH KARAKTERISTIK DEWAN KOMISAR...</b> <a href="https://doi.org/10.69714/rvaba949">doi.org/10.69714/rvaba949</a>	<1%	

### Source with incidental similarities

No.	Description	Similarities	Locations
4	 <a href="https://doi.org/10.23969/oikos.v8i2">doi.org</a> doi.org/10.23969/oikos.v8i2 	<1%	
5	 <a href="https://myskripsi.ums.ac.id/media/skripsi/laporan/2025/...">myskripsi.ums.ac.id</a> myskripsi.ums.ac.id/media/skripsi/laporan/2025/... 	<1%	
6	 <b>PENGARUH KINERJA ESG TERHADAP KINERJA...</b> doi.org/10.24034/jiaku.v4i4.7474 	<1%	
9	 <a href="https://ejournal.uksw.edu">ejournal.uksw.edu</a> ejournal.uksw.edu/dekat/article/view/17786 	<1%	
11	 <b>PENGARUH PENGUNGKAPAN CSR DAN TATA...</b> ejournal.atmajaya.ac.id/index.php/JARA/article/d... 	<1%	
12	 <a href="https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id">openlibrary.telkomuniversity.ac.id</a> openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/files/... 	<1%	
13	 <b>LAMPIRAN. Item-Total Statistics. Cronbach's...</b> 123dok.com/document/z1lj4rpq-lampiran-total-st... 	<1%	
16	 <a href="https://eprints.ums.ac.id">eprints.ums.ac.id</a> eprints.ums.ac.id/51476/12/NASKAH%20PUBLIKA... 	<1%	
17	 <a href="https://eprints.umm.ac.id">eprints.umm.ac.id</a> eprints.umm.ac.id/id/eprint/15396/1/PENDAHUL... 	<1%	
18	 <a href="https://axa-mandiri.co.id">axa-mandiri.co.id</a> axa-mandiri.co.id/documents/d/amfs/laporan-ke... 	<1%	
19	 <a href="https://etheses.iainkediri.ac.id">etheses.iainkediri.ac.id</a> etheses.iainkediri.ac.id/15151/3/934218319_BAB2... 	<1%	
20	 <b>Document from another user</b> #5b9b0c  Comes from another group	<1%	

## Referenced source (without similarities detected)

No.	Description
1	 <a href="http://www.idx.co.id/">http://www.idx.co.id/</a>
2	 <a href="http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting">http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting</a>



Pengaruh Environmental Social Governance (ESG) dan Gender Diversity terhadap Kinerja Perusahaan dengan Ukuran Perusahaan sebagai Variabel Moderasi

The Influence of Environmental Social Governance (ESG) and Gender Diversity on Company Performance with Firm Size as a Moderating Variable

Erinda Wahyuning Tyas

222010300011

Sarwenda Biduri

0702048501

SKRIPSI

Program Studi Akuntansi

Fakultas Bisnis, Hukum & Ilmu Sosial

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

April, 2026

1

Pengaruh Environmental Social Governance (ESG) dan Gender Diversity terhadap  
Kinerja Perusahaan dengan Ukuran Perusahaan sebagai Variabel Moderasi

Erinda Wahyuning Tyas<sup>1</sup>, Sarwenda Biduri<sup>2</sup>

Program Studi Akuntansi, Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Email : sarwendabiduri@umsida.ac.id

## I. PENDAHULUAN

Kinerja perusahaan menjadi tolok ukur penting untuk menilai sejauh mana perusahaan berhasil mencapai

targetnya dalam suatu periode. Secara umum, setiap perusahaan perlu menetapkan tujuan dan misi yang jelas



sebagai arah dalam mencapai keberhasilan usahanya [1]. Kinerja yang maksimal hanya dapat dicapai melalui

kerja sama dan peran aktif seluruh pihak di dalam perusahaan. Kolaborasi antara manajemen, jajaran dewan,

pemegang saham, serta para pemangku kepentingan lainnya menjadi faktor penting yang mendorong peningkatan

kinerja perusahaan [2]. Perusahaan melakukan evaluasi kinerja untuk memastikan bahwa mereka mampu

memenuhi target yang telah ditetapkan, sekaligus menyediakan informasi yang dibutuhkan investor dalam proses

pengambilan keputusan [3]. Calon investor harus mencermati kinerja perusahaan karena aspek ini berperan besar

dalam menilai kondisi finansial suatu entitas. Perusahaan perlu menjalankan strategi yang tepat serta melakukan

evaluasi kinerja secara berkelanjutan untuk menjaga kualitas dan meningkatkan daya saing agar mampu bertahan

dalam kompetisi bisnis. Secara umum, kinerja perusahaan dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu faktor

keuangan dan non-keuangan. Di luar aspek keuangan, dunia usaha memiliki kewajiban untuk mengelola akibat

yang ditimbulkan terhadap lingkungan oleh kegiatan operasionalnya. Perhatian pada kinerja di bidang non-

keuangan ini semakin mengemuka karena kalangan investor mulai memahami bahwa kesuksesan perusahaan

dalam jangka panjang tidak semata-mata ditopang oleh keuntungan finansial [4].

Dalam beberapa tahun terakhir, terjadi peningkatan signifikan dalam upaya menyajikan dan mengintegrasikan

informasi non-keuangan ke dalam pelaporan perusahaan. Investor kini tidak hanya menilai dari sisi keuangan,

tetapi juga memperhatikan kemampuan perusahaan dalam menciptakan nilai dan mendukung pembangunan

berkelanjutan [5]. Masalah tentang lingkungan telah berkembang menjadi salah satu isu utama yang mendapat

perhatian serius di berbagai belahan dunia [6]. Di Indonesia, permasalahan pencemaran lingkungan menjadi isu

serius yang sejalan dengan pesatnya perkembangan dunia usaha. Sebagai upaya mengatasi hal tersebut,

pemerintah melalui Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menerbitkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor

51/POJK.03/2017 tentang penerapan keuangan berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, dan

Perusahaan Publik. Dalam peraturan ini, khususnya Pasal 10, Lembaga Jasa Keuangan (LJK), Emiten, dan

Perusahaan Publik diwajibkan untuk menyusun laporan keberlanjutan (sustainability report), yang mulai

diberlakukan sejak tahun 2019 [7]. Penerapan laporan keberlanjutan bertujuan untuk menjaga stabilitas serta

meningkatkan inklusivitas perekonomian melalui penciptaan sinergi antara aspek lingkungan, sosial, dan tata

kelola.

Environmental, social, governance (ESG) adalah standar yang digunakan perusahaan dalam praktik investasi

dengan cara mengintegrasikan serta menerapkan kebijakan yang selaras dengan prinsip lingkungan, sosial, dan

tata kelola yang baik [8]. Penerapan konsep ESG di Indonesia terus mengalami perkembangan dan mendapat

dorongan dari berbagai pihak. Namun, masih banyak perusahaan yang belum sepenuhnya mampu menerapkan

prinsip keberlanjutan maupun menyusun laporan keberlanjutan sebagai bagian dari

18 

19 

pengungkapan informasi

terkait ESG [9]. Sejumlah perusahaan di berbagai negara telah menerapkan prinsip Environmental, Social, and

Governance (ESG) dalam kegiatan operasionalnya. Namun, menurut survei yang dilakukan oleh Indonesia

Business Council for Sustainable Development (IBCSA) pada tahun 2021, peringkat indeks ESG Indonesia di

pasar modal global masih berada pada posisi ke-36 dari 47 negara [10]. Di kawasan Asia Pasifik, implementasi

pelaporan ESG telah mencapai 16% dari 650 perusahaan yang tercakup dalam studi. [11]. Berdasarkan penelitian

yang dilaksanakan oleh GlobeScan dan Global Reporting Initiative (GRI) pada tahun 2020, terdapat kenaikan

kepercayaan masyarakat sebesar 51% terhadap keterbukaan informasi yang disajikan dalam laporan keberlanjutan

[12]. Fenomena ini menunjukkan tingginya kepedulian investor terhadap isu ESG ini mendorong semakin banyak

perusahaan untuk menyusun dan mempublikasikan laporan terkait ESG. [13]. Meningkatnya fokus pada isu ESG

telah menjadi pendorong utama bagi perusahaan untuk mengadopsi pelaporan keberlanjutan secara lebih proaktif.

Hal ini terkonfirmasi oleh hasil survei PwC Singapore dan Centre for Governance and Sustainability (CGS) pada

Mei 2022, yang menunjukkan adanya kemajuan signifikan dalam implementasi pelaporan ESG di kawasan Asia

Pasifik [14]. Hasil penelitian mengenai pengungkapan ESG masih bervariasi, pada penelitian terdahulu [15] dan

[16] menunjukkan bahwa ESG berpengaruh positif pada kinerja perusahaan. Penelitian tersebut tidak sejalan

dengan [17] dan [18] yang menunjukkan bahwa ESG berpengaruh negatif terhadap

kinerja perusahaan.

Fenomena ini semakin menarik untuk dikaji seiring dengan perkembangan signifikan isu keragaman gender

<mailto:sarwendabiduri@umsida.ac.id>

2

di lingkungan korporasi. Isu mengenai keberagaman gender di Indonesia menarik untuk diteliti, karena

keterlibatan perempuan dalam dunia bisnis menunjukkan perkembangan. Hal ini terungkap dalam studi bertajuk

Women in Business and Management (WIBM): The Business Case for Change yang dirilis International Labor

Organization (ILO) pada Juni 2020 menunjukkan sebanyak 66% perusahaan melaporkan kenaikan profitabilitas,

produktivitas dan kreativitas inovasi, serta keterbukaan yang lebih baik. Kemudian sebanyak 53% perusahaan

mengaku mengalami peningkatan reputasi dan 46% menjadi lebih mampu dalam memenuhi kebutuhan

pelanggan lewat implementasi keragaman gender [19]. Dewan perusahaan di Indonesia memiliki salah

satu jumlah anggota perempuan tertinggi di kawasan ini. Misalnya, Tempo Scan Pacific Tbk memiliki sembilan

anggota dewan perempuan. Terdapat sepuluh perusahaan yang masing-masing memiliki setidaknya empat

perempuan dalam jajaran dewan mereka. Berdasarkan sektor, kesehatan menempati posisi tertinggi dengan

proporsi perempuan sebesar 28,1%, diikuti oleh real estate (18%), keuangan (15%), barang konsumsi (12,2%),



energi (10%), material/bahan (6,1%), bahan baku kawat (5,9%), industri (5,7%), jasa telekomunikasi (5,2%),

sementara teknologi informasi dan utilitas masing-masing masih 0%. Dengan demikian, sektor kesehatan dan real

estate merupakan dua bidang dengan representasi perempuan tertinggi dalam jajaran dewan perusahaan di

Indonesia [20]. Temuan penelitian mengenai pengaruh gender diversity terhadap kinerja perusahaan masih

menunjukkan hasil yang beragam, pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [21] dan [22] menunjukkan

bahwa gender Diversity berpengaruh positif pada kinerja perusahaan. Penelitian tersebut tidak sejalan dengan [23]

yang menunjukkan bahwa berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan.

Penelitian ini menggunakan teori Stakeholder Theory dan Upper Echelon Theory. Menurut Stakeholder

Theory Menegaskan bahwa perusahaan wajib memperhatikan kepentingan seluruh pihak yang dipengaruhi oleh operasionalnya, bukan hanya pada kepentingan pemegang saham [24]. Stakeholder Theory juga menyatakan

bahwa perusahaan juga perlu memperhatikan pihak-pihak yang terdampak oleh aktivitasnya, seperti karyawan,

konsumen, dan masyarakat. Teori ini berpendapat bahwa dengan menjaga kepentingan para pemangku

kepentingan tersebut, perusahaan akan mampu meningkatkan kinerjanya secara berkelanjutan dalam jangka

panjang [25]. Stakeholder Theory menyatakan bahwa pengungkapan ESG berperan penting dalam meningkatkan

nilai perusahaan bagi para pemegang saham. Melalui laporan ESG, perusahaan menunjukkan komitmennya

terhadap aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola yang baik. Dengan demikian, transparansi ini diharapkan dapat

memperkuat kepercayaan pemangku kepentingan dan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan [26]. Selain

itu, penelitian ini menggunakan Upper Echelon Theory yang menyatakan bahwa sebuah organisasi pada dasarnya

mencerminkan karakter dan kualitas individu yang berada dalam jajaran manajemen puncaknya [27]. Menurut

Upper Echelon Theory, terdapat dua tipe karakteristik yang memengaruhi pengambilan keputusan strategis oleh

manajemen puncak, yaitu karakteristik psikologis dan karakteristik yang dapat diamati. Karena karakteristik

psikologis sulit diukur, penilaian terhadap keputusan strategis dewan direksi lebih mudah dilakukan melalui

karakteristik yang terlihat (observable) [28]. Oleh karena itu, Upper Echelon Theory menjelaskan bahwa

pemahaman atas strategi yang dipilih manajemen puncak dapat diperoleh dengan melihat karakteristik observable,

seperti jenis kelamin, pengalaman kerja, dan latar belakang pendidikan. Sifat-sifat manajemen puncak ini

tercermin melalui keputusan yang muncul dalam proses pemilihan direksi [29]. Dengan demikian, susunan

manajemen puncak dalam suatu organisasi secara langsung menentukan potensi kinerja yang dapat dicapai. Dua

perusahaan dengan karakteristik serupa dan beroperasi dalam kondisi pasar yang sama dapat menunjukkan kinerja

yang berbeda karena perbedaan kualitas serta keunikan tim eksekutifnya [30].

Berdasarkan berbagai penelitian terkait ESG dan gender diversity, pengaruh variabel-variabel tersebut

terhadap kinerja perusahaan seringkali menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Ketidakkonsistenan ini

mengindikasikan adanya faktor lain yang dapat mempengaruhi kuat lemahnya



hubungan antara ESG, gender

diversity, dan kinerja perusahaan. Salah satu variabel yang dipertimbangkan dalam penelitian ini adalah Ukuran

Perusahaan sebagai variabel moderasi. Ukuran perusahaan dapat mempengaruhi sejauh mana implementasi

prinsip ESG dan keberagaman gender dapat memengaruhi kinerja perusahaan, karena perusahaan dengan ukuran

yang lebih besar cenderung memiliki sumber daya lebih banyak untuk menerapkan kebijakan ESG secara efektif

dan lebih mudah untuk memanfaatkan keberagaman gender dalam pengambilan keputusan strategis [31]. Setiap

perusahaan berupaya untuk memperbaiki kinerjanya agar mampu bersaing di pasar. Peningkatan kinerja tersebut

diharapkan dapat mendorong pertumbuhan perusahaan sekaligus memperbesar ukuran atau skala perusahaan (firm

size) [32]. Ukuran perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang dapat membantu perusahaan bersaing

dalam pasar. Ukuran perusahaan merupakan skala ukuran yang didasarkan pada beberapa faktor yaitu ukuran

pendapatan, total aktiva serta total ekuitas [33]. Pada dasarnya ukuran perusahaan dibagi menjadi tiga, yaitu small

size, medium size, dan large size [34]. Perusahaan dengan ukuran yang besar umumnya memiliki jumlah aset

yang tinggi. Kondisi ini membuat perusahaan tersebut lebih mudah mendapat perhatian dan penilaian dari

masyarakat. Oleh karena itu, perusahaan besar cenderung lebih berhati-hati dalam menyajikan laporan

keuangannya. Dengan demikian, ukuran perusahaan dapat memengaruhi kinerja perusahaan, karena semakin

besar ukuran perusahaan, semakin besar pula potensi peningkatan kinerja

perusahaannya [35].

Kinerja perusahaan memiliki peranan penting dalam berjalannya sebuah perusahaan serta adanya beberapa

faktor yang mempengaruhi dari jalannya kinerja perusahaan. Penelitian ini mengembangkan penelitian dari [6]

3

yang berjudul “Pengaruh Environmental Social Governance (ESG) Terhadap Kinerja Keuangan (ROA) Dengan

Gender Diversity Sebagai Variabel Moderating Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Indeks ESG Leaders Periode

2020-2022”. Adapun kebaruan pada penelitian ini terletak pada adanya penambahan Gender Diversity sebagai

variabel independen, Ukuran Perusahaan sebagai variabel moderasi dan Kinerja Perusahaan yang di aproaksikan

dengan Tobin’s Q. Penelitian ini menggunakan sampel pada perusahaan sektor consumer based karena

karakteristiknya yang berinteraksi langsung dengan konsumen. Hal ini mengakibatkan tekanan eksternal untuk

mengadopsi praktik ESG yang transparan menjadi lebih tinggi dibandingkan sektor lain [36]. Faktor-faktor seperti

reputasi perusahaan, preferensi konsumen, dan dinamika persaingan industri juga menyebabkan ESG dan

keberagaman gender memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Selain itu, ketersediaan data

ESG dan informasi struktur dewan di sektor ini lebih lengkap, sehingga mendukung ketepatan analisis. Oleh

karena itu, sektor consumer based dipandang sebagai objek yang paling relevan





untuk mengkaji pengaruh ESG

dan keragaman gender terhadap kinerja perusahaan, dengan ukuran perusahaan sebagai variabel pemoderasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Environmental, Social, and Governance (ESG) serta

Gender Diversity terhadap kinerja perusahaan, dengan mempertimbangkan peran moderasi dari ukuran

perusahaan (firm size). Penelitian ini memberikan bukti empiris guna memperkaya literatur mengenai peran ESG

dan diversitas gender dalam mendorong kinerja perusahaan, terutama pada sektor konsumen yang bersifat dinamis

dan rentan terhadap fluktuasi ekonomi. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan praktis

bagi manajemen dan investor dalam menilai pentingnya keberlanjutan dan keberagaman dalam struktur organisasi

perusahaan sebagai faktor strategis untuk mencapai kinerja perusahaan yang lebih baik.

## PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### ESG dan Kinerja Perusahaan

ESG adalah sebuah konsep yang mengarahkan perusahaan untuk menjalankan aktivitas bisnis dengan

mempertimbangkan aspek lingkungan, sosial, serta tata kelola yang baik guna membangun bisnis yang

berkelanjutan [37]. ESG memiliki peran penting dalam mengantisipasi risiko di luar aspek keuangan, termasuk

perubahan regulasi dan tekanan dari konsumen, guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Saat ini, ESG

juga diakui sebagai standar baru dalam menilai daya saing dan keberlanjutan

perusahaan di tengah perubahan

zaman [38]. Pengungkapan ESG pada periode berjalan dapat menjadi strategi perusahaan untuk memperkuat citra

positif serta menjaga hubungan baik dengan seluruh pemangku kepentingan (stakeholder) [7]. Sesuai dengan teori

stakeholder, keterbukaan informasi ESG memberikan kesempatan bagi investor dan pemangku kepentingan untuk

menilai transparansi isu keberlanjutan, yang berperan penting dalam pengambilan keputusan strategis serta dapat

berdampak positif terhadap kinerja perusahaan di masa depan [39]. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan

oleh [15] dan [16] yang menunjukkan bahwa ESG berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Dari uraian

diatas maka penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : ESG Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Perusahaan.

### Gender Diversity dan Kinerja Perusahaan

Keragaman gender merupakan gambaran proporsi dewan komisaris dan dewan direksi. Keberagaman gender

pada sebuah perusahaan merupakan aspek yang penting dalam mengembangkan perusahaan [40]. Keragaman

gender mengacu pada representasi dewan wanita di perusahaan. Proporsi wanita yang lebih besar dalam

pengelolaan perusahaan dapat memberikan perspektif baru sehingga membantu menghasilkan keputusan yang

lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan [41]. Hal ini sejalan dengan Upper Echelon Theory yang

menyatakan bahwa sebuah organisasi pada dasarnya mencerminkan karakter dan kualitas individu yang berada

dalam jajaran manajemen puncaknya [27]. Perempuan pada level manajemen puncak juga dipandang lebih kuat

karena mereka harus menghadapi berbagai tantangan dalam struktur yang didominasi oleh laki-laki [42]. Dalam

membuat keputusan strategis, direktur perempuan cenderung lebih berhati-hati dibandingkan laki-laki.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh [21] dan [43] yang menunjukkan bahwa Gender Diversity

berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Dari uraian diatas maka penulis dapat merumuskan hipotesis

sebagai berikut:

H2 : Gender Diversity Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Perusahaan.

ESG, Kinerja Perusahaan, dan Ukuran Perusahaan

Ukuran perusahaan merupakan skala ukuran yang didasarkan pada beberapa faktor yaitu ukuran pendapatan,

total aktiva serta total ekuitas [33]. Perusahaan dengan ukuran besar mencerminkan adanya komitmen yang kuat

untuk terus meningkatkan kinerjanya. Hal ini membuat pasar lebih tertarik untuk berinvestasi pada saham

perusahaan tersebut, karena diyakini mampu memberikan tingkat pengembalian yang lebih tinggi [44]. Hal ini

sesuai dengan Stakeholder Theory yang menjelaskan bahwa perusahaan memiliki tanggung jawab untuk

memenuhi harapan para pemangku kepentingan guna memperoleh legitimasi dan dukungan dalam menjalankan

usahanya [45]. Dalam hal ini, ukuran perusahaan menentukan sejauh mana tekanan dan ekspektasi stakeholder

terhadap penerapan praktik ESG [46]. Perusahaan dengan ukuran besar cenderung memiliki lebih banyak

4

pemangku kepentingan serta eksposur publik yang lebih tinggi, sehingga mereka menghadapi tekanan yang lebih

kuat untuk bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan [47]. Tekanan ini mendorong perusahaan besar untuk

lebih aktif menerapkan praktik ESG, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Sebaliknya,

perusahaan kecil menghadapi tekanan yang relatif rendah, sehingga dampak ESG terhadap kinerja perusahaan

mungkin tidak sekuat pada perusahaan besar [31]. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh [48] yang

menunjukkan bahwa ukuran perusahaan mampu memoderasi hubungan anatar pengaruh ESG terhadap kinerja

perusahaan. Dari uraian diatas maka penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Ukuran Perusahaan Memoderasi Hubungan Antara Pengaruh ESG terhadap Kinerja Perusahaan.

Gender Diversity, Kinerja Perusahaan, dan Ukuran Perusahaan

Ukuran perusahaan merupakan indikator yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana skala operasi atau

tingkat besar kecilnya suatu perusahaan [49]. Perusahaan berskala besar umumnya memiliki aktivitas yang lebih

beragam dan kompleks, sehingga secara empiris berpotensi menghadapi tingkat risiko dan ketidakpastian yang

lebih tinggi saat mengambil keputusan [50]. Hal ini sejalan dengan Upper Echelon Theory, yang menjelaskan

karakteristik para pengambil keputusan puncak termasuk keberagaman gender dalam dewan dan manajemen

mempengaruhi kualitas keputusan strategis dan kinerja perusahaan [21]. Kehadiran perempuan dalam dewan

direksi diyakini mampu meningkatkan fungsi pengawasan (monitoring function) terhadap tindakan manajemen,

karena perempuan cenderung memiliki gaya kepemimpinan yang lebih hati-hati, komunikatif, dan etis dalam

pengambilan keputusan [51]. Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil positif dalam pengaruh ukuran

perusahaan terhadap Gender Diversity [52]. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian [53] yang

mengungkapkan bahwa kinerja perusahaan berhubungan positif dengan ukuran perusahaan. Dari uraian diatas

maka penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Ukuran Perusahaan Memoderasi Hubungan Antara Pengaruh Gender Diversity Terhadap Kinerja

Perusahaan.

Kerangka Konseptual

## II. METODE

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan suatu metode

penelitian yang menitikberatkan pada pengumpulan dan analisis data berupa angka (numerik) guna memahami

fenomena atau perilaku individu dalam suatu situasi tertentu. Objek pada penelitian ini yaitu perusahaan sub sektor

Consumer Based yang mengungkapkan ESG dan terdaftar di Bursa Efek Indonesia mulai tahun 2020 – 2024.

Sampel data tersebut dapat ditemukan melalui website resmi Bursa Efek Indonesia yang [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id) dan

Bloomberg [7].

### Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang meliputi data laporan keuangan

perusahaan sektor Consumer Based yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada periode 2020 - 2024. Data

tersebut diperoleh melalui situs resmi Bursa Efek Indonesia yaitu [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id) dan Bloomberg.

### Populasi dan Sampel

Populasi yang menjadi fokus dalam penelitian ini mencakup perusahaan sub sektor Consumer Based yang

Gambar 1. Kerangka Konseptual

<http://www.idx.co.id/>  
<http://www.idx.co.id/>

5

terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dalam rentang waktu 2020 hingga 2024.  
Teknik pengambilan sampel

pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Teknik purposive sampling sendiri yaitu teknik

pengambilan sampel dengan memilih beberapa kriteria. Berikut kriteria yang digunakan adalah

Tabel 1. Kriteria Pemilihan Sampel

No Kriteria Sampel 2020 2021 2022 2023 2024

Perusahaan sektor consumer based yang terdaftar di Bursa Efek  
Indonesia (BEI) periode 2020-2024

206

225

254

277

293

1. Perusahaan yang mempublikasikan ESG Score di Bloomberg

periode tahun 2020-2024

(180)

(179)

(209) (233)

(275)

2. Perusahaan sektor consumer based yang menerbitkan annual

report secara lengkap periode tahun 2020-2024

(0)

(0)

(0)

(0)

(0)

3. Perusahaan sektor consumer based yang terdaftar di Bursa Efek

Indonesia (BEI) yang menggunakan mata uang rupiah periode tahun 2020-2024

(1)

(3)

(3)

(3)

(0)

4. Data Outlier (7) (15) (11) (10) (3)

Jumlah data perusahaan per tahun 18 28 31 31 15

Total jumlah data penelitian 123

Sumber: BEI, data diolah.

Identifikasi dan Indikator Variabel

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja perusahaan. Variabel independen dalam penelitian ini

menggunakan ESG dan Gender Diversity. Sedangkan, variabel moderasi dalam penelitian ini adalah Ukuran

Perusahaan. Berikut ini merupakan tabel indikator variabel:

Tabel 2. Indikator Variabel

Variabel Definisi Operasional Indikator Variabel Skala

Environmental

Social

Governance

(ESG) (X1)

ESG merupakan kegiatan perusahaan yang mencakup aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola internal yang bertujuan untuk mencapai tujuan bisnis sekaligus memenuhi kepentingan para pemangku kepentingan [54].

=

[55]

Nominal

Gender

Diversity (X2)

Gender diversity atau

keberagaman gender

merupakan perbandingan

antara jumlah laki-laki dan

perempuan dengan proporsi

yang seimbang. Dalam

penelitian ini, keberagaman

gender pada dewan direksi

diukur berdasarkan proporsi

jumlah perempuan yang

menduduki posisi dalam

jajaran direksi [56].

Gender Diversity =

*Jumlah Direktur Wanita*

*Jumlah Direktur*

[57]

Rasio

Kinerja

Perusahaan

(Y)

Kinerja perusahaan menjadi

variabel dependen dalam

penelitian ini yang

direpresentasikan

menggunakan rasio Tobin's

Q digunakan untuk

menghitung variabel nilai

perusahaan pada studi kali ini

[58].

$$\frac{MVE}{MVE + Debt} =$$

*Total Asset*

[59]

Rasio

Ukuran

Perusahaan

(Z)

Ukuran perusahaan

mencerminkan tingkat besar

kecilnya suatu entitas bisnis

yang dapat diukur melalui

= ( )

[57]

Rasio

6

indikator seperti jumlah

penjualan, total aset, rata-rata

total aktiva, serta rata-rata

tingkat penjualan perusahaan

[48].

Sumber: Ringkasan Peneliti, 2026

Teknik Analisa Data

## Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau penjelasan mengenai suatu data yang dilihat dari nilai rata-

rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum dan minimum [60].

### Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi sebagai berikut :

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menilai apakah variabel pengganggu atau residu dalam model regresi

memiliki distribusi yang sesuai dengan distribusi normal. Model regresi dianggap baik jika nilai sisa dari

model tersebut memiliki distribusi yang normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, normalitas

data diuji dengan menggunakan metode statistik parametrik one-sample Kolmogorov-Smirnov. Penelitian

ini menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) [61].

#### b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji hubungan antara kesalahan pengganggu pada suatu periode

dengan kesalahan pada periode sebelumnya dalam model regresi. Model regresi dianggap baik jika tidak

mengalami autokorelasi. Untuk mengidentifikasi adanya autokorelasi dalam model regresi, digunakan nilai

DW (Durbin-Watson). Penilaian didasarkan pada jumlah sampel yang dianalisis dan hasil uji statistik pada

Durbin Watson test, dibandingkan dengan nilai pada tabel Durbin-Watson (dengan tingkat signifikansi

biasanya pada 5% atau 0,05) [61].

#### c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat ketidaksamaan dalam variasi dari

kesalahan residual antara satu observasi dengan observasi lainnya dalam regresi. Ketika variasi dari

kesalahan residual antar observasi tetap atau konstan, disebut homokedastisitas. Dalam penelitian ini, uji

heteroskedastisitas menggunakan metode glejser. Pendekatan ini melibatkan regresi nilai absolut dari

residual terhadap variabel independen. Ketika hasil pengujian menunjukkan probabilitas signifikansi di atas

tingkat kepercayaan 5%, hal ini menunjukkan tidak adanya keberadaan heteroskedastisitas [61].

#### d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terjadi hubungan linear

yang sempurna atau mendekati sempurna di antara beberapa atau semua variabel bebas. Ketika ada korelasi

atau hubungan antar variabel menggunakan VIF. Jika nilai  $Vif < 10$  maka terbebas dari multikolinearitas

dan jika  $VIF > 10$  maka akan terjadi multikolinearitas [61].

#### Uji Regresi Linier Berganda (Moderated Regression Analysis)

Dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda dengan menggunakan program Statistical Product

and Service Solution (SPSS) version 26. Persamaan pengujian regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah

sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.Z + \beta_4 (X_1.Z) + \beta_5 (X_2.Z) + \epsilon$$

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan proses untuk menilai apakah hasil penelitian mendukung atau menolak dugaan awal

(hipotesis) yang telah dirumuskan. Pengujian dilakukan menggunakan nilai t-statistik dan p-value.

Jika p-value < 0,05, maka hipotesis diterima, sedangkan jika p-value > 0,05, maka hipotesis ditolak [61]. Dalam

pengambilan keputusan juga dapat didasarkan pada perbandingan T tabel dan T statistik. Apabila nilai T tabel

lebih kecil dari nilai T statistik maka hipotesis diterima. Namun jika nilai pada T tabel lebih besar dari T statistik

maka terdapat hipotesis yang ditolak.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Statistik Deskriptif

Hasil uji statistik deskriptif pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Statistik Deskriptif

7

#### Descriptive Statistics

N Minimum Maximum Mean Std. Deviation

ESG 123 25.73 62.63 44.3659 9.79362

Gender Diversity 123 .00 .50 .1202 .14647

Ukuran Perusahaan 123 28.20 32.94 30.3675 1.13106

Kinerja Perusahaan 123 .53 1.38 1.0086 .18068

Valid N (listwise) 123

Sumber : Data diolah oleh SPSS

Hasil analisis deskriptif memberikan informasi mengenai setiap variabel yang digunakan dalam

penelitian ini berupa nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi. Berdasarkan tabel statistik deskriptif,

jumlah sampel (N) dalam penelitian ini sebanyak 123 data perusahaan. Variabel ESG (X1) memiliki nilai

minimum sebesar 25,73 dan nilai maksimum sebesar 62,63 dengan nilai mean sebesar 44,3659 serta standar

deviasi sebesar 9,79362. Nilai mean yang berada di antara nilai minimum dan maksimum menunjukkan bahwa

tingkat ESG perusahaan dalam sampel tergolong pada kategori sedang. Standar deviasi yang lebih kecil

dibandingkan nilai mean menunjukkan bahwa variasi skor ESG antar perusahaan relatif terkendali dan tidak

terlalu menyebar secara ekstrem. Variabel Gender Diversity (X2) memiliki nilai minimum sebesar 0,00 dan nilai

maksimum sebesar 0,50 dengan nilai mean sebesar 0,1202 serta standar deviasi sebesar 0,14647. Nilai mean yang

relatif rendah menunjukkan bahwa proporsi perempuan dalam jajaran dewan perusahaan masih tergolong rendah.

Sementara itu, nilai standar deviasi yang mendekati nilai mean mengindikasikan adanya variasi proporsi gender

diversity antar perusahaan, meskipun tidak terlalu besar. Variabel Kinerja

Perusahaan (Y) memiliki nilai minimum

sebesar 0,53 dan nilai maksimum sebesar 1,38 dengan nilai mean sebesar 1,0086 serta standar deviasi sebesar

0,18068. Nilai mean yang mendekati angka 1 menunjukkan bahwa secara umum perusahaan memiliki tingkat

kinerja yang cukup baik. Standar deviasi yang relatif kecil menunjukkan bahwa kinerja perusahaan dalam sampel

cenderung stabil dan tidak memiliki perbedaan yang terlalu ekstrem. Selanjutnya, variabel Ukuran Perusahaan

(Z) sebagai variabel moderasi memiliki nilai minimum sebesar 28,20 dan nilai maksimum sebesar 32,94 dengan

nilai mean sebesar 30,3675 serta standar deviasi sebesar 1,13106. Nilai mean yang berada di antara nilai minimum

dan maksimum menunjukkan bahwa perusahaan dalam sampel memiliki ukuran yang bervariasi, mulai dari

perusahaan berukuran relatif lebih kecil hingga lebih besar. Standar deviasi yang relatif kecil mengindikasikan

bahwa variasi ukuran perusahaan antar sampel masih dalam batas yang wajar. Sebagai variabel moderasi, ukuran

perusahaan diharapkan mampu memoderasi hubungan antara variabel independen (ESG dan Gender diversity)

terhadap Kinerja Perusahaan.

## Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji variabel dependen dan independen dalam model regresi apakah

sudah terdistribusi dengan normal. Dalam hal ini peneliti melakukan uji normalitas dengan menggunakan uji

kolmogrov-Smirnov, dengan hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N 123

Normal Parameters<sup>a,b</sup> Mean .0000000

Std. Deviation .16772248

Most Extreme Differences Absolute .064

Positive .064

Negative -.057

Test Statistic .064

Asymp. Sig. (2-tailed) .200<sup>c,d</sup>

Sumber : Data diolah oleh SPSS

Nilai residual dapat dikatakan normal apabila nilai Asymp Sig > 0,05. Berdasarkan tabel 4 tersebut,

dapat diketahui bahwa nilai Asymp Sig sebesar 0,200. Yang berarti nilai tersebut lebih dari 0,05 sehingga

8

mempunyai distribusi data yang normal [62].

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menentukan apakah terdapat hubungan antar variabel independen.

Multikolinearitas akan ditemukan jika terjadi dua atau lebih variabel independen memiliki hubungan korelasi

tinggi, yang dapat mengganggu kestabilan koefisien dalam regresi serta interpretasi hasil menjadi bias [62]. Hasil

pengujian ditunjukkan oleh tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficientsa

Model

Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients Collinearity Statistics

B Std. Error Beta Tolerance VIF

1 (Constant) 2.616 .433

ESG .002 .002 .087 1.000 1.000

Gender diversity .062 .108 .050 .944 1.059

Ukuran Perusahaan -.056 .014 -.348 .944 1.059

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

Sumber : Data diolah oleh SPSS

Berdasarkan pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel ESG, Gender diversity serta

variabel ukuran perusahaan (Z) lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF pada variabel ESG, Gender diversity serta

variabel ukuran perusahaan (Z) lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini tidak

mengalami gejala multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut :

Sumber : Data diolah oleh SPSS

#### Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas tersebut, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara

acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini bebas dari gejala

heteroskedastisitas [63].

### d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara variabel pengganggu pada

periode tertentu dengan periode sebelumnya [64]. Hasil pengujian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model R R Square Adjusted R Square Std. Error of the Estimate Durbin-Watson

1 .438a .191 .164 .16519 1.097

Sumber : Data diolah oleh SPSS

Dalam pengujian ini menggunakan metode uji Durbin-Watson. Berdasarkan tabel 6 tersebut,



menunjukkan nilai DW sebesar 1,126 yang berarti nilai Durbin-Watson masih berada dalam rentang daerah bebas

autokorelasi yaitu antara -2 sampai +2, atau nilai Durbin-Watson lebih besar dari -2 dan lebih kecil dari +2, artinya

tidak terjadi autokorelasi [65].

### Uji Hipotesis

#### Uji Moderate Regression Analysis (MRA)

Hasil uji MRA pada penelitian ini ditunjukkan oleh tabel berikut :

Tabel 7. Hasil Uji MRA

#### Coefficientsa

#### Model

#### Unstandardized Coefficients

#### Standardized

#### Coefficients

#### t Sig. B Std. Error Beta

1 (Constant) -1.999 .837 -2.390 .018

ESG 1.070 .302 1.364 3.548 .001

Gender Diversity -.681 .219 -.945 -3.107 .002

Z1 -.001 .000 -1.258 -3.258 .001

Z2 .040 .013 .965 3.144 .002

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

Sumber : Data diolah oleh SPSS

Berdasarkan hasil uji MRA tersebut, menunjukkan bahwa Variabel ESG (X1) memiliki nilai signifikansi

sebesar  $0,001 < 0,05$  dengan nilai koefisien beta sebesar 1,364 dan nilai t sebesar 3,548. Hal ini menunjukkan

bahwa ESG berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, sehingga hipotesis pertama diterima.

Selanjutnya, Variabel (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$  dengan nilai koefisien beta sebesar -

0,945 dan nilai t sebesar -3,107. Hal ini menunjukkan bahwa Gender diversity berpengaruh signifikan terhadap

kinerja perusahaan dengan arah negatif, sehingga hipotesis 2 ditolak. Selain itu hasil interaksi moderasi (X1\_Z)

memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  dengan koefisien beta sebesar -1,258 dan nilai t sebesar -3,258.

Hal ini menunjukkan bahwa Ukuran Perusahaan sebagai variabel moderasi mampu memoderasi pengaruh ESG

terhadap kinerja perusahaan dengan arah negatif. Dengan demikian, hipotesis 3 diterima. Selanjutnya, hasil

interaksi moderasi (X2\_Z) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$  dengan koefisien beta sebesar 0,965

dan nilai t sebesar 3,144. Hal ini menunjukkan bahwa Ukuran Perusahaan mampu memoderasi pengaruh Gender

diversity terhadap kinerja perusahaan dengan arah positif. Dengan demikian, hipotesis 4 diterima.

PEMBAHASAN

ESG dan Kinerja Perusahaan

ESG diasumsikan memengaruhi kinerja perusahaan karena mencerminkan komitmen perusahaan dalam

menjalankan praktik bisnis yang berkelanjutan, transparan, dan bertanggung jawab. Berdasarkan hasil uji regresi

pada tabel coefficients, variabel ESG memiliki nilai koefisien regresi sebesar 1,070 dengan nilai signifikansi

sebesar  $0,001 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa ESG berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

perusahaan, sehingga hipotesis 1 diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan penerapan ESG

dalam perusahaan mampu mendorong peningkatan kinerja perusahaan. Perusahaan yang menerapkan ESG dengan

baik cenderung lebih efisien dalam penggunaan sumber daya, lebih mampu mengelola risiko lingkungan dan

sosial, serta memiliki sistem tata kelola yang lebih transparan dan akuntabel. Kondisi ini pada akhirnya dapat

meningkatkan kepercayaan investor dan pemangku kepentingan lainnya, sehingga berdampak pada peningkatan

kinerja perusahaan. Hal ini sejalan dengan stakeholder theory, yang menjelaskan bahwa dengan menjaga

kepentingan para pemangku kepentingan tersebut, perusahaan akan mampu meningkatkan kinerjanya secara

berkelanjutan dalam jangka panjang [24]. Hasil statistik deskriptif variabel ESG (X1) memiliki nilai minimum

25.73, maksimum 62.63, rata-rata 44.3659, dan standar deviasi 9.79362, yang menunjukkan bahwa tingkat

penerapan ESG pada perusahaan sampel berada pada kategori sedang dengan variasi yang cukup beragam antar

perusahaan. Dengan penerapan ESG yang lebih tinggi, perusahaan menunjukkan komitmen terhadap aspek



lingkungan, sosial, dan tata kelola yang baik, sehingga mampu meningkatkan transparansi, akuntabilitas, serta

kepercayaan para pemangku kepentingan. Implementasi ESG yang optimal dapat mendorong manajemen untuk

menjalankan operasional perusahaan secara lebih bertanggung jawab dan berorientasi pada keberlanjutan,

sehingga berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, keberadaan ESG dapat berperan

sebagai mekanisme tata kelola yang efektif dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan

penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa ESG berpengaruh terhadap kinerja perusahaan [7].

10

## Gender Diversity dan Kinerja Perusahaan

Gender diversity dalam perusahaan menggambarkan keberagaman perspektif dan pengalaman dalam

manajemen, yang dapat memengaruhi kualitas pengambilan keputusan dan berdampak pada kinerja perusahaan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa keberagaman gender dalam dewan atau manajemen dapat memperkaya

perspektif, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, serta memperkuat pengawasan sehingga berpotensi

meningkatkan kinerja perusahaan [66]. Namun berdasarkan hasil uji regresi, diketahui bahwa Gender diversity

memiliki nilai koefisien regresi sebesar  $-0,681$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,002 <$

0,05, hal ini menunjukkan

bahwa Gender diversity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, sehingga hipotesis 2

ditolak. Dalam hal ini dapat diidentifikasi bahwa peningkatan proporsi keberagaman gender dalam konteks

penelitian ini justru diikuti dengan penurunan kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil statistik deskriptif, variabel

Gender diversity memiliki nilai minimum sebesar 0,00, maksimum sebesar 0,50, rata-rata sebesar 0,1202, dan

standar deviasi sebesar 0,14647. Nilai rata-rata yang relatif rendah menunjukkan bahwa tingkat keberagaman

gender dalam perusahaan sampel masih tergolong rendah, dengan variasi yang tidak terlalu besar antar

perusahaan. Temuan ini sejalan dengan Upper Echelon Theory, Teori ini menyatakan bahwa latar belakang dan

karakteristik individu dalam jajaran manajemen puncak akan tercermin dalam keputusan strategis yang diambil,

yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan [27]. Dengan demikian, Gender diversity dalam

penelitian ini belum sepenuhnya mampu berperan sebagai mekanisme tata kelola yang mendorong peningkatan

kinerja perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa Gender diversity dapat

berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, namun arah pengaruhnya dapat berbeda tergantung pada

konteks dan karakteristik perusahaan [67].

## ESG, Kinerja Perusahaan, dan Ukuran Perusahaan

Ukuran perusahaan dalam penelitian ini berperan sebagai variabel moderasi yang



diduga dapat

memengaruhi hubungan antara Environmental, Social, and Governance (ESG) terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil uji interaksi moderasi ( $Z1 = X1 \times Z$ ) pada tabel coefficients, diperoleh nilai koefisien regresi

sebesar -1,258 dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa ukuran perusahaan

berpengaruh signifikan dalam memoderasi hubungan ESG terhadap kinerja perusahaan dengan arah negatif,

sehingga hipotesis 3 diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin besar ukuran perusahaan, maka

pengaruh ESG terhadap kinerja perusahaan cenderung melemah. Pada perusahaan besar cenderung memiliki

banyak faktor lain yang lebih dominan, seperti efisiensi operasional, struktur organisasi, dan strategi bisnis, yang

turut memengaruhi kinerja perusahaan. Hal ini sejalan dengan stakeholder theory, yang menyatakan bahwa

perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak seperti investor, karyawan,

pelanggan, pemerintah, dan masyarakat [24]. Hal ini dapat menyebabkan fokus perusahaan terbagi ke berbagai

kepentingan, sehingga implementasi ESG tidak selalu secara langsung meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil statistik deskriptif, ukuran perusahaan memiliki nilai rata-rata sebesar 30,3675 dengan

standar deviasi 1,13106, yang menunjukkan bahwa perusahaan dalam sampel tergolong berukuran relatif besar

dengan variasi yang tidak terlalu tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa ESG dan Ukuran Perusahaan tidak

sepenuhnya bersifat komplementer. Ketika ukuran perusahaan semakin besar,

pengaruh ESG dalam

meningkatkan kinerja perusahaan justru cenderung melemah. Artinya, pada perusahaan besar, faktor-faktor lain

seperti efisiensi operasional, struktur organisasi, dan strategi bisnis mungkin lebih dominan dalam menentukan

kinerja dibandingkan praktik ESG itu sendiri. Temuan ini menegaskan bahwa ukuran perusahaan memengaruhi

kuat-lemahnya pengaruh ESG terhadap kinerja perusahaan. Semakin besar ukuran perusahaan, semakin berkurang

kekuatan pengaruh ESG terhadap kinerja. Dengan demikian, Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang

menyatakan Ukuran Perusahaan mampu memoderasi pengaruh ESG terhadap kinerja perusahaan dengan arah

negatif [68].

Gender Diversity, Kinerja Perusahaan, dan Ukuran Perusahaan

Ukuran perusahaan dalam penelitian ini berperan sebagai variabel moderasi yang diduga dapat

memoderasi pengaruh hubungan antara gender diversity terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil pengujian

interaksi moderasi Z2 ( $X_2 \times Z$ ) pada tabel coefficients, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,965 dengan

tingkat signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif dan

signifikan dalam memoderasi pengaruh hubungan antara gender diversity terhadap kinerja perusahaan, sehingga

hipotesis 4 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa Ukuran Perusahaan berpengaruh secara signifikan dan

memoderasi hubungan antara Gender Diversity dan Kinerja Perusahaan. Pada



perusahaan besar, struktur

organisasi yang lebih kompleks dan aktivitas operasional yang lebih luas menuntut kualitas pengambilan

keputusan yang lebih baik. Dalam kondisi tersebut, keberagaman perspektif yang berasal dari gender diversity

menjadi lebih relevan dan mampu memberikan kontribusi yang lebih signifikan dalam meningkatkan kualitas

keputusan serta efektivitas pengawasan. Hal ini sejalan dengan Upper Echelon Theory, yang menyatakan bahwa

karakteristik pimpinan puncak, termasuk gender, memengaruhi proses pengambilan keputusan strategis dan pada

akhirnya berdampak pada kinerja organisasi [27]. Berdasarkan analisis statistik deskriptif, ukuran perusahaan

11

memiliki nilai minimum sebesar 28,20 dan maksimum sebesar 32,94, dengan rata-rata 30,3675 serta standar

deviasi 1,13106. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa perusahaan dalam sampel berada pada skala yang

relatif besar, sedangkan standar deviasi yang tidak terlalu tinggi mengindikasikan bahwa variasi ukuran

perusahaan antar sampel masih dalam rentang yang wajar.

Keberadaan perempuan dalam dewan membawa perspektif, gaya kepemimpinan, serta pola pengambilan

keputusan yang berbeda, sehingga dapat meningkatkan kualitas diskusi strategis dan efektivitas pengawasan. Pada

perusahaan dengan ukuran yang lebih besar, kompleksitas organisasi dan skala operasional yang luas membuat

keputusan strategis menjadi semakin penting. Dalam kondisi tersebut, kontribusi karakteristik dewan, termasuk

keberagaman gender, menjadi lebih relevan dan berdampak nyata terhadap kinerja. Oleh karena itu, ukuran

perusahaan mampu memoderasi pengaruh terhadap Kinerja Perusahaan, karena pada perusahaan besar, keputusan

strategis yang dipengaruhi oleh komposisi dewan memiliki konsekuensi yang lebih signifikan terhadap hasil

kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan Ukuran

Perusahaan tidak memoderasi pengaruh gender diversity terhadap kinerja perusahaan [69]. Perbedaan hasil

penelitian ini dengan penelitian terdahulu dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik sampel, periode

penelitian, metode pengukuran variabel, serta metode analisis yang digunakan. Selain itu, perbedaan konteks tata

kelola perusahaan juga dapat memengaruhi bagaimana ukuran perusahaan berperan dalam memoderasi hubungan

antara gender diversity terhadap kinerja perusahaan.

## VII. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada perusahaan selama periode pengamatan, dapat disimpulkan bahwa

ESG berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, sedangkan gender diversity berpengaruh negatif terhadap

kinerja perusahaan. Selain itu, ukuran perusahaan mampu memoderasi pengaruh ESG terhadap kinerja perusahaan

dengan arah negatif, serta ukuran perusahaan terbukti mampu memoderasi pengaruh gender diversity terhadap

kinerja perusahaan dengan arah positif. Secara keseluruhan, temuan penelitian ini

menunjukkan bahwa setiap

faktor tata kelola dan karakteristik perusahaan memiliki peran yang berbeda dalam memengaruhi kinerja

perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor yang secara teoritis diperkirakan memiliki pengaruh

terhadap kinerja perusahaan tidak selalu memberikan arah pengaruh yang sama ketika diuji secara empiris, karena

kinerja perusahaan juga dipengaruhi oleh kondisi internal, struktur organisasi, serta karakteristik masing-masing

perusahaan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil dan temuan penelitian,

yaitu data yang dianalisis hanya mencakup periode 2020-2024 sehingga hasil penelitian mungkin belum

sepenuhnya mampu menggambarkan kondisi di luar periode tersebut maupun perubahan jangka panjang yang

dapat terjadi pada kinerja perusahaan. Sampel penelitian hanya difokuskan pada perusahaan sektor consumer

based, sehingga hasil penelitian ini belum tentu dapat diterapkan secara umum pada sektor lain yang memiliki

karakteristik, risiko, serta regulasi yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk

mengembangkan variabel yang digunakan dengan menambahkan faktor lain yang berpotensi memengaruhi




kinerja perusahaan, seperti profitabilitas, struktur modal, likuiditas, maupun mekanisme tata kelola perusahaan

lainnya. Peneliti berikutnya juga disarankan untuk memperluas cakupan sektor industri, menambah periode

pengamatan yang lebih panjang, serta menguji variabel moderasi lain selain ukuran perusahaan, seperti umur

perusahaan atau kompleksitas operasional, guna memperoleh hasil yang lebih general.

## REFERENSI

- 1  [1] F. Sahira, N. Aisyah, T. Haryati, and V. Vendy, "Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan Does Board  
Gender Diversity Moderate ESG , Dividend Policy ," vol. 12, no. 2, pp. 901–918, 2024.
- 1  [2] A. Sofiana, A. Fauzi, T. Lie, B. Haryono, and Z. N. Jannah, "The Effect of Gender Diversity on Company  
Performance ( Study of Companies Listed on the IDX )," vol. 5, no. 2, pp. 765–773, 2024.
- [3] Rianto, "THE EFFECT OF PROFITABILITY ON FINANCIAL PEFORMANCE WITH GCG AND  
STOCK PRICE AS MODERATING VARIABLES," Edunomika, vol. 08, no. 01, pp. 1–6, 2023.
- [4] M. C. P. Elizabeth Sugia, "Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Keuangan Pada Perusahaan  
Manufaktur,"J. Paradig. Akunt., vol. 2, no. 1, p. 469, 2020, doi: 10.24912/jpa.v2i1.7176.
- 1  [5] C. Caraiani, C. I. Lungu, and M. Pompei, "Environmental, social and governance disclosure associated  
with the firm value. Evidence from energy industry," J. Account. Manag. Inf. Syst., no. 1/2021, 2021, doi: 10.24818/jamis.2021.01003.
- [6] H. Mulzaki and E. Yulianti, "PENGARUH ENVIRONMENTAL SOCIAL GOVERNANCE (ESG)  
TERHADAP KINERJA KEUANGAN (ROA) DENGAN GENDER DIVERSITY SEBAGAI  
VARIABEL MODERATING PADA PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI INDEKS ESG  
LEADERS PERIODE 2020-2022," Oikos J. Kaji. Pendidik. Ekon. dan Ilmu Ekon., vol. 4,

no. 02, pp.

7823–7830, 2024.

12

- ” [7] V. Nuriza, S. Biduri, E. Maryanti, and W. Hariyanto, “Women on Boards as Moderator of ESG Disclosure  
, Profitability Toward Company Performance,” vol. 30, no. 02, pp. 314–334, 2025.
- ” [8] H. F. Qodary and S. Tambun, “PENGARUH ENVIRONMENTAL, SOCIAL, GOVERNANCE (ESG) DAN RETENTION RATIO TERHADAP RETURN SAHAM DENGAN NILAI PERUSAHAAN SEBAGAI VARIABEL MODERATING,” *Juremi J. Ris. Ekon.*, vol. 4, no. 4, pp. 1–4, 2021.
- ” [9] A. Silaban, “The Influence of Environmental, Social, and Governance (ESG) on Company Performance,”  
*EKOMBIS Rev. J. Ilm. Ekon. dan Bisnis*, vol. 13, no. 1, pp. 725–736, 2025, doi: 10.37676/ekombis.v13i1.6957.
- ” [10] N. Gabriela, T. Jatmiko, and W. Prabowo, “PENGARUH ESG TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN DENGAN MANAJEMEN LABA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Empiris pada Seluruh Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2021),”  
*Diponegoro J. Account.*,  
vol. 13, no. 1, pp. 1–15, 2024, [Online]. Available: <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>
- ” [11] M. R. Fauzan, “PENGARUH KINERJA ENVIRONMENTAL, SOCIAL, GOVERNANCE (ESG) DAN

KEKUATAN CHIEF EXECUTIVE OFFICER (CEO) TERHADAP KINERJA KEUANGAN

PERUSAHAAN DI INDONESIA,” no. February, pp. 4–6, 2024.

” [12] H. Barraq Mellina Zahroh, “PENGARUHKINERJA ENVIRONMENTAL, SOCIAL,DAN GOVERNANCETERHADAP KINERJA KEUANGAN DENGAN KEKUATAN CEO SEBAGAI VARIABEL MODERASI(Studi Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia

Periode 2015-2019),” J. Manag. ISSN 2337-3792, vol. 4, no. 2, pp. 1–12, 2015.

” [13] Dian Pramiya Khairunnisa and E. W. -, “Pengaruh Kinerja Esg Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan,”

J. Ris. Akunt. Aksioma, vol. 22, no. 2, pp. 16–27, 2023, doi: 10.29303/aksioma.v22i2.218.

” [14] H. S. Pardede, “Pengaruh Kinerja Environmental, Social, Governance (ESG) dan Intellectual Capital

Terhadap Kineja Keuangan Perusahaan di Indonesia,” Skripsi, 2024, [Online]. Available:

[https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/49880%0Ahttps://dspace.uui.ac.id/bitstre](https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/49880%0Ahttps://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/12345678)

[am/handle/12345678](https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/49880/20312250.pdf?sequence=1)

” [15] I. I. Febry Antonius, “PENGARUH ENVIRONMENTAL , SOCIAL , GOVERNANCE ( ESG ) DAN

INTELLECTUAL CAPITAL TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN,” J. EKOBIS Ekon. BISNIS dan

Manaj., vol. 13, pp. 126–138, 2023.

” [16] D. Widyaningrum and A. Rohman, “PENGARUH PENGUNGKAPAN ENVIRONMENTAL , SOCIAL

, AND GOVERNANCE ( ESG ) TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN,” vol. 13, pp. 1–15, 2024.

” [17] G. Ningwati, R. Septiyanti, and N. Desriani, “Pengaruh Environment , Social and

## Governance Disclosure

terhadap Kinerja Perusahaan ( The Effect of Environmental , Social and Governance Disclosure on

Corporate Performance )," vol. 1, no. 1, pp. 67–78, 2022.

” [18] L. Ruan and H. Liu, “Environmental , Social , Governance Activities and Firm Performance : Evidence

from China,” 2021.

” [19] S. H. Sormin, I. S. Miharja, and W. Wisudanto, “Analisis Gender Diversity Terhadap Kinerja Keuangan

Dan Nilai Perusahaan Dengan Environmental, Social, Governance (Esg) Sebagai Variabel Moderating,”

Sebatik, vol. 27, no. 2, pp. 499–508, 2023, doi: 10.46984/sebatik.v27i2.2380.

” [20] R. Yuniarti, A. Sumarlan, A. Junaidi, and P. Riswandi, “Peran Kinerja Lingkungan pada Pengaruh Gender

Diversity terhadap Kinerja Keuangan,” EKOMBIS Rev. J. Ilm. Ekon. dan Bisnis, vol. 11, no. 1, pp. 713–

722, 2023, doi: 10.37676/ekombis.v11i1.3405.

” [21] A. M. Idris, “THE IMPACT OF BOARD INDEPENDENCE , GENDER DIVERSITY AND NATIONALITY,” no. February 2021.

” [22] S. Alves and B. Quaresma, “Women on Boards in Portuguese Listed Companies: Does Gender Diversity

Influence Financial Performance?,” pp. 1–21, 2022.

” [23] S. John and E. Oldford, “A social capital view of women on boards and their impact on firm performance

on boards,” 2020, doi: 10.1108/MF-02-2020-0091.

[24] R. E. Freeman and S. Management, Stakeholder Theory. 1984.

” [25] S. M. Muhammad Faiz Rahmansyah, “PENGARUH KINERJA PENGUNGKAPAN ESG

TERHADAP

KINERJA KEUANGAN DENGAN KEPATUHAN SYARIAH SEBAGAI VARIABEL MODERASI,”

Diponegoro J. Account., vol. 13, no. 2017, pp. 1–14, 2024.

”

[26] H. Ryko Ardiansyah, “Hubungan ESG Disclosure dengan Kinerja Keuangan Perusahaan Berperingkat

PROPER di Indonesia,” J. Din. Bisnis dan Kewirausahaan, vol. 1, no. 1, pp. 76–87, 2024.

”

[27] D. C. Hambrick, P. A. Mason, and P. A. Mason, “Upper Echelons: The Organization as a Reflection of

Its Top Managers Linked references are available on JSTOR for this article : Upper Echelons: The

Organization as a Reflection of Its Top Managers1,” vol. 9, no. 2, pp. 193–206, 1984.

”

[28] N. Wayan and L. Apriani, “The Effect of Female on the Board of Directors and Intellectual Capital on the

Financial Performance of Companies in Indonesia,” vol. 5, no. July, pp. 158–165, 2022.

”

[29] D. P. Lestari and F. Faisal, “HUBUNGAN MANAGERIAL OVERCONFIDENCE, KEPEMILIKAN

PEMERINTAH DAN KEPUTUSAN PEMBIAYAAN PERUSAHAAN,” vol. 20, no. 2, pp. 72–86, 2019.

13

”

[30] R. Pīpiķe, “The Synthesis of Diversity Management Concept and Upper Echelons Theory,” vol. 1, pp.

439–446, 2025.

”

[31] F. Fathihani, N. Santoso, R. Sulistiyowati, and M. Veronica, “ESG Disclosure and Financial Performance:

The Moderating Role of Firm Size in Indonesian Banking Sector,” Shirkah J. Econ. Bus., vol. 10, no. 3,

pp. 331–348, 2025, doi: 10.22515/shirkah.v10i3.960.

”

[32] FRANSISKUS VINCENT NORMAN SIHOMBING, “PENGARUH ESG DISCLOSURE TERHADAP

KINERJA PERUSAHAAN SEKTOR CONSUMER GOODS: FIRM SIZE SEBAGAI VARIABEL

PEMODERASI,” vol. 2, no. 4, pp. 31–41, 2023.

”

[33] R. Malahayati, “Perusahaan Dan Dampaknya Terhadap Manajemen Laba Pada Perusahaan Sektor

Pertambangan Batubara Pada Tahun 2017- 2019,” J. Akunt. dan Keuang., vol. 9, no. 1, pp. 29–36, 2021.

”

[34] D. Mardaningsih, S. Nurlaela, and A. Wijayanti, “Pengaruh leverage , likuiditas , firm size dan sales

growth terhadap kinerja keuangan pada perusahaan lq45 Leverage , liquidity , firm size and sales growth

influence financial performance in the company lq45,” J. FEB UNMUL, vol. 17, no. 1, pp. 46–53, 2021.

”

[35] R. Singh and S. Khatua, “Scaling the Signal : How Firm Size Moderates the Effects of Financial

Disclosures on Market and Value Metrics?,” vol. 07, no. 1, 2025.

”

[36] N. Nyoman, A. Prapti, I. N. G. Ustriyana, and G. M. Korri, “Comparative Analysis of ESG Scores Based

on GRI Standards in Indonesia ’ s Consumer Non - Cyclical and Consumer Cyclical Sectors,” vol.

03003, 2025.

”

[37] S. R. Putri and S. Mayangsari, “Pengaruh Pertanggungjawaban Environmental, Social dan Governance

(ESG), Likuiditas, dan Leverage Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Publik,”

Ekon. Digit., vol. 2,

no. 2, pp. 133–148, 2024, doi: 10.55837/ed.v2i2.108.

- ” [38] B. R. Haryono and H. Wirianata, “Pengaruh Kinerja ESG terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan: Peran Mediasi Inovasi Hijau dan Moderasi Kendala Keuangan,” J. Econ. Bus. UBS, vol. 14, no. 3, pp. 525–544, 2025, doi: 10.52644/joeb.v14i3.2714.
- ” [39] M. Aydo and K. Ergun, “Borsa \_ Istanbul Review Impact of ESG performance on firm value and profitability,” 2022, doi: 10.1016/j.bir.2022.11.006.
- ” [40] F. Anggraini, Annisa, and Zefriyenni, “PENGARUH KERAGAMAN GENDER DEWAN, DAN EARNINGS MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN,” J. Proaksi, vol. 10, no. 4, pp. 437–449, 2021, doi: 10.32534/jpk.v10i4.4534.
- ” [41] A. Amin, R. Ali, R. Rehman, M. A. Naseem, and M. I. Ahmad, “Female presence in corporate governance , firm performance , and the moderating role of family ownership,” 2022, doi: 10.1080/1331677X.2021.1952086.
- ” [42] F. Anggraini and F. Yanto, “Peranan Konservatisme Akuntansi Terhadap GenderDiversity Dan Kinerja Keuangan,” J. Kaji. Akunt. Dan Audit., vol. 20, no. 1, pp. 62–74, 2024.
- ” [43] L. R. Sohdi, “The Influence of Gender Diversity on Board and Company Debt Policy on Corporate Performance Pengaruh Gender Diversity on Board dan Kebijakan Tingkat utang Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan,” vol. 1, pp. 134–155, 2024, doi: 10.20473/baki.v9i1.53597.
- ” [44] T. Ariasinta, D. Indarwanta, and H. J. N. Utomo, “Pengaruh Environmental,

## Social, and Governance

### (ESG) Disclosure Dan Intellectual Capital Terhadap Firm Value Dengan Firm Size Sebagai Variabel

Moderasi (Studi Pada Perusahaan Indeks LQ45 Tahun 2018-2022), J. Adm. Bisnis, vol. 22, no. 2, p. 255,

2024, doi: 10.31315/jurnaladmbisnis.v22i2.12832.

”

[45] Hidayatul Aisyah Nur Rohman, Nur Ainiyah, and M.Bahril IImidaviq, ”Pengaruh Environmental, Social,

and Governance (ESG) terhadap Financial Performance: Peran Struktur Kepemilikan sebagai Variabel

Pemoderasi,” J. Ilm. Ekon. Akuntansi, dan Pajak, vol. 1, no. 3, pp. 265–280, 2024, doi:

10.61132/jieap.v1i3.425.

”

[46] D. Sriani and M. I. Pratiwi, ”STAKEHOLDER PRESSURE AND SUSTAINABILITY REPORT

QUALITY,” vol. 12, no. 1, pp. 167–186, 2025.

”

[47] R. Gómez Martínez, M. L. Medrano-Garcia, and D. Amo Navas, ”Evaluating ESG performance: The

influence of firm size and gender diversity,” Small Bus. Int. Rev., vol. 8, no. 2, p. e693, 2024, doi:

10.26784/sbir.v8i2.693.

”

[48] E. Prayogo, R. Handayani, and T. Meitiawati, ”ESG Disclosure dan Retention Ratio terhadap Nilai

Perusahaan dengan Ukuran Perusahaan sebagai Pemoderasi,” Reviu Akunt. dan Bisnis Indones., vol. 7,

no. 2, 2023, doi: 10.18196/rabin.v7i2.18212.

”

[49] R. Krisyadi and J. Meilisa, ”KERAGAMAN GENDER DAN NILAI PERUSAHAAN DI INDONESIA

DENGAN UKURAN PERUSAHAAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI,” vol. 12, no. 1, pp.

100-

110, 2024.

” [50] M. Muslih and D. Damayanti, “Pengungkapan Manajemen Risiko: Ukuran Dewan Komisaris Independen , Struktur Kepemilikan , dan Keberagaman Gender Dewan Komisaris dengan Ukuran Perusahaan sebagai Variabel Kontrol,” vol. 2, no. 2, pp. 820–836, 2025.

” [51] S. Pasalao, W. Boonyanet, and S. Tongkong, “Moderating role of board gender diversity and firm size on

14

the relationship between free cash flow and corporate sustainability of Thai listed companies,” no. May,

2024, doi: 10.24294/jjpd.v8i5.3622.

” [52] M. N. Della Ressita, Anggita Langgeng Wijaya, “Pengaruh Gender Diversity, Komite Audit, Struktur Modal Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Moderasi,” Semin. Inov.

MAJEMEN BISNIS DAN Akunt. 6, no. September 2024, 2024.

” [53] N. Alabdulkarim, L. Kalyanaraman, and H. Alhussayen, “The impact of firm size on the relationship

between leverage and firm performance: evidence from Saudi Arabia,” Humanit. Soc. Sci. Commun., no.

2024, 2019, doi: 10.1057/s41599-024-04211-x.

” [54] S. Handayani, “Pengungkapan, Pengaruh Terhadap, E S G Keuangan, Kinerja Terdaftar, Yang Bei, D I,”

vol. 8, no. 2, 2021.

1

”

[55] R. E. Adhi, “PENGARUH ENVIRONMENTAL , SOCIAL , AND GOVERNANCE DISCLOSURE

TERHADAP NILAI PERUSAHAAN DENGAN UKURAN PERUSAHAAN SEBAGAI VARIABEL

MODERASI ( Studi Empiris Perusahaan Non-Kuangan di Bursa Efek Indonesia Tahun 2019-2021 ),”

vol. 12, pp. 1–12, 2023.

15

”

[56] S. P. Dapingga and R. Romli, “Pengaruh Keberagaman Gender Dewan Direksi dan Ukuran Perusahaan

terhadap Kinerja Keuangan pada Perusahaan Indeks LQ45 yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia,”

Portofolio J. Ekon. Bisnis, Manajemen, dan Akunt., vol. 21, no. 1, pp. 1–17, 2024, doi:

10.26874/portofolio.v21i1.449.

”

[57] L. Sudhartio, “APAKAH DIREKTUR WANITA MAMPU MENGURANGI RESIKO KEUANGAN?

STUDI PADA PERUSAHAAN TERCATAT DI BURSA EFEK INDONESIA,” J. Ris. Manaj. Sains

Indones., vol. 13, no. 2, pp. 199–219, 2022.

”

[58] D. Khornida, “ESG and firm performance: The moderating role of gender diversity,” vol. 14, no. 1, pp.

49–61, 2024, doi: 10.12928/optimum.v14i1.8647.

”

[59] S. J. Poluan, R. Joyo, N. Octavianus, and E. A. Prabowo, “Analisis EVA , MVA , dan Tobin ' s Q

Terhadap Harga Saham Emiten di BEI Periode 2012-2016,” vol. 2, no. 1, pp. 1–15, 2019.

”

[60] L. D. Martias, “STATISTIKA DESKRIPTIF SEBAGAI KUMPULAN INFORMASI,” FIIHRIS J. Ilmu

Perpust. dan Inf., vol. 16, no. 1, pp. 40–59, 2021.

- ” [61] F. S. Irma Susanti, “PENERAPAN METODE ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA UNTUK MENGATASI MASALAH MULTIKOLINEARITAS PADA KASUS INDEKS PEMBANGUNAN MANUSIA (IPM) DI KABUPATEN ACEH TAMIANG,” Gamma-Pi J. Mat. dan Terap., vol. 4, pp. 10-17, 2022.
- ” [62] G. D. Ahadi, N. Nur, and L. Ersela, “The Simulation Study of Normality Test Using Kolmogorov-Smirnov,” vol. 6, no. 1, 2023.
- ” [63] A. N. A. Syukriyah, “Analisis Heteroskedastisitas pada Regresi Linier Berganda,” p. 28, 2011.
- ” [64] W. D. A. N. Breusch-godfrey and D. A. N. Breusch-godfrey, “Analisis perbandingan uji autokorelasi durbin-watson dan breusch-godfrey,” 2012.
- [65] I. Ghazali, Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- ” [66] I. Shin and T. Moon, “The Impact of Board Gender Diversity on Corporate Investment Decisions: Evidence from Korea,” pp. 1-18, 2026.
- ” [67] K. S. Tania and Hesniati, “The effect of gender diversity on firm performance in Indonesia,” J. Manaj. Strateg. dan Apl. Bisnis, vol. 5, no. 2, pp. 267-284, 2022.
- ” [68] L. Rohmawati Qofi’ah, “The Effect of Environmental Social Governance on the Company’s Financial Performance with Company Size as a Moderating Variable,” vol. 4, no. 2, pp. 447-460, 2025.

”

[69] K. K. Asti Rahmadania, Mukhlizul Hamdi, “PENGARUH UKURAN DEWAN KOMISARIS,

DIVERSITAS GENDER DIREKSI DAN UKURAN KOMITE AUDIT TERHADAP KINERJA

PERUSAHAAN DIMODERASI OLEH UKURAN PERUSAHAAN (Studi kasus perusahaan BUMN

Periode 2019-2023),” J. Ekon. Sakti, vol. 14, pp. 151–164, 2025.