

# Corporate Innovation Mediates the Relationship between Gender Diversity and Corporate Performance as Implementation of SDG's No. 5

## [Inovasi Perusahaan Memediasi Hubungan antara Diversitas Gender terhadap Kinerja Perusahaan sebagai Implementasi SDG's No. 5]

Amelia Nugraha Dini<sup>1)</sup>, Sarwenda Biduri<sup>\*,2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup>Program Studi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: [sarwendabiduri@umsida.ac.id](mailto:sarwendabiduri@umsida.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to examine the effect of corporate innovation in mediating the relationship between gender diversity and corporate performance as the implementation of SDGs No. 5. Data were taken from manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX) in 2018-2022. The analysis technique in this study used SmartPLS 3 software. The results showed that gender diversity has an effect on company performance, further found that gender diversity has no effect on corporate innovation. In contrast to corporate innovation which affects company performance, corporate innovation cannot mediate the relationship between gender diversity and company performance. The results of this study are expected to help provide a strong foundation to support the implementation of business strategies and policies that focus on creating an inclusive, supportive, and innovative work environment by leveraging gender diversity to support better organizational performance.*

**Keywords -** *Corporate Innovation; Gender Diversity; and Firm Performance*

**Abstrak.** *Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh inovasi perusahaan dalam memediasi hubungan antara keragaman gender dan kinerja perusahaan sebagai implementasi SDGs No. 5. Data diambil dari perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2018-2022. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan software SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keragaman gender berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, selanjutnya ditemukan bahwa keragaman gender tidak berpengaruh terhadap inovasi perusahaan. Berbeda dengan inovasi perusahaan yang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, inovasi perusahaan tidak dapat memediasi hubungan antara keragaman gender dan kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan landasan yang kuat untuk mendukung implementasi strategi dan kebijakan bisnis yang berfokus pada penciptaan lingkungan kerja yang inklusif, suportif, dan inovatif dengan memanfaatkan keberagaman gender untuk mendukung kinerja organisasi yang lebih baik.*

**Kata Kunci –** *InovasiPerusahaan; Diversitas Gender; dan Kinerja Perusahaan*

## I. PENDAHULUAN

Perusahaan didirikan memiliki tujuan yakni mencapai keuntungan atau laba yang maksimal, selain itu ada tujuan lain yakni mensejahterakan pemilik perusahaan, pemilik saham dan juga para karyawan perusahaan tersebut serta memaksimalkan kinerja perusahaan untuk mendapatkan hasil yang optimal. Kinerja perusahaan adalah gambaran keadaan perusahaan selama periode waktu tertentu yang berupa hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam menggunakan sumber daya yang dimilikinya [1]. Jika kinerja perusahaan mengalami peningkatan, itu dapat terlihat dari intensitas upaya perusahaan untuk maksimal dalam menghasilkan keuntungan. Besarnya keuntungan atau laba yang diperoleh akan bervariasi sesuai dengan skala operasional perusahaan yang bersangkutan [1].

Meningkatkan kegiatan penelitian dan pengembangan (R&D) menjadi salah satu langkah efektif untuk meningkatkan kapasitas daya saing perusahaan. Indonesia mengalami kemunduran ranking kompetensi global dalam dua tahun ke belakang. Pada tahun 2018, Indonesia berada di peringkat ke-45, turun dari peringkat ke-36 pada tahun sebelumnya, dan kemudian turun lagi pada tahun 2019 menjadi peringkat ke-50 dari 141 negara (World Economic Forum, 2020). Menurut data dari BPS (2019), sektor industri manufaktur memberikan kontribusi terbesar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia, yaitu mencapai 19,7%. Oleh karena itu, daya saing industri manufaktur perlu ditingkatkan untuk memperkuat daya saing perusahaan-perusahaan Indonesia dan mendorong laju perekonomian negara. [2]

Investor mempertimbangkan kinerja perusahaan yang baik sebagai salah satu faktor penentu saat mereka membuat keputusan untuk membeli saham [3]. Investor yang melakukan investasi cenderung memilih untuk mengalokasikan modal mereka pada saham perusahaan yang menunjukkan kinerja perusahaan yang positif, yang dapat tercermin dari peningkatan kinerja keuangan yang berhasil dicapai oleh perusahaan. Kinerja finansial yang positif mencerminkan kemampuan perusahaan untuk meningkatkan nilai kekayaan bagi para pemegang sahamnya. Salah satu contoh fenomena yang terkait dengan kinerja perusahaan yang terjadi pada salah satu perusahaan manufaktur sektor industri dasar dan kimia, PT Kimia Farma Tbk mencatatkan pertumbuhan laba bersih hingga 302,2 miliar sesuai dengan laporan keuangan audited periode 31 Desember 2021 yang dipublikasikan di *Harian Bisnis Indonesia*, Kamis (31/3/2022). Perusahaan dengan kode saham KAEF ini mencatatkan pertumbuhan pendapatan neto senilai Rp 12,85 triliun, meningkat 28,49 persen dari tahun 2020 yang senilai Rp 10 triliun. Beban pokok penjualan juga meningkat hingga Rp 8,46 triliun yang sebelumnya Rp 6,34 triliun, dimana laba kotor perusahaan naik hingga Rp 4,39 triliun di 2021 yang sebelumnya Rp 3,55 triliun di 2020. Posisi ekuitas KAEF periode 31 Desember 2021 mengalami kenaikan kecil sebesar Rp 7,23 triliun dari sebelumnya Rp7,1 triliun di tahun 2020. Direktur Keuangan Kimia Farma, Lina Sari, sebelumnya menyatakan optimisme bahwa perusahaan akan mengalami pertumbuhan dua digit hingga akhir tahun 2021. Pada tahun 2022, seiring dengan pertumbuhan ekonomi yang mulai membaik dan terkendali, KAEF juga optimis akan mencatatkan peningkatan yang cukup signifikan daripada tahun 2021. Berbagai rencana strategis yang hendak diimplementasikan Perusahaan di tahun 2022 antara lain dengan meningkatkan penjualan, meningkatkan efisiensi dari sisi operasional, serta meningkatkan bisnis dan pengembangan produk, dengan tujuan untuk mendorong peningkatan kinerja di tahun-tahun mendatang [4]. Dari fenomena yang terjadi dapat diketahui bahwa kenaikan ataupun penurunan pendapatan menjadi penting bagi setiap perusahaan. Semakin tinggi pendapatan yang diperoleh sebuah perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja perusahaan tersebut.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan yakni diversitas gender. Diversitas gender merupakan situasi di mana pria dan wanita memiliki hak dan tanggung jawab yang sama untuk posisi manajemen tingkat atas [5]. Gender saat ini menjadi satu dari ciri khas dewan yang lebih menarik perhatian untuk diteliti terkait persentase anggota dewan perempuan. Minat tersebut timbul karena adanya perkembangan kebijakan di sebagian besar negara maju yang mengusulkan peningkatan representasi perempuan di tingkat manajemen puncak menuju titik paritas. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa sebagian besar perusahaan, termasuk di Indonesia, menunjukkan ketidakseimbangan dalam perwakilan perempuan dalam struktur manajemen puncak, yang masih lebih banyak diisi oleh laki-laki. [6]. Salah satu penanda permasalahan dalam keragaman dewan adalah proporsi gender di dewan direksi, bahwa laki-laki dianggap lebih superior dibandingkan perempuan. Di Indonesia, persepsi ini masih umum, di mana banyak yang meyakini bahwa laki-laki lebih cenderung menduduki posisi berpengaruh dalam perusahaan. Meskipun perempuan telah memberikan kontribusi yang signifikan dalam perusahaan, namun keterwakilan mereka pada level pengambilan keputusan masih terbatas [7]. Komitmen Indonesia dalam menghadapi tantangan isu gender tercermin melalui implementasi program *Sustainable Development Goals* (SDG's). SDG's merupakan inisiatif yang mengintegrasikan Menurut Organisasi untuk Kerja Sama Ekonomi dan Pembangunan (OECD), kesetaraan gender dan perlindungan terhadap wanita menjadi faktor penting dalam mencapai pertumbuhan dan pengembangan yang berkelanjutan. Perempuan memiliki kontribusi yang besar dalam pengelolaan sumber daya alam lewat kontribusinya di rumah tangga, ekonomi, dan masyarakat secara umum. Untuk itu, mencapai kesetaraan gender dalam isu ini sangat penting untuk memastikan tercapainya suatu pendekatan pembangunan yang berkeadilan dalam mencapai target pembangunan berkelanjutan [8]. Pentingnya keterlibatan perempuan dalam perusahaan telah ditekankan oleh regulator, pembuat kebijakan, dan kalangan akademisi sebagai salah satu elemen yang paling penting dalam struktur komposisi perusahaan [9]. Status perempuan dalam masyarakat bervariasi tergantung pada norma dan standar etika yang berlaku di daerah tertentu. Penelitian membuktikan bahwa kehadiran perempuan dalam dewan direksi dapat meningkatkan kinerja perusahaan, meskipun tidak ada korelasi antara jumlah anggota perempuan di dewan direksi dan kinerja keuangan perusahaan [10]. Efek positif ini mendukung *upper echelon theory* bahwa kemampuan kognitif direktur perempuan membuka cara baru untuk menafsirkan keputusan strategis yang lebih baik melalui inovasi digital dan pengembangan bisnis untuk menghasilkan kinerja tinggi [11]. Sebaliknya, [12] menyatakan bahwa pengawasan ketat terhadap direktur perempuan mengganggu komunikasi antar manajer dan menurunkan kinerja perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh [13][14][15] menyatakan bahwa tidak ada bukti yang menunjukkan adanya dampak dari keberagaman gender terhadap kinerja perusahaan.

Dari hasil penelitian terdahulu yang hasilnya tidak konsisten mengenai pengaruh Diversitas Gender terhadap Kinerja Perusahaan, peneliti menduga bahwasanya terdapat adanya suatu variabel yang dapat memediasi Diversitas Gender terhadap Kinerja Perusahaan yaitu Inovasi Perusahaan. Peningkatan kinerja suatu perusahaan menjadi tidak mungkin tanpa adanya inovasi. Inovasi merupakan suatu pengembangan produk, jasa, serta proses baru yang bersumber dari riset. Penelitian-penelitian beragam menunjukkan bahwa perusahaan yang aktif berinovasi cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi, pertumbuhan yang lebih cepat, dan dapat memberikan tingkat pengembalian investasi yang lebih tinggi, juga meningkatkan standar hidup. Keberhasilan inovasi produk dan proses

seringkali terkait dengan adopsi teknologi yang cepat, yang melibatkan peralatan, mesin, atau kombinasi keduanya. Inovasi merupakan proses mengubah ide-ide menjadi produk, layanan, atau proses baru yang membawa perbaikan atau perubahan ke dalam suatu organisasi. Proses inovasi dapat terdiri dari eksplorasi atau eksploitasi. Investasi dalam eksplorasi dan eksploitasi memerlukan biaya. Dalam konteks akuntansi, biaya yang terkait dengan eksplorasi dan eksploitasi sering diklasifikasikan sebagai biaya riset dan pengembangan (R&D). Selama tahap riset, semua biaya dikapitalisasi sebagai biaya riset dan pengembangan. Namun, selama tahap pengembangan, beberapa biaya masih dianggap sebagai beban, sementara yang lain dapat diakui sebagai aset tak berwujud (*intangible asset*). Menurut [16] ada dua kategori untuk mengukur inovasi, yaitu aset tak berwujud (*intangible asset*) dan penelitian & pengembangan (*research & development*).

Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian yang dilakukan oleh [17]. Objek yang digunakan pada penelitian terdahulu menggunakan panel perusahaan-perusahaan Perancis dari indeks SBF120 tahun 2013-2017, sedangkan penelitian saat ini objek yang digunakan yaitu perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2018-2022. Penelitian pada industri manufaktur pada sektor tersebut bertujuan untuk menghasilkan inovasi baru dalam produk dan teknologi. Perusahaan manufaktur merupakan industri yang cenderung terfokus pada peningkatan efisiensi dan kualitas melalui inovasi. Misalnya, pada sektor industri dasar dan kimia dapat fokus pada pengembangan bahan kimia baru yang lebih ramah lingkungan atau efisien secara biaya. Penelitian ini dapat membantu perusahaan mempertahankan daya saing mereka di pasar yang terus berubah. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji Pengaruh Diversitas Terhadap Kinerja Perusahaan dengan Inovasi Perusahaan sebagai Variabel Mediasi.

## **PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Pengaruh Diversitas Gender terhadap Kinerja Perusahaan**

Kemampuan anggota dewan perempuan untuk menyamakan sudut pandang anggota dewan yang lain dapat memudahkan komunikasi dan pengolahan informasi dalam suatu organisasi, jika dibandingkan dengan anggota dewan laki-laki, membuat keputusan perencanaan yang lebih efisien dan akurat untuk mengantisipasi terjadinya pergantian lingkungan bisnis yang tak menentu. Namun, anggota dewan perempuan harus mengatasi beragam hambatan sebelum menjadi anggota dewan direksi. Hal ini menciptakan tenaga kerja yang beragam untuk mengatasi permasalahan operasional [18]. Diversitas gender dalam dewan direksi memiliki dampak positif terhadap kinerja perusahaan. Artinya, semakin tinggi tingkat diversitas gender di dewan direksi, semakin tinggi pula kinerja perusahaan [19].

*Agency Theory dan Stakeholder Theory* yang diterapkan dalam literatur tata kelola perusahaan mampu memberikan dukungan terhadap keuntungan keberagaman dalam dewan. Dalam teori keagenan, keberagaman dalam dewan dapat meningkatkan tingkat independensinya karena latar belakang yang bervariasi dari anggota dewan yang terdiversifikasi memungkinkan mereka untuk lebih efektif dalam mengevaluasi keberlanjutan sistem yang ada. Sebaliknya, dewan yang kurang beragam mungkin tidak dapat mendukung independensi dengan baik [18].

H1: Diversitas Gender Berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan.

### **Pengaruh Diversitas Gender terhadap Inovasi Perusahaan**

Beberapa penelitian menyimpulkan bahwa keragaman gender memiliki dampak positif terhadap inovasi. Penelitian yang dilakukan oleh [20] mengilustrasikan bahwa perusahaan dengan tim peneliti yang lebih beragam menunjukkan kapasitas yang lebih baik dalam berinovasi karena pengalaman dan pengetahuan yang beragam. Penelitian yang dilakukan oleh [21] menyatakan bahwa representasi perempuan dalam manajemen puncak secara positif mempengaruhi inovasi karena dua alasan. Alasan pertama, manajer perempuan menggunakan gaya kepemimpinan yang memfasilitasi pertukaran informasi dan komunikasi serta mendorong lebih banyak kolaborasi dan kreativitas [22]. Alasan kedua, mereka lebih kecil kemungkinannya untuk memberi atau menerima suap daripada manajer laki-laki, yang mempengaruhi dana yang tersedia untuk inovasi [23]. Menurut teori keagenan, perempuan dalam manajemen puncak dikaitkan dengan lebih sedikit masalah terkait keagenan. Pemimpin perempuan memiliki kapasitas yang lebih besar untuk memantau dan menindaklanjuti, yang memungkinkan mereka untuk memecahkan masalah agensi terkait inovasi [24].

H2: Diversitas Gender Berpengaruh terhadap Inovasi Perusahaan.

### **Pengaruh Inovasi Perusahaan terhadap Kinerja Perusahaan**

Keberlanjutan operasional setiap perusahaan sangat bergantung pada inovasi. Berbagai penelitian mengindikasikan bahwa inovasi dapat memperbaiki kinerja perusahaan. Sebaliknya, perusahaan yang tertinggal dalam menciptakan inovasi kemungkinan akan menurun kinerjanya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh [25] perusahaan seharusnya mengimplementasikan strategi inovasi yang sesuai. Dengan penerapan strategi inovasi yang sesuai, dapat mendukung peningkatan penjualan yang secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan, dan diharapkan juga memberikan dampak positif pada kinerja sosial dan lingkungan. Hasil ini juga mendukung teori

*resource based view* yang menyatakan bahwa kinerja perusahaan akan meningkat ketika perusahaan memiliki keunggulan kompetitif dari sumber daya yang dimilikinya, seperti produk [26]. Adopsi strategi yang efektif diharapkan mampu meningkatkan performa perusahaan. Perusahaan yang lebih cenderung inovatif juga terlihat lebih aktif dalam melaksanakan kegiatan Corporate Social Responsibility (CSR) dibandingkan dengan perusahaan yang kurang inovatif [27].

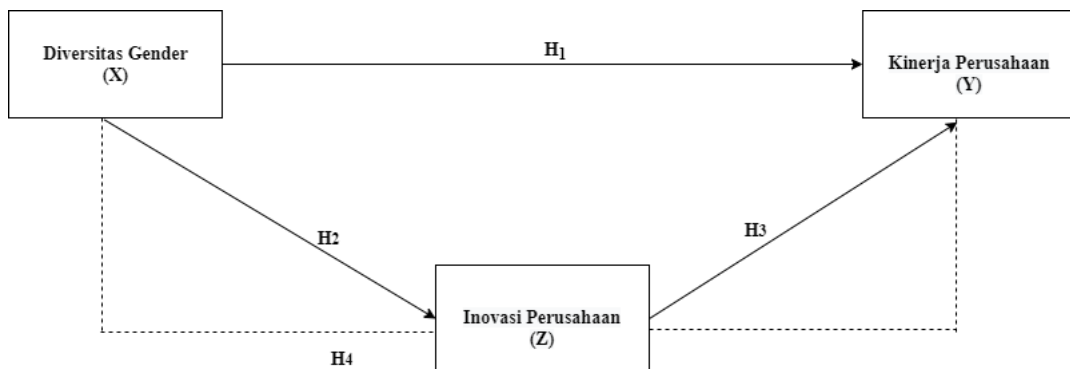
H3: Inovasi Perusahaan Berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan.

### Inovasi Perusahaan Memediasi hubungan antara Diversitas Gender terhadap Kinerja Perusahaan

Keterwakilan perempuan dalam manajemen puncak memainkan peran yang sangat penting dalam pengambilan keputusan perusahaan, terutama dalam industri inovatif [28]. Hal ini mempengaruhi pilihan keputusan strategis seperti investasi dalam inovasi. Dewan direksi perempuan memiliki efek positif pada inovasi. Inovasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan yang membutuhkan kreativitas dan pemikiran yang inovatif. Perempuan memiliki keunggulan dibandingkan pria dalam hal pengetahuan dan kreativitas, serta ketekunan, yang dapat mengawasi proses inovasi perusahaan [29]. Sifat CEO wanita yang lebih unggul dalam hal kreativitas dan cenderung melakukan kegiatan inovasi akan meningkatkan kualitas perusahaan dalam menciptakan produk yang unggul. Produk yang dirancang dapat membuat perusahaan mampu bersaing dalam bisnis dan memenangkan persaingan pasar. Mengacu pada teori berbasis sumber daya (Wernerfelt 1984), produk yang unggul akan menciptakan kinerja perusahaan yang baik.

H4: Inovasi Perusahaan Memediasi hubungan antara Diversitas Gender terhadap Kinerja Perusahaan.

### Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## II. METODE

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode penelitian kuantitatif, dengan menggunakan analisis *SmartPLS (Partial Least Square)* yang melibatkan variabel bebas dan variabel tidak bebas.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dan sumber data menggunakan data sekunder yaitu berupa data laporan tahunan perusahaan manufaktur pada tahun 2018-2022. Data tersebut diperoleh melalui situs resmi BEI yaitu [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id).

Tabel 1. Variabel, Definisi Operasional, Indikator Variabel, Skala

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	<b>Diversitas Gender (X<sub>1</sub>)</b>	Diversitas gender merupakan situasi di mana pria dan wanita mempunyai hak dan tanggung jawab yang sama untuk posisi manajemen tingkat atas [5] [30].	Diversitas Gender= $\frac{\text{Jumlah dewan direksi perempuan}}{\text{Jumlah seluruh dewan direksi}}$ [30]	Rasio
2.	<b>Kinerja Perusahaan (Y)</b>	Kinerja perusahaan adalah kondisi keuangan		

3. <b>Inovasi Perusahaan (Z)</b>	<p>perusahaan yang menggambarkan keberhasilan perusahaan [31]. Salah satu ukuran akuntansi untuk kinerja perusahaan adalah <i>Return on Assets</i> yang, mengukur profitabilitas aset secara keseluruhan [32], [33], [34].</p> <p>Inovasi merupakan implementasi dari sebuah produk, jasa, serta proses, metode pemasaran terbaru, metode organisasi terbaru dalam kegiatan bisnis, <i>workplace organization</i> maupun <i>external relation</i> [36] [37].</p>	$ROA = \frac{\text{Earning After Tax}}{\text{Total Assets}}$ <p>[35]</p>	Rasio
		$\text{Strategi Inovasi} = \frac{\text{Research \& Development Expense}}{\text{Total Sales}}$ <p>[37]</p>	Rasio

### Populasi dan Sampel

Populasi yang menjadi fokus dalam penelitian ini mencakup perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI. Dalam rentang waktu 2018 hingga 2022 terdapat 193 perusahaan. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling melalui pendekatan purposive sampling, yang artinya pemilihan sampel dilakukan berdasarkan kriteria-kriteria tertentu. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 90 perusahaan.

**Tabel 2. Kriteria Pemilihan Sampel**

No	Kriteria Pemilihan Sampel	Jumlah
1.	Perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI selama tahun 2018-2022	<b>193</b>
2.	Perusahaan yang tidak mempublikasikan laporan keuangan secara berturut-turut	<b>(55)</b>
3.	Perusahaan yang mencantumkan akun <i>research and development</i> dan yang sudah diaudit berturut-turut selama tahun 2018-2022	<b>18</b>
	Jumlah perusahaan yang terpilih sebagai sampel penelitian	<b>18</b>
	<b>Jumlah total perusahaan yang dijadikan sampel (18 x 5)</b>	<b>90</b>

### Metode Analisis Data

#### Uji Partial Least Square (PLS)

Menjelaskan bahwa PLS adalah metode analisis dengan menggunakan varian atau komponen. Metode analisis model PLS dibedakan menjadi dua kelompok yaitu analisis *outer model* dan analisis *inner model* [38]. *Inner model* atau nama lain yaitu model struktural dan biasa disebut pengukuran bagian dalam. Model struktural penelitian digunakan untuk mengidentifikasi keterkaitan antara konstruk, nilai signifikan, dan R square. Untuk menilai inner model ini, R square digunakan untuk konstruk uji dependen t dan signifikansi dari koefisien parameter jalur dievaluasi [39]. Sedangkan, *outer model* menurut [40] merupakan pengukuran yang menggambarkan keterkaitan antara blok indikator dengan variabel latennya. Menurut [41] dengan adanya *outer model* kita dapat mengenal, yang pertama yaitu loading faktor merupakan nilai *loading* faktor yang menyatakan bahwa indikator tersebut tidak bekerja pada model pengukurannya. Nilai *loading* yang diharapkan yaitu  $> 0.7$ . Kedua *Cross loading* adalah parameter tambahan untuk mengukur validitas diskriminan. Harapannya adalah bahwa nilai dapat mempunyai loading yang lebih tinggi pada setiap indikator untuk *Composite Reliability*, yang mencerminkan tingkat konsistensi internal. Dengan ungkapan lain, tingginya nilai keyakinan komposit menyatakan konsistensi nilai untuk setiap indikator dalam mengukur konstraknya. Diinginkan agar nilai Composite Reliability (CR)  $> 7$ .

#### Uji Hipotesis

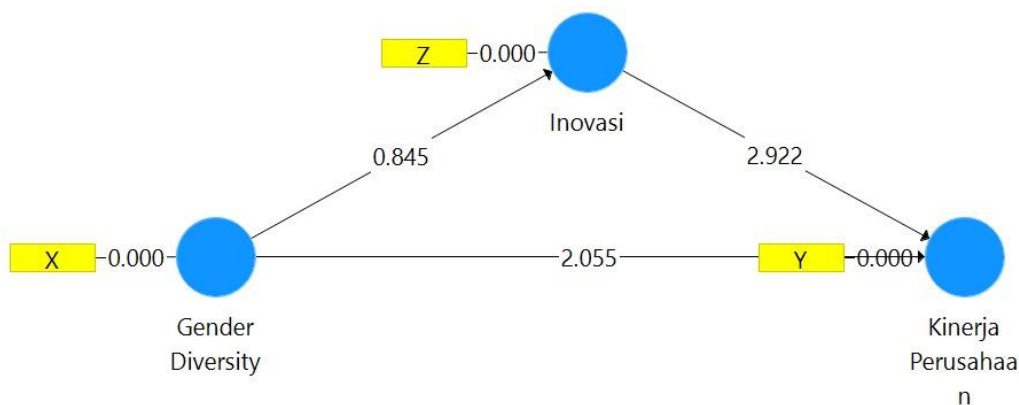
Hipotesis diujikan menggunakan metode regresi dalam *path analysis* guna menguji keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen [42]. Pengujian hipotesis dapat dilakukan melalui nilai t-statistik dan melakukan perbandingan antara nilai probabilitas 0,05 dan nilai signifikansi (*p-value*). Apabila nilai *p-value*  $> 0.05$  atau t hitung

$< 1.96$ , maka hipotesis tidak diterima. Sebaliknya, jika  $p\text{-value} < 0,05$  atau  $t \text{ hitung} > 1,96$ , maka hipotesis akan diterima.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Outer Model

Penilaian model pengukuran melibatkan evaluasi hubungan antara konstruk dan indikatornya. Model evaluasi pengukuran *Partial Least Squares* (PLS) digambarkan dengan menggunakan metode pengukuran proyeksi yang bersifat non-parametrik. Model pengukuran atau outer model memanfaatkan refleksi indikator yang dievaluasi melalui validitas konvergen dan diskriminan dari indikator tersebut, serta keandalan komposit untuk blok indikatornya. Menginput semua data merupakan tahap awal dari analisis data. Kemudian tahapan tersebut dilanjutkan dengan menguji validitas konvergen (*convergent validity*), *discriminant validity* dan diuji signifikansi. Berikut ini hasil dari pengujian evaluasi tersebut.



**Gambar 2. Output Outer Model Intervening SmartPLS**  
Sumber Gambar: Data diolah oleh SmartPLS

Dalam gambar 2, Outer Model dievaluasi dengan mengacu pada uji validitas konvergen. Validitas konvergen dievaluasi dengan mengukur sejauh mana indikator reflektif sesuai dengan *loading factor* (*correlation between item scores or component with construct scorer*), dan juga indikator yang termasuk dalam perhitungan konstruk tersebut.

*Rule of thumb* yang sering digunakan dalam pemeriksaan awal matriks faktor adalah menggunakan nilai  $+0.30$  sebagai tanda telah mencapai level minimal. Sebuah faktor dengan *loading factor*  $+0.40$  dianggap lebih baik, sementara faktor dengan *loading factor*  $>0.50$  dianggap signifikan secara praktis. Semakin tinggi nilai *loading factor*, semakin besar kontribusinya dalam mendefinisikan matriks faktor. Dalam konteks validitas konvergen, aturan praktis yang dipakai adalah nilai *outer loading*  $>0.70$ , *communality*  $>0.5$ , dan *average variance extracted* (AVE)  $>0.5$ .

Dari output SmartPLS yang ditampilkan di atas, *loading factor* dari setiap indikator dianggap dapat diandalkan (*reliable*) karena semua nilainya melebihi  $0,50$ , membuktikan jika seluruh indikator tersebut valid. Selanjutnya, melakukan pemeriksaan kedua dengan menghitung *composite reliability* dan *Cronbach's alpha*. Dilihat pengujian tersebut, diperoleh nilai perhitungan *composite reliability* sebagai berikut.

**Tabel 3 Composite Reability**

	<i>Composite Reability</i>
Gender Diversity	1.000
Kinerja Perusahaan	1.000
Inovasi Perusahaan	1.000

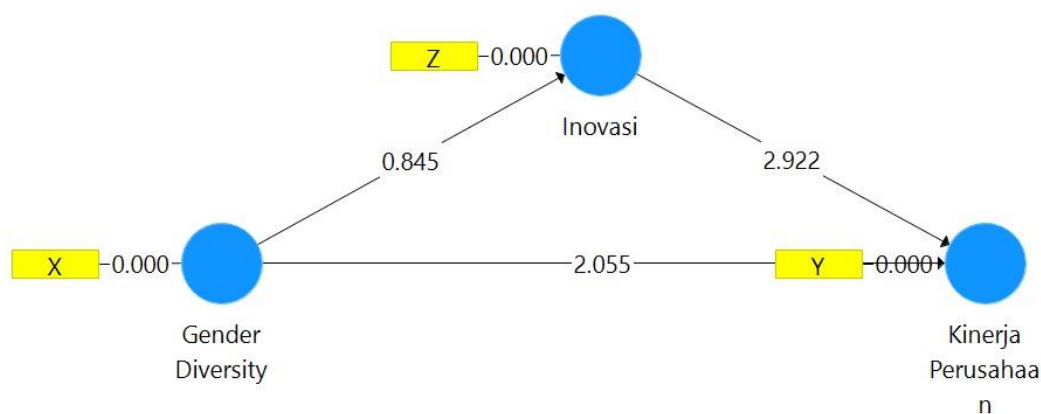
Dari perhitungan *composite reability* pada tabel 3 untuk seluruh konstruk eksogen, endogen didapatkan hasil bahwa semua sangat *reliable*. Hal tersebut disebabkan nilai *composite reability* memiliki nilai di atas  $0.70$ , hal tersebut menunjukkan bahwa Diversitas Gender, Kinerja Perusahaan, dan Inovasi Perusahaan memiliki validitas dan reliabilitas yang baik. Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan diperoleh *cronbach alpha* sebagai berikut.

**Tabel 4 Cronbachs Alpha**

	<i>Cronbachs Alpha</i>
Gender Diversity	1.000
Kinerja Perusahaan	1.000
Inovasi Perusahaan	1.000

Berdasarkan hasil perhitungan *Cronbach's alpha* pada Tabel 4 untuk semua konstruk eksogen dan endogen, didapatkan bahwa semua konstruk sangat dapat diandalkan (*reliable*). Hal ini terlihat dari nilai *Cronbach's alpha* yang melebihi 0,70, menunjukkan bahwa Diversitas Gender, Kinerja Perusahaan, dan Inovasi Perusahaan mempunyai validitas dan reliabilitas yang bagus.

Kemudian, diteruskan dengan menghitung algoritma PLS (*Partial Least Squares*), yang bertujuan untuk menentukan nilai validitas konvergen dari variabel intervening. Berikut adalah hasil pengujian tersebut dalam bentuk gambar.



**Gambar 3. Output Outer Model Intervening SmartPLS**  
**Sumber Gambar: data diolah oleh SmartPLS**

Pada gambar 3 Model Luar (Outer Model) dapat dievaluasi dengan memeriksa validitas konvergen. Validitas konvergen dinilai melalui korelasi antara indikator reflektif dan skor konstruk, serta melalui indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran konstruk tersebut. Jika nilai loading factor melebihi 0,70, itu dianggap sangat direkomendasikan. Namun, nilai loading factor antara 0,50 hingga 0,60 masih dapat ditoleransi jika model tersebut masih dalam tahap pengembangan. Dari hasil output gambar di atas, *loading factor* untuk setiap indikator terbukti cukup dapat diandalkan (*reliable*), karena tidak ada nilai *loading factor* yang kurang dari 0,50. Selanjutnya, dilakukan pemeriksaan kedua dengan meninjau nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha*. Berikut ini adalah hasil perhitungannya.

**Tabel 5 Composite Reability**

	<i>Composite Reability</i>
Gender Diversity	1.000
Kinerja Perusahaan	1.000
Inovasi Perusahaan	1.000

**Tabel 6 Cronbachs Alpha**

	<i>Cronbachs Alpha</i>
Gender Diversity	1.000
Kinerja Perusahaan	1.000
Inovasi Perusahaan	1.000

Dari hasil perhitungan *calculate PLS logaritma* pada *outer model* mengindikasikan bahwa hasil *composite reliability* dalam setiap konstruk sangat baik. Hal itu dikarenakan nilai semua konstruk berada diatas 0.90. selain itu, perhitungan tersebut juga mengindikasikan bahwa nilai *cronbach alpha* untuk masing-masing konstruk sangat baik. Hal itu juga dikarenakan nilai-nilai semua konstruk berada diatas 0.90.

**Tabel 7 Average Variance Extracted**

	<i>Average Variance Extracted</i>
Gender Diversity	1.000
Kinerja Perusahaan	1.000
Inovasi Perusahaan	1.000

Setelah melakukan pengecekan nilai *composite reliability* pada Tabel 5 dan *cronbach's alpha* pada Tabel 6, kemudian berlanjut dengan pengecekan ketiga, yaitu mengecek besarnya nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada Tabel 7. *Average Variance Extracted* (AVE) dipergunakan sebagai pengujian nilai validitas dari setiap konstruk. Ukuran validitas yang bagus untuk setiap konstruk adalah apabila nilai AVE melebihi 0,50. Berdasarkan hasil pengukuran pada tabel tersebut, nilai AVE untuk setiap konstruk melebihi 0,50 yang mengindikasikan masing-masing konstruk mempunyai validitas yang bagus.

Sesudah evaluasi validitas konvergen tercapai, langkah berikutnya yaitu memeriksa validitas diskriminan. Di bawah ini adalah tabel mengenai nilai hasil perhitungan dari validitas diskriminan:

**Tabel 8 Discriminant Validity**

	Diversitas Gender	Inovasi Perusahaan	Inovasi Perusahaan
<b>Diversitas Gender</b>	1.000		
<b>Inovasi Perusahaan</b>	0.099	1.000	
<b>Kinerja Perusahaan</b>	-0.089	0.513	1.000

Pada tabel 8 *Discriminant validity* adalah metode untuk menguji *outer model*. Metode ini melibatkan perbandingan antara nilai kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) dari suatu konstruk dengan korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya. Jika nilai AVE *squared* lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi sesama konstruk lainnya, maka hal ini mengindikasikan jika konstruk tersebut mempunyai tingkatan *discriminant validity* yang bagus. Dari tabel di atas, nilai AVE *squared* untuk masing-masing konstruk adalah 1.000 yang artinya angka ini lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi sesama konstruk yang lebih kecil dari 1.000, dengan demikian dapat disimpulkan seluruh variabel mulai dari Keberagaman Gender, Kinerja Perusahaan, dan Inovasi Perusahaan telah memenuhi syarat.

### Inner Model

*Inner Model* digunakan untuk mengetahui hubungan antara setiap konstruk, nilai signifikansi, dan nilai *R-Square*. Berikut ini tabel hasil perhitungan untuk nilai *R-Square*.

Tabel 9 R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>Adjusted R-Square</i>
<b>Inovasi</b>	0.010	-0.002
<b>Kinerja</b>	0.282	0.266

**Tabel 10 Path Coeffesients**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEV)	P Values
<b>GD -&gt; Inovasi</b>	0.099	0.105	0.117	0.845	0.400
<b>GD -&gt; Kinerja</b>	-0.141	-0.135	0.068	2.055	0.043
<b>Inovasi -&gt; Kinerja</b>	0.526	0.478	0.180	2.922	0.005

**Tabel 11 Spessific Inderect Effect**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEV)	P Values
--	---------------------	-----------------	----------------------------	-------------------------	----------



GD -> Inovasi -> Kinerja	0.052	0.048	0.055	0.952	0.344
--------------------------	-------	-------	-------	-------	-------

### Pengaruh Diversitas Gender terhadap Kinerja Perusahaan

Dari tabel 10 *Path Coefficient* dapat diketahui bahwa hasil uji untuk mengetahui Diversitas Gender terhadap Kinerja Perusahaan, memiliki nilai t statistik sebesar 2.055, nilai p value sebesar 0.043 dengan koefisien regresi - 0.141, sehingga t statistika < t tabel (2.055 > 1.96) dan p value < sig (0.043 < 0.05). Hal ini memperlihatkan bahwa **diversitas gender berpengaruh terhadap kinerja perusahaan**. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa diversitas gender berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Temuan dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya [19][30]. Menurut [43] Hambrick dan Mason berpendapat bahwa karakteristik *upper echelon* mempengaruhi pengambilan keputusan dan setiap tindakan yang diadopsi oleh perusahaan. Hal tersebut disebabkan oleh karakteristik eselon atas terkait dengan nilai dan persepsi yang mempengaruhi pengambilan keputusan. Hal tersebut menjadi dasar penelitian ini untuk mendukung teori *upper echelon* bahwa diversitas gender dewan direksi dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Menurut [44], diversitas gender pada dewan direksi dapat meningkatkan pemahaman pasar yang lebih baik. karena keadaan pasar sekarang lebih beragam. Pengalaman laki-laki dan perempuan yang berbeda dapat memberikan wawasan perbedaan kebutuhan antara laki-laki dan perempuan, sehingga diversitas gender pada dewan direksi perusahaan dapat dicocokkan dengan diversitas gender pada pelanggan yang potensial. Hal tersebut dapat meningkatkan kemampuan penetrasi pasar. Kemampuan penetrasi pasar akan mendapatkan respon positif dari pasar sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan [19].

### Pengaruh Diversitas Gender terhadap Inovasi Perusahaan

Dari tabel 10 *Path Coefficient* dapat diketahui bahwa hasil uji untuk mengetahui Diversitas Gender terhadap Inovasi Perusahaan, memiliki nilai t statistik sebesar 0.845, nilai p value sebesar 0.400 dengan koefisien regresi 0.099, sehingga t statistika < t tabel (0.845 < 1.96) dan p value > sig (0.400 > 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa **diversitas gender tidak berpengaruh terhadap inovasi perusahaan**. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [45] yang mengatakan bahwa keberagaman gender sendiri tidak dapat dijadikan jaminan untuk meningkatkan kinerja inovasi. Terdapat beberapa faktor lain, yaitu kultur perusahaan dan kepemimpinan, yang juga berperan penting. Studi menunjukkan bahwa pentingnya keberagaman gender dalam pengambilan keputusan organisasi tidak selalu berkorelasi langsung dengan inovasi. Meskipun memiliki perempuan yang lebih banyak di tingkat pengambilan keputusan bisa menjadi indikasi inklusi yang lebih baik, dampaknya terhadap proses inovasi akan sangat tergantung pada bagaimana peran dan pengaruh mereka diatur dan diintegrasikan dalam lingkungan kerja. Inovasi sering kali dipicu oleh kolaborasi yang efektif dan manajemen yang baik. Banyaknya perempuan dalam dewan direksi bukanlah jaminan bahwa kolaborasi akan meningkat secara signifikan serta dengan adanya manajemen yang akan mendukung ide-ide inovatif. Kualitas manajemen, kemampuan untuk mengelola keragaman, dan promosi kolaborasi yang efektif adalah faktor kunci yang dapat memengaruhi apakah keberagaman gender dalam organisasi akan membuahkan hasil inovatif [46], dalam banyak kasus, manajer mengikuti teori *rooting*, artinya terlepas dari jenis kelamin mereka, mereka tidak memilih untuk berinvestasi dalam proyek-proyek inovatif yang tidak menguntungkan dan menyebabkan pemecatan jika terjadi kerugian [47][48].

### Pengaruh Inovasi Perusahaan terhadap Kinerja Perusahaan

Dari tabel 10 *Path Coefficient* dapat diketahui bahwa hasil uji untuk mengetahui Inovasi Perusahaan terhadap Kinerja Perusahaan, memperoleh nilai t statistik sebesar 2.922, nilai p value sebesar 0.005 dengan koefisien regresi 0.526, sehingga t statistika < t tabel (2.922 > 1.96) dan p value < sig (0.005 < 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa **inovasi perusahaan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan**. Penelitian ini menemukan bahwa inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [49] yang menemukan adanya pengaruh positif antara inovasi terhadap kinerja perusahaan. Hasil ini membuktikan bahwa semakin besar upaya perusahaan untuk melakukan inovasi, maka kinerja perusahaan juga akan meningkat. Hasil ini juga mendukung teori *resource based view* yang menyatakan bahwa kinerja perusahaan akan meningkat ketika perusahaan memiliki keunggulan kompetitif dari sumber daya yang dimilikinya, seperti produk [26]. Produk diciptakan atau dikembangkan melalui proses inovasi yang dapat menghasilkan keunggulannya melalui pemenuhan kebutuhan konsumen atau menciptakan kebutuhan baru yang nantinya dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

### Pengaruh Diversitas Gender terhadap Kinerja Perusahaan melalui Inovasi Perusahaan

Dari tabel 10 *Path Coefficient* dapat diketahui bahwa hasil uji untuk mengetahui Diversitas Gender terhadap Inovasi Perusahaan, memiliki nilai t statistik sebesar 0.952, nilai p value sebesar 0.344 dengan koefisien regresi 0.052, sehingga t statistika < t tabel (0.952 < 1.96) dan p value > sig (0.344 > 0.05). Hal ini memperlihatkan bahwa **inovasi perusahaan tidak bisa sebagai variabel mediasi antara diversitas gender terhadap kinerja**

**perusahaan.** Penelitian ini menemukan bahwa inovasi perusahaan tidak memediasi antara diversitas gender terhadap kinerja perusahaan, dengan kata lain inovasi tidak menjadi faktor kunci yang menjembatani hubungan antara diversitas gender dan kinerja perusahaan. sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [50]. Penelitian menyebutkan setiap individu, terlepas dari gender mereka memiliki peran yang berbeda dalam organisasi, dimana tingkat keterlibatan, minat, dan kualitas kontribusi dari masing-masing anggota akan berpengaruh besar pada kemampuan organisasi untuk menghasilkan inovasi [51]. Dengan demikian, meskipun diversitas gender merupakan aspek yang penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adil. Koneksi langsung antara diversitas gender, inovasi, dan kinerja perusahaan tidak selalu terjadi secara otomatis [52]. Untuk mencapai potensi penuh dari keberagaman gender, perusahaan perlu fokus pada pengembangan budaya kerja yang inklusif, manajemen yang efektif, dan promosi kolaborasi yang produktif diantara seluruh anggota di perusahaan.

## VII. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dijabarkan dapat disimpulkan bahwa diversitas gender berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, diversitas gender pada dewan direksi dapat meningkatkan pemahaman pasar yang lebih baik. karena keadaan pasar sekarang lebih beragam. Pengalaman laki-laki dan perempuan yang berbeda dapat memberikan wawasan perbedaan kebutuhan antara laki-laki dan perempuan, sehingga diversitas gender pada dewan direksi perusahaan dapat dicocokkan dengan diversitas gender pada pelanggan yang potensial. Hal tersebut dapat meningkatkan kemampuan penetrasi pasar. Kemampuan penetrasi pasar akan mendapatkan respon positif dari pasar sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Diversitas gender tidak berpengaruh terhadap inovasi perusahaan, hal ini dikarenakan bahwa keragaman gender saja tidak cukup untuk menjamin kinerja inovasi. Faktor lain, seperti budaya dan kepemimpinan perusahaan, juga memainkan peran penting. Studi menunjukkan bahwa pentingnya keberagaman gender dalam pengambilan keputusan organisasi tidak selalu berkorelasi langsung dengan inovasi. Namun, inovasi perusahaan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, hal tersebut membuktikan bahwa kinerja perusahaan akan meningkat ketika perusahaan memiliki keunggulan kompetitif dari sumber daya yang dimilikinya, seperti produk. Produk diciptakan atau dikembangkan melalui proses inovasi yang dapat menghasilkan keunggulannya melalui pemenuhan kebutuhan konsumen atau menciptakan kebutuhan baru yang nantinya dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Akan tetapi, inovasi tidak dapat memediasi hubungan antara diversitas gender terhadap kinerja perusahaan, hal tersebut dikarenakan setiap individu terlepas dari gender mereka memiliki peran yang berbeda dalam organisasi, dimana tingkat keterlibatan, minat, dan kualitas kontribusi dari masing-masing anggota akan berpengaruh besar pada kemampuan organisasi untuk menghasilkan inovasi. Untuk penelitian selanjutnya, dapat dipertimbangkan penggunaan perusahaan lain dengan periode waktu yang lebih panjang untuk memperoleh hasil yang lebih optimal. Selain itu, penelitian berikutnya sebaiknya mencakup variasi jenis perusahaan yang lebih beragam agar interpretasi hasil dapat lebih baik atau menggunakan sampel lain, serta menambahkan variabel bebas lainnya yang mungkin mempengaruhi kinerja perusahaan melalui inovasi. Penggunaan perangkat lunak olah data yang berbeda dari yang digunakan dalam penelitian ini juga bisa dipertimbangkan. Bagi perusahaan, disarankan untuk menyajikan laporan keuangan dengan pengungkapan yang memadai dan sesuai dengan aturan yang ditetapkan, guna membantu pengguna laporan keuangan dalam membuat keputusan ekonomi yang tepat.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini berjudul "*Inovasi Perusahaan Memediasi Hubungan antara Diversitas Gender terhadap Kinerja Perusahaan*" merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Selama proses penyusunan skripsi ini, saya banyak menerima bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, izinkan saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak khususnya keluarga saya yang telah berperan dalam membantu dan memotivasi saya untuk menyelesaikan tugas akhir ini.

## REFERENSI

- [1] M. Galib and M. Hidayat, "Analysis of Company Performance Using the Balanced Scorecard Approach in Bosowa Propertindo.," *Seiko J. Manag. Bus.*, vol. 2, no. 1, pp. 92–112, 2018, [Online]. Available: <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko>
- [2] G. P. Widi and H. Barry, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Intensitas R&D pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI 2015-2018," vol. 1, no. 1, 2020.

- [3] K. Raed, "Dividend Policy and Companies' Financial Performance," *J. Asian Financ. Econ. Bus.*, vol. 7, no. 10, pp. 531–542, 2020, doi: 10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.531.
- [4] R. M. Azka, "Laba Bersih Kimia Farma (KAEF) Tembus Rp302 Miliar, Naik 16 Kali Lipat," *Bisnis.com*, 2022. <https://market.bisnis.com/read/20220331/192/1517335/laba-bersih-kimia-farma-kaef-tembus-rp302-miliar-naik-16-kali-lipat> (accessed Nov. 25, 2023).
- [5] R. Raharjanti, "Gender Diversity, Struktur Kepemilikan, Dan Perbankan Di Indonesia," *J. Aktual Akunt. Keuang. Bisnis Terap.*, vol. 2, no. 2, pp. 133–142, 2019, [Online]. Available: <https://media.neliti.com/media/publications/254870-pengaruh-gender-diversity-eksekutif-terh-b351535b.pdf>
- [6] S. Nur and W. Mawardi, "Pengaruh Board Diversity Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Kepemilikan Institusional Sebagai Variabel Moderating," *Diponegoro J. Manag.*, vol. 12, no. 1, pp. 1–14, 2023, [Online]. Available: <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- [7] A. Dwi, S. Putri, and S. Biduri, "Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan Dalam Perspektif Corporate Governance ( Studi Pada Perusahaan Sektor Manufaktur Industri Makanan Dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016-2021 ) Board Diversity On Firm Value in The Corporate ," pp. 1–14, 2021.
- [8] I. Dwiastuti, A. Raharyo, M. Farid, and ..., "Komitmen Indonesia dalam Implementasi SDGs Nomor 5 untuk Menjamin Keamanan Manusia Khususnya Perempuan (2015-2021)[Indonesia's Commitment on the ...," *Int. Relations J.*, pp. 1–17, 2022, [Online]. Available: <https://ojs.uph.edu/index.php/JHIV/article/view/5901%0Ahttps://ojs.uph.edu/index.php/JHIV/article/download/5901/2656>
- [9] S. E. Arvanitis, E. G. Varouchas, and G. M. Agiomirgianakis, "Does Board Gender Diversity Really Improve Firm Performance? Evidence from Greek Listed Firms," *J. Risk Financ. Manag.*, vol. 15, no. 7, 2022, doi: 10.3390/jrfm15070306.
- [10] Q. A. Khan, A. W., & Subhan, "Impact of Board diversity and audit on kinerja perusahaan," *Cogent Bus. Manag.*, vol. 6(1), 2019, doi: <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1611719>.
- [11] D. C. Hambrick, "Upper echelons theory: An update. In: Academy of Management Briarcliff Manor, NY 10510," 2007.
- [12] et al Lim, K. P., "Women directors and performance: evidence from Malaysia. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal," 2019.
- [13] B. B. Ararat, M., & Yurtoglu, "Female directors, board committees, and kinerja perusahaan: Time-series evidence from Turkey," *Emerg. Mark. Rev.*, vol. 48,100768, 2021, doi: <https://doi.org/10.1016/j.ememar.2020.100768>.
- [14] F. Fernandez-Temprano, M. A., & Tejerina-Gaite, "Types of director, Board diversity and kinerja perusahaan," *Corp. Gov.*, vol. 20(2), pp. 324–342, 2020, doi: <https://doi.org/10.1108/CG-03-2019-0096>.
- [15] M. Gruszczyski, "Women on Boards and Kinerja perusahaan: A Microeconomic Search for a Connection," *J. Risk Financ. Manag.*, vol. 19(9), p. 218, 2020, doi: <https://doi.org/10.3390/jrfm13090218>.
- [16] K. Kurniawati, I. Kamul, Y. J. Richard, and P. Julianti, "Pengaruh Keragaman Dewan Direksi, Komisaris Independen dan Konsentrasi Kepemilikan Terhadap Inovasi," *Balanc. Vocat. Account. J.*, vol. 4, no. 1, p. 13, 2020, doi: 10.31000/bvaj.v4i1.2700.
- [17] I. Bouchmel, J. El Ouakdi, Z. Ftiti, W. Louhichi, and A. Omri, "The Mediating Effect of Corporate Innovation on the Relationship Between Gender Diversity and Firm Performance L'effet médiateur de l'innovation dans la relation entre la diversité du genre et la performance de l'entreprise El efecto mediador de la innova," 2023, [Online]. Available: <https://id.erudit.org/iderudit/1088439ar>
- [18] K. H. Song, H. J., Yoon, Y. N., & Kang, "The relationship between Board diversity and kinerja perusahaan in the lodging industry: The moderating role of internationalization," *Int. J. Hosp. Manag.*, vol. 86, 2020, doi: 102461. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102461>.
- [19] R. Setiawan, N. Nareswari, and P. A. I. S. Suryana, "Diversitas Gender Dewan Direksi, Risiko, dan Kinerja Perusahaan," *J. Mirai Manaj.*, vol. 7, no. 1, pp. 231–241, 2022.
- [20] J. Roh, J., and Koo, "The impacts of diversity on team innovation and the moderating effects of cooperative team culture," *Int. Rev. Public Adm.*, vol. 24(4), pp. 246–263, 2019, doi: <https://doi.org/10.1080/12294659.2019.1688124>.
- [21] K. Na and K. Shin, "The gender effect on a firm's innovative activities in the emerging economies," *Sustain.*, vol. 11, no. 7, pp. 1–24, 2019, doi: 10.3390/su11071992.
- [22] A. Zuraik and L. Kelly, "The role of CEO transformational leadership and innovation climate in exploration and exploitation," *Eur. J. Innov. Manag.*, vol. 22, no. 1, pp. 84–104, 2019, doi: 10.1108/EJIM-10-2017-0142.
- [23] C. K. Jha and S. Sarangi, "Women and corruption: What positions must they hold to make a difference?," *J. Econ. Behav. Organ.*, vol. 151, no. 2013, pp. 219–233, 2018, doi: 10.1016/j.jebo.2018.03.021.

- [24] K. P. Chen, J., Leung, W. S., and Evans, "Female board representation, corporate innovation and firm performance," *J. Empir. Financ.*, vol. 48, pp. 236–254, 2018, doi: <https://doi.org/10.1016/j.jempfin.2018.07.003>.
- [25] F. Ezzi and A. Jarboui, "Does innovation strategy affect financial, social and environmental performance?," *J. Econ. Financ. Adm. Sci.*, vol. 21, no. 40, pp. 14–24, 2016, doi: 10.1016/j.jefas.2016.03.001.
- [26] B. Wernelfet, "The resource-based view of the firm," *J. Manage.*, vol. 27, no. 2, pp. 625–641, 2001.
- [27] R. Shen, Y. Tang, and Y. Zhang, "Does Firm Innovation Affect Corporate Social Responsibility?," *SSRN Electron. J.*, 2016, doi: 10.2139/ssrn.2807438.
- [28] D. G. Dezsö, C. L., and Ross, "Does female representation in top management improve firm performance? A panel data investigation," *Strateg. Manag. J.*, vol. 33(9), pp. 1072–1089, 2012, doi: <https://doi.org/10.1002/smj.1955>.
- [29] R. B. Adams and D. Ferreira, "Women in the boardroom and their impact on governance and performance," *J. Financ. Econ.*, vol. 94, no. 2, pp. 291–309, 2009.
- [30] M. R. Nurwahyudi and Mudasetia, "Pengaruh Gender Wanita Dalam Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Studi Pada Perusahaan Yang Masuk Index Kompas 100 Tahun 2014-2015," *J. Stie Semarang*, vol. 12, no. 2, pp. 2252–7826, 2020.
- [31] W. R. Scott, *Financial Accounting Theory 6th edition*. 2012.
- [32] E. J. Baghdadi, G. A., Bhatti, I. M., Nguyen, L. H., & Podolski, "Skill or effort? Institutional ownership and managerial efficiency," *J. Bank. Financ.*, vol. 91, pp. 19–33, 2018, doi: <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2018.04.002>.
- [33] T. Kieso, E., D., W., J., J., & Warfield., D., "Intermediate accounting. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc," 2015.
- [34] E. E. Yusdita, "Periklanan Dalam Implementasi Strategi dan Implikasinya Pada Kinerja Keuangan Perusahaan Consumer Goods di Indonesia," *Assets J. Akunt. dan Pendidik.*, vol. 5(1), pp. 73–88, 2017, doi: <http://doi.org/10.25273/jap.v5i1.1190>.
- [35] K. Yulita and Z. Fanani, "The Effect Of Innovation Strategy In The Influence Of Managerial Ability On Firm Performance," *J. Reviu Akunt. dan Keuang.*, vol. 11, no. 3, pp. 525–536, 2021, doi: 10.22219/jrak.v11i3.14956.
- [36] OECD, "G20/OECD Principles of Corporate Governance," *OECD*, 2015.
- [37] D. Lestari and S. Nurjanah, "Mengukur Kinerja yang Ditinjau Dari Inovasi dan Governance," *J. Bus. Econ. Res.*, vol. 3, no. 1, pp. 16–22, 2022, doi: 10.47065/jbe.v3i1.1343.
- [38] D. Sudiantini, "Leaders and Culture - Bagaimana Strategi Meningkatkan Kinerja Layanan Publik," 2020.
- [39] B. ; S. et Al., "Spatial Transformation of a New City in 2006 – 2020 : Perspectives on the Spatial Dynamics , Environmental Quality Degradation , and Socio," *Econ. L.*, vol. 9, no. 324, p. 150, 2020.
- [40] W. A. and J. Hartono, *Partial least square (PLS) : Alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis, 1st ed*. 2015.
- [41] Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- [42] K. P. and K. Thenikusuma, "The Role of the Capital Market on the Economy," | *SSRN Electron. J.*, 2020, doi: 10.2139/ssrn.3523162.
- [43] L. H. Nishii and M. F. Özbilgi, "Global diversity management: towards a conceptual framework," *Int. J. Hum. Resour. Manag.*, vol. 18, no. 11, pp. 1883–1894, 2018, doi: <https://doi.org/10.1080/09585190701638077>.
- [44] D. A. Carter, B. J. Simkins, and W. G. Simpson, "Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value," *Financ. Rev.*, vol. 38, pp. 33–53, 2003, doi: <https://doi.org/10.2469/dig.v33.n3.1310>.
- [45] J. P. Gonzales-Bustos, A. B. Hernández-Lara, and X. Li, "Board effects on innovation in family and non-family business," *Heliyon*, vol. 6, no. 9, 2020, doi: 10.1016/j.heliyon.2020.e04980.
- [46] N. Kaur and P. Arora, "Acknowledging gender diversity and inclusion as key to organizational growth: A review and trends," *J. Crit. Rev.*, vol. 7, no. 6, pp. 125–131, 2020, doi: 10.31838/jcr.07.06.25.
- [47] K. Iren, P., and Tee, "Boardroom diversity and innovation in the UAE banks," *Int. J. Innov. Manag.*, vol. 22(3), pp. 1–29, 2018, doi: <https://doi.org/10.1142/S1363919618500299>.
- [48] S. Bianchi Martini, A. Corvino, and A. Rigolini, "Board diversity and structure: What implications for investments in innovation? Empirical evidence from Italian context," *Corp. Ownersh. Control*, vol. 10, no. 1 A, pp. 9–25, 2012, doi: 10.22495/cocv10i1art1.
- [49] Y. C. Ruiqi Wang, Wang Fangjun, Xu Luying, "R&D expenditures, ultimate ownership and future performance: Evidence from China," *J. Bus. Res.*, vol. 71, pp. 47–54, 2017, doi: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.10.018>.
- [50] R. Manita, "Does board gender diversity affect firm firm performance? Evidence frm teh French SMEs,"

- Int. J. Enerpreneursh. Small Bussiness4*, vol. 41, no. 4, pp. 584–603, 2020, doi: <https://doi.org/10.1504/IJESB.2020.111580>.
- [51] D. Andriani, “Analisis Balance Scorecard (Bsc )Sebagai Alat Pengukur Kinerja Pada Pt. Novell Pharmaceutical Laboratories Cabang Pekanbaru,” p. 72, 2014, [Online]. Available: <http://repository.uin-suska.ac.id/4777/>
- [52] F. Rakasiwi Syamsuddin, “SEIKO : Journal of Management & Business Diversitas Gender dalam Dewan Direksi dan Kinerja Inovasi Perusahaan,” *SEIKO J. Manag. Bus.*, vol. 6, no. 1, pp. 558–572, 2022, doi: 10.37531/sejaman.v6i1.3729.

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*