

# Gender Diversity in the Board, Women's Leadership and Company Performance (Empirical Study of Food and Beverage Sub-Sector Manufacturing Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange in 2018-2022)

## [Keberagaman Gender di Dewan Kepemimpinan Perempuan dan Kinerja Perusahaan (Studi Empiris Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada Tahun 2018-2022)]

Dwi Apriliani<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

**Abstract.** The purpose of this study is to investigate how gender diversity affects women's leadership, board composition, and company performance. Information was gathered from food and beverage manufacturing firms that were listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX) between 2018 and 2022. Partial Least Squares (PLS) analysis is a quantitative research tool used to examine the impact of women's leadership and gender diversity on business performance. The results show that when the board of directors is not gender diverse, the company's performance declines. On the other side, gender diversity on the board of commissioners improved. It was also shown that female leadership negatively affected the way the business operated. These findings indicate that the effect of gender diversity and women's leadership on firm performance may vary depending on the position and organizational structure. According to this article, companies and legislators should consider the selection process when promoting gender diversity on boards.

**Keywords** - gender diversity, board of directors, board of commissioners, female leadership, performance of manufacturing firms in Indonesia.

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana keragaman gender mempengaruhi kepemimpinan perempuan, komposisi dewan, dan kinerja perusahaan. Informasi dikumpulkan dari perusahaan manufaktur makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) antara tahun 2018 dan 2022. Analisis Partial Least Squares (PLS) merupakan alat penelitian kuantitatif yang digunakan untuk menguji dampak kepemimpinan perempuan dan keragaman gender terhadap kinerja bisnis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika dewan direksi tidak memiliki keragaman gender, maka kinerja perusahaan akan menurun. Di sisi lain, keragaman gender di dewan komisaris meningkat. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan berdampak negatif terhadap kinerja bisnis. Temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh keragaman gender dan kepemimpinan perempuan terhadap kinerja perusahaan dapat bervariasi, tergantung pada posisi dan struktur organisasi. Menurut artikel ini, perusahaan dan legislator harus mempertimbangkan proses seleksi ketika mempromosikan keragaman gender di dewan komisaris.

**Kata Kunci** - keberagaman gender, dewan direksi, dewan komisaris, kepemimpinan perempuan, kinerja perusahaan manufaktur di Indonesia.

## I. PENDAHULUAN

Di era global saat ini, ekonomi Indonesia menjadi lebih semakin pesat dan ketat. Perusahaan harus bisa lebih selektif dalam membentuk opini karena hal ini memiliki dampak jangka panjang terhadap operasional harian perusahaan dan terus mendorong perusahaan untuk menjadi yang terbaik. Salah satu faktor tunggal yang menentukan kesuksesan perusahaan dapat ditentukan dengan melihat praktik manajemen keuangannya. [1] Perusahaan akan berusaha lebih keras meningkatkan tenaga kerja untuk mempertahankan tingkat pertumbuhan yang cepat. Dengan demikian, faktor terpenting dalam menggambarkan pertumbuhan perusahaan adalah meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. [2] Kinerja keuangan perusahaan tidak hanya penting bagi manajemen internal untuk pengambilan keputusan yang strategis, tetapi juga bagi pemangku kepentingan eksternal seperti investor, kreditor, dan pelanggan. Dengan mengevaluasi kinerja perusahaan secara menyeluruh, manajemen dapat mengidentifikasi divisi yang

memerlukan perbaikan serta merancang strategi yang lebih efektif dan juga agar bisa memastikan keberlanjutan bisnis dalam jangka panjang.

Dengan berbagai kondisi perekonomian baik saat ini maupun di masa depan, perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja agar dapat memenuhi tujuan dari segi keuangan. Salah satu strategi untuk melakukannya adalah dengan cara meningkatkan tata kelola perusahaan dengan baik [3] Teori Tata Kelola Perusahaan adalah struktur dewan yang merupakan manajemen puncak sehingga memiliki pengaruh kuat pada tindakan yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Salah satunya adalah melalui komposisi Dewan Komisaris serta Dewan Direksi yang beragam [4] Indonesia menganut pada two-tier system dimana dilakukan pemisahan wewenang antara dewan direksi dan dewan komisaris [5] sedangkan menurut [6] sistem tersebut bekerja di mana keduanya bekerja sama untuk memberikan arahan atau panduan kepada tim manajemen perusahaan sehingga mereka dapat memulai tugas sesuai dengan apa yang diharapkan oleh para investor. Sedangkan teori keagenan menunjukkan bahwa keberagaman dalam dewan direksi perusahaan dapat mengurangi asimetri informasi yang ada secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan [7]

Terdapat banyak sekali faktor yang dapat memengaruhi budaya kerja perusahaan, tetapi salah satu yang paling umum adalah keberagaman gender dalam jajaran dewan perusahaan. Menurut laporan Organisasi Buruh Internasional (ILO) tentang kesetaraan gender di ketenagakerjaan cukup tinggi, sehingga posisi perempuan dalam struktur organisasi saat ini sedang menjadi sorotan di berbagai negara. Beberapa di antara mereka telah menerapkan kebijakan untuk memberikan jumlah pekerjaan paling sedikit kepada satu karyawan perempuan pada jajaran anggota dewan di perusahaan [8] Sudah banyak juga perusahaan dan organisasi lainnya yang mulai menyadari bahwa keberagaman gender bukan hanya masalah keadilan sosial, tetapi juga merupakan faktor kunci yang dapat mendorong inovasi, produktivitas, dan kinerja yang lebih baik. Beberapa penelitian mengatakan keberagaman gender dalam dewan mempengaruhi secara positif terhadap kinerja perusahaan seperti pada penelitian [4], [9] dikarenakan ketika karyawan perusahaan memiliki karakteristik yang heterogen, mereka pasti akan memiliki pemahaman yang baik dan komprehensif, yang akan berdampak positif pada lingkungan kerja perusahaan. Efek positif ini mendukung adanya teori agensi yang digunakan untuk menggambarkan dampak keragaman gender (board gender diversity) pada dewan dengan menunjukkan bahwa perempuan dalam posisi kepemimpinan akan dapat berkontribusi pada perusahaan dengan membawa lebih banyak keragaman dalam proses penerapan berbagai kebijakan dan juga akan dapat menciptakan dewan yang lebih independen dan efektif yang akan mengawasi para manajer dalam perusahaan. [10] Bahkan dalam teori tata kelola perusahaan juga menguraikan jika peningkatan jumlah karyawan perempuan di tempat kerja berdampak pada peningkatan kinerja ekonomi perusahaan dan menciptakan hubungan positif antara kesetaraan gender dan lingkungan kinerja perusahaan. [11] Tetapi banyak juga penelitian yang mengatakan bahwa keberadaan perempuan dalam dewan tidak memiliki pengaruh apapun terhadap kinerja perusahaan salah satunya dari penelitian [1], [3]

Di lingkungan saat ini, perbedaan antara pria dan wanita di tempat kerja masih sering terlihat. Berbeda dengan wanita, pria lebih cenderung mampu memimpin, terbukti dari sikap tegas, kuat, dan keras yang dibutuhkan untuk menjadi seorang pemimpin. Sebaliknya, persepsi halus, lemah lembut, dan sensitif diasosiasikan dengan perempuan. Karena situasi yang semakin kuat dalam opini publik, terkadang dinyatakan bahwa banyak perusahaan yang tidak sepenuhnya menerapkan kesetaraan gender [12]. Padahal di dalam penelitian yang telah dilakukan oleh [13] menemukan bahwa kinerja perusahaan akan mencapai tingkat tertinggi ketika ada dua perempuan di dewan direksi. Keterwakilan perempuan di ruang rapat dan menunjukkan direktur perempuan baru berhubungan positif dengan kinerja perusahaan di tahun berikutnya. Pada penelitian yang dilakukan oleh [14] menyimpulkan bahwa dewan direksi wanita memiliki kontrol diri yang sangat kuat, selalu waspada terhadap risiko, dan lebih berhati-hati dalam mengambil keputusan dibandingkan pria.

Menurut penelitian [15] Dewan perempuan memiliki satu hal kelebihan yang tidak dimiliki oleh laki-laki, yaitu sifat yang mengayomi karyawan, intuisi bisnis yang lebih tajam, dan sifat detail dalam menganalisa dampak serta risiko bisnis dalam megambil keputusan. Sehingga sifat inilah yang dapat digunakan untuk mengimbangi serta meningkatkan kinerja laki-laki yang lebih lemah dalam menangani risiko dan memperkuat kemampuan pandang untuk membuat pilihan yang lebih rumit ketika menangani isu-isu strategis. Hal ini juga menunjukkan bahwa kehadiran perempuan pada struktur dewan akan lebih signifikan dalam memperkuat pengendalian. Seiring dengan perkembangan zaman, peran perempuan dalam kepemimpinan menjadi semakin penting dalam studi organisasi dan manajemen, yang semakin mengakui peran perempuan dalam konteks kepemimpinan. Khususnya di sektor manufaktur, terdapat beberapa pergeseran paradigma yang menunjukkan peningkatan dalam partisipasi dan kontribusi perempuan terhadap kepemimpinan perusahaan. Namun demikian, kesetaraan gender dalam sektor manufaktur bukan tanpa tantangan. Masih terdapat prasangka dan stereotip yang menghambat kemampuan perempuan untuk mencapai posisi yang lebih tinggi dalam kepemimpinan. Selain itu, tekanan budaya di lingkungan perusahaan sering kali menjadi tantangan bagi karyawan perempuan untuk mengekspresikan potensi mereka yang sebenarnya [16]. Hal tersebut terbukti pada sensus di kegiatan Women in Executive Leadership Team (ELTs) in IDX200 Companies (200 perusahaan yang tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan melakukan aktivitas kapitalisasi serta transaksi

terbesar) yang dilakukan oleh BEI pada bulan Desember 2021 sampai Maret 2022. Dari kegiatan tersebut ditemukan jika jumlah wanita yang terlibat dalam jabatan eksekutif terbatas yaitu karyawan perempuan yang memiliki jabatan sebagai pimpinan perusahaan hanya 15%. 8 perusahaan pada IDX200 yang telah memiliki pimpinan perempuan hanya 4%. Bahkan terdapat pula perusahaan yang tidak memiliki satu pun perempuan yang menjabat sebagai pimpinan. Perusahaan yang tercatat pada kegiatan ELTs menunjukkan jika keseimbangan gender mencapai 21%. Terdapat kejadian penurunan jumlah pemimpin perempuan yang awalnya 11% pada tahun 2019 dan 2020, menjadi 10% pada tahun 2021. Disamping itu, terdapat tren positif dalam kinerja fungsional pada posisi strategis yaitu naik 23% dari tahun sebelumnya, hal ini membuktikan bahwa peran perempuan sangat penting dalam menyusun strategi bisnis untuk menaikkan kinerja perusahaannya [17]

Fenomena terjadinya penurunan pada jumlah eksekutif perempuan tetapi terdapat pertumbuhan positif pada peran fungsional di posisi strategi negara Indonesia [15] menimbulkan beberapa pertanyaan salah satunya adalah apakah perubahan pada jumlah eksekutif perempuan ataupun peran perempuan pada posisi Dewan Direksi maupun Dewan Komisaris pada suatu perusahaan memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan? Hasil penelitian terdahulu yang membahas mengenai keragaman gender ternyata juga masih menghasilkan perdebatan, oleh karena itu, masalah ini akan menjadi alasan kuat untuk dilakukannya penelitian yang membahas pengaruh keberagaman gender dan kepemimpinan perempuan terhadap kinerja perusahaan. Penelitian dilakukan pada perusahaan-perusahaan manufaktur dikarenakan sektor manufaktur memiliki kontribusi terbesar dalam perekonomian Indonesia [1] Umumnya, industri manufaktur dengan kepedulian karyawan yang tinggi lebih menekankan pada upaya yang dilakukan untuk memperbaiki kondisi sosial dan lingkungan akibat dampak operasional yang telah dijalankan [18].

Penelitian ini adalah pengembangan penelitian yang telah dilakukan oleh [15] Objek yang digunakan yakni panel perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI pada tahun 2010-2021, serta menggunakan tambahan referensi dari penelitian yang telah dilakukan oleh [19] Objek yang digunakan pada penelitian terdahulu menggunakan panel data mengenai keberagaman gender dalam dua cara utama yaitu pertama melihat peran keberagaman gender pada berbagai metrik kinerja dan kedua keberagaman gender terhadap kinerja di negara berkembang pada tahun 2018. Pada penelitian ini menggunakan panel salah satu perusahaan manufaktur yang berkembang pesat yaitu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang barang konsumsi dengan sub sektor makanan dan minuman agar mengetahui pengaruh keberadaan wanita pada perusahaan tersebut. Dengan demikian, penelitian ini akan membahas mengenai pengaruh keberagaman gender di dewan dan kepemimpinan perempuan terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan manufaktur pada sub sektor makanan dan minuman di Indonesia pada tahun 2018-2022.

## II. METODE

Penelitian ini menerapkan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis PLS (Partial Least Square) yang melibatkan variabel bebas (independen) dan tidak bebas (dependen) [30]. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yaitu berupa data sekunder diantaranya data laporan keuangan dan laporan tahunan perusahaan pada tahun 2018-2022 yang diperoleh dari website resmi Bursa Efek Indonesia (BEI) yaitu [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id). Populasi merujuk kepada suatu cakupan umum yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas serta karakteristik khusus yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dijadikan sebagai data penelitian [38] Populasi yang akan digunakan pada penelitian ini adalah perusahaan manufaktur sub sektor makanan dan minuman yang terdaftar di BEI pada tahun 2018 hingga 2022. Metode pengambilan sampel yang akan digunakan adalah non-probability sampling melalui pendekatan purposive sampling, yaitu pemilihan sampel dilakukan berdasarkan kriteria-kriteria tertentu [39]

**Tabel 1. Kriteria dalam Pengambilan Sampel**

No	Kriteria Pemilihan Sampel	Jumlah
1	Perusahaan Manufaktur sektor Non-Cyclicals yang terdaftar di BEI selama 2018-2022	<b>125</b>
2	Perusahaan Manufaktur sektor Non-Cyclicals yang bukan sub sektor makanan dan minuman	<b>(48)</b>
3	Perusahaan sub sektor makanan dan minuman yang telah mempublikasikan laporan keuangan berturut-turut selama 2018-2022	<b>40</b>
4	Perusahaan yang memiliki perempuan dalam posisi pemimpin	<b>26</b>
Jumlah perusahaan yang dipilih sebagai sampel penelitian		<b>26</b>
<b>Jumlah total perusahaan yang dijadikan sampel (26x5)</b>		<b>130</b>

Terdapat dua jenis variabel yang digunakan dalam studi ini, yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) Berikut merupakan tabel indikator variabel:

**Tabel 2. Definisi, Identifikasi dan Indikator**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	<b>Keberagaman Gender pada Dewan Direksi (X1)</b>	Dewan Direksi merupakan pimpinan yang memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam pengelolaan perusahaan serta mempunyai tugas untuk menetapkan arah strategis, menetapkan kebijakan operasional dan bertanggungjawab memastikan tingkat kesehatan manajemen perusahaan [31]	$\text{Proporsi Dewan Direksi Wanita} = \frac{\text{Jumlah Anggota Dewan Direksi Wanita}}{\text{Jumlah Anggota Dewan Direksi}} [1]$	Rasio
2	<b>Keberagaman Gender pada Dewan Komisaris (X2)</b>	Keberagaman gender mengacu pada variasi dan perbedaan dalam identitas gender. Hal ini mencakup berbagai macam identitas dan ekspresi gender yang tidak hanya terbatas pada pria dan wanita. [32] sedangkan dewan komisaris adalah dewan yang bertugas mengawasi baik itu secara umum maupun khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada direksi [33]	$\text{Proporsi Dewan Komisaris Wanita} = \frac{\text{Jumlah Anggota Dewan Komisaris Wanita}}{\text{Jumlah Anggota Dewan Komisaris}} [15]$	Rasio
3	<b>Kepemimpinan Perempuan (X3)</b>	Kepemimpinan perempuan merupakan kemampuan seorang perempuan dalam menggambarkan setiap upaya seseorang atau perilaku kelompok yang bertindak dalam suatu manajemen dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan [34]	$\text{Kepemimpinan Perempuan} = \frac{\text{Jumlah Perempuan dalam direktur}}{\text{Total Anggota Direktur}} [35]$	Rasio
4	<b>Kinerja Perusahaan (Y)</b>	Kinerja Perusahaan atau <i>Company performance</i> merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian dalam melaksanakan suatu program, kegiatan atau kebijakan dalam rangka mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi suatu organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis organisasi [36]	$ROA = \frac{\text{Earning After Tax}}{\text{Total Assets}} [37]$	Rasio

Pengujian Smart Plus dapat dikelompokkan dalam 2 bagian yakni outer model dan inner model [10] Model outer model yaitu analisis dengan pengukuran nilai loading antara indikator dengan masing-masing variabel laten, parameter model pengukuran yang digunakan yakni convergent validity, discriminant validity, serta composite reliability. Nilai convergent validity yaitu nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya kemudian nilai yang diharapkan yaitu  $> 0.7$ . Discriminant Validity yaitu nilai cross loading yang memiliki faktor berguna untuk mengetahui apakah construct memiliki discriminant yang sesuai yaitu dengan cara membandingkan

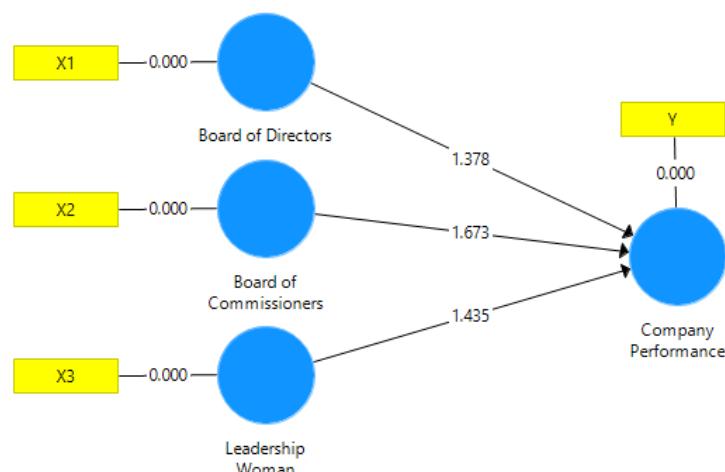
nilai loading pada construct yang telah ditentukan harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan construct yang lain. Composite Reliability yaitu jika data yang memiliki Composite reliability  $> 0.7$  akan mempunyai reliabilitas yang tinggi [11] Sedangkan Inner model menggambarkan hubungan antara variabel laten yaitu variabel eksogen/independen dengan endogen/dependen berdasarkan pada evaluasi yang menggunakan nilai koefisien determinasi (R-Square) dan p-value yang didapat melalui prosedur bootstrapping [12] Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai apakah variabel laten independen memiliki pengaruh substantif terhadap variabel laten dependen [13]

Uji hipotesis diujikan menggunakan metode regresi dengan teknik analisis data path analysis untuk menguji keterkaitannya antar variabel independen dan variabel dependen [14] 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;value  $< 0,05$  atau t hitung  $> 1,96$  maka hipotesis akan diterima [15]

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. 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 1. Output Outer Model Intervening SmartPLS**

Sumber Gambar: Data diolah oleh SmartPLS

Dalam gambar 1, 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>
Dewan Direksi	1.000
Dewan Komisaris	1.000
Kepemimpinan Perempuan	1.000
Kinerja Perusahaan	1.000

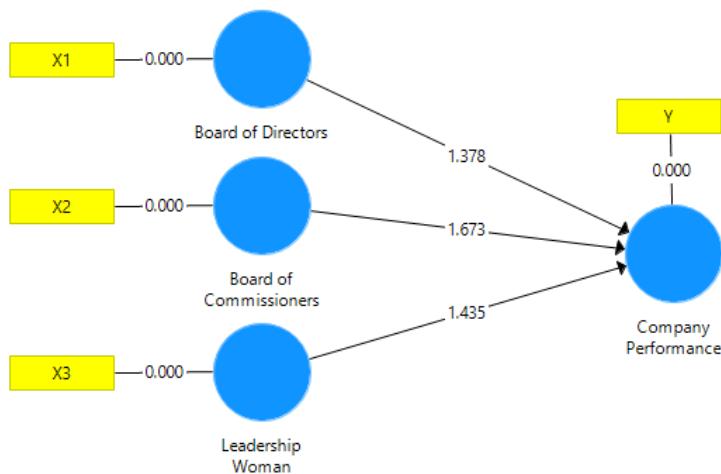
Dari perhitungan composite reability pada tabel 3 untuk seluruh konstruk eksogen, endogen didapatkan hasil bahwa semua sangat reliable. Hal tersebut disebabkan nilai composite reability memiliki nilai di atas 0.70, hal tersebut menunjukkan bahwa Keberagaman Gender, Kepemimpinan Perempuan, dan Kinerja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

**Tabel 4. Cronbachs Alpha**

	<i>Cronbachs Alpha</i>
Dewan Direksi	1.000
Dewan Komisaris	1.000
Kepemimpinan Perempuan	1.000
Kinerja 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 Keberagaman Gender, Kepemimpinan Perempuan, dan Kinerja 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 2. Output Outer Model Intervening SmartPLS**

Sumber Gambar: Data diolah oleh *SmartPLS*

Pada gambar 2, 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>
Dewan Direksi	1.000
Dewan Komisaris	1.000
Kepemimpinan Perempuan	1.000
Kinerja Perusahaan	1.000

**Tabel 6. Cronbachs Alpha**

	<i>Cronbachs Alpha</i>
Dewan Direksi	1.000
Dewan Komisaris	1.000
Kepemimpinan Perempuan	1.000
Kinerja Perusahaan	1.000

Dari hasil perhitungan calculate PLS logaritma pada outer model mengindikasi 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>
Dewan Direksi	1.000
Dewan Komisaris	1.000
Kepemimpinan Perempuan	1.000
Kinerja 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**

	Dewan Direksi	Dewan Komisaris	Kepemimpinan Perempuan	Kinerja Perusahaan
<b>Dewan Direksi</b>	1.000			
<b>Dewan Komisaris</b>	0.552	1.000		
<b>Kepemimpinan Perempuan</b>	0.923	0.808	1.000	
<b>Kinerja Perusahaan</b>	-0.034	-0.054	-0.019	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 Dewan Direksi, Dewan Komisaris, Kepemimpinan Perempuan, dan Kinerja Perusahaan telah memenuhi syarat.

## B. 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>Kinerja Perusahaan</b>	0.041	0.018

**Tabel 10. Path Coeffesients**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (TO/STDEV)	P Values
<b>DD -&gt; Kinerja Perusahaan</b>	-0.952	-1012	0.691	1.378	0.084
<b>DK -&gt; Kinerja Perusahaan</b>	-0.642	-0.667	0.384	1.673	0.048
<b>KP -&gt; Kinerja Perusahaan</b>	1.379	1.458	0.961	1.435	0.076

## Pembahasan

### Pengaruh dalam keberagaman gender pada Dewan Direksi terhadap kinerja perusahaan

Dari tabel 10 *Path Coeffesient* dapat diketahui bahwa hasil uji untuk mengetahui keberagaman gender pada dewan direksi terhadap kinerja perusahaan, memiliki nilai t statistik sebesar 1.378, nilai p value sebesar 0.084 dengan koefisien regresi -0.952, sehingga t statistika  $< t$  tabel ( $1.378 < 1.96$ ) dan p value  $< \text{sig}$  ( $0.084 > 0.05$ ). Hal ini memperlihatkan bahwa **keberagaman gender pada Dewan Direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan**. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa keberagaman gender pada Dewan Direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Temuan dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya [45],[6] yang menyatakan bahwa keberagaman gender dalam dewan direksi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Menurut [46] menyatakan bahwa dengan adanya keberadaan wanita di dalam dewan direksi tidak cukup kuat dalam meningkatkan kinerja perusahaan, penelitian ini juga sejalan dengan [31] yang memperoleh hasil jika keberadaan wanita dalam dewan direksi tidak terlalu menunjukkan karakteristik perusahaan sehingga efektivitas dewan direksi dalam mengelola kinerja pengelolaan sumber daya kurang optimal. Hal tersebut diperkuat penelitian oleh [47] yang telah membuktikan bahwa semakin tinggi ukuran dewan direksi maka akan semakin rendah kinerja perusahaan.

### Pengaruh dalam keberagaman gender pada Dewan Komisaris terhadap kinerja perusahaan

Dari tabel 10 *Path Coeffesient* dapat diketahui bahwa hasil uji untuk mengetahui keberagaman gender pada dewan komisaris terhadap kinerja perusahaan, memiliki nilai t statistik sebesar 1.673, nilai p value sebesar 0.048 dengan koefisien regresi -0.642, sehingga t statistika  $< t$  tabel ( $1.673 < 1.96$ ) dan p value  $< \text{sig}$  ( $0.048 < 0.05$ ). Hal ini memperlihatkan bahwa **keberagaman gender pada Dewan Komisaris berpengaruh terhadap kinerja perusahaan**. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa keberagaman gender pada Dewan Komisaris berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Temuan dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya [48],[25] yang menyatakan bahwa keberagaman gender dalam dewan komisaris memiliki pengaruh yang positif karena dengan adanya wanita dalam dewan komisaris dapat memberikan pengawasan yang lebih baik terhadap kebijakan dan praktik perusahaan serta dapat memberikan saran dan rekomendasi yang berpotensi meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini juga membuktikan dengan adanya teori *agency* yang menyatakan jika keberagaman gender dalam dewan dapat meningkatkan kemampuan dewan komisaris dalam mengelola risiko perusahaan. Dengan adanya wanita dalam struktur dewan dapat membantu meminimalisir risiko yang dapat ditimbulkan dari sifat pria yang cenderung risk taker dalam mengambil keputusan penting bagi perusahaan. Wanita cenderung lebih berhati-hati dalam pengambilan keputusan sehingga risiko dapat ditangani oleh perusahaan dan menimbulkan peningkatan pada kinerja perusahaan yang baik [8]

### Pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap kinerja perusahaan

Dari tabel 10 *Path Coeffesient* dapat diketahui bahwa hasil uji untuk mengetahui kepemimpinan perempuan terhadap kinerja perusahaan, memiliki nilai t statistik sebesar 1.435, nilai p value sebesar 0.076 dengan koefisien regresi 1.435, sehingga t statistika  $< t$  tabel ( $1.435 < 1.96$ ) dan p value  $> \text{sig}$  ( $0.076 > 0.05$ ). Hal ini memperlihatkan bahwa **kepemimpinan perempuan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan**. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan perempuan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Temuan dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya [49] yang menyatakan bahwa direktur perempuan cenderung lebih teliti dan sulit mengambil keputusan yang berisiko sehingga perusahaan berpotensi kehilangan peluang pertumbuhan karena adanya proses ini. Kepemimpinan perempuan dalam industri manufaktur masih dihadapkan pada berbagai tantangan. Selain itu, tuntutan peran ganda antara pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga juga dapat menjadi hambatan bagi perempuan dalam mencapai tingkat kepemimpinan yang lebih tinggi dalam industri manufaktur[16].

**Ucapan Terima Kasih:** Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada pemberi dana penelitian atau donatur. Ucapan terima kasih dapat juga disampaikan kepada pihak-pihak yang membantu pelaksanaan penelitian. Dosen / peneliti yang tercantum dalam daftar penulis tidak perlu diberikan ucapan terima kasih di bagian ini.

**Referensi:** Semua rujukan-rujukan yang diacu di dalam teks artikel harus didaftarkan di bagian Referensi. Referensi harus berisi pustaka-pustaka acuan yang berasal dari setidaknya 80% sumber primer (jurnal ilmiah) diterbitkan paling lama 5 (lima) tahun terakhir. Setiap artikel paling tidak berisi 10 (sepuluh) Referensi acuan. Format sitasi dan penyusunan Referensi harus mengikuti **format IEEE**. Penulisan rujukan di dalam teks artikel dan Referensi sebaiknya menggunakan program aplikasi manajemen referensi, misalnya **Mendeley**, **EndNote** dan **Zotero**.

## VII. SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa keberagaman gender dalam dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, hal ini dikarenakan wanita dalam dewan direksi tidak terlalu dapat memberikan perbedaan saat posisi dewan direksi tersebut dipimpin oleh laki-laki sepenuhnya dan jika terlalu tinggi posisi dewan direksi yang dipimpin oleh perempuan yang sejatinya memiliki sifat terlalu banyak pertimbangan dalam pengambilan keputusan akan menyebabkan penurunan kinerja perusahaan. Namun, keberagaman gender pada dewan komisaris berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, hal ini dikarenakan posisi dewan komisaris memiliki tugas dalam pengawasan terhadap kebijakan dan keputusan serta dapat memberikan saran dan rekomendasi kepada dewan direksi, hal ini sangat cocok dengan sifat wanita dalam hal ketelitian dan kehati-hatian yang dapat memberikan keseimbangan kepada dewan laki-laki yang suka dengan tantangan dalam pengembangan kinerja perusahaan. Sedangkan kepemimpinan perempuan juga tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dikarenakan perempuan yang memiliki posisi sebagai direktur akan cenderung lebih teliti dan lebih berhati-hati, hal ini yang menyebabkan pengambilan keputusan akan membutuhkan waktu yang relatif lama sehingga perusahaan memiliki potensi untuk kehilangan peluang dalam mengembangkan perusahaannya.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah puji dan syukur kepada Allah SWT yang memberikan ridha-Nya sehingga peneliti mampu bertanggungjawab dalam menyelesaikan penelitian ini. Doa, dukungan dan dorongan dari berbagai pihak sangat berperan penting bagi peneliti untuk menyusun penelitian dengan baik hingga selesai. Tak lupa peneliti ucapan terima kasih kepada orang tua, keluarga dan teman-teman terdekat yang telah memberikan dukungan, doa dan semangatnya untuk peneliti sehingga dapat memperoleh dan meraih gelar sarjana

## REFERENSI

- [1] B. V. Gunawan and H. Wijaya, “PEREMPUAN , DAN KOMITE AUDIT PEREMPUAN TERHADAP,” *J. Ilm. Mhs. Akunt.*, vol. 10, no. 2, pp. 61–69, 2021, doi: 10.33508/jima.v10i2.3563.
- [2] S. Eliya and Y. Suprapto, “Pengaruh Keberagaman Gender terhadap Kinerja Keuangan pada Perusahaan Manufaktur Barang Konsumsi Publik di Indonesia,” *SEIKO J. Manag. Bus.*, vol. 5, no. 2, pp. 2022–2045, 2022, [Online]. Available: <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.2024>
- [3] R. Roika, U. Salim, and S. Sumiati, “Pengaruh Keragaman Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan,” *Iqtishoduna*, vol. 15, no. 2, pp. 115–128, 2019, doi: 10.18860/iq.v15i2.7033.
- [4] A. N. Fathonah, “Pengaruh Gender Diversity dan Age Diversity Terhadap Kinerja Keuangan The Effects of Gender Diversity and Age Diversity on Financial Performance,” *J. Ris. Akunt. dan Keuang.*, vol. 6, no. 3, pp. 373–380, 2018.
- [5] R. Nuritasari and A. Taman, “Riana Nuritasari Universitas Negeri Yogyakarta Abdullah Taman Universitas Negeri Yogyakarta Kinerja tingkat perusahaan merupakan dalam tujuan menyajikan perjanjian jual beli dalam laporan keuangan tahun 2016 . Pelaporan pendapatan ini menyebabkan terjadi,” *J. Penelit.*, no. 1, 2022.
- [6] B. Hudha and D. C. Utomo, “PENGARUH UKURAN DEWAN DIREKSI, KOMISARIS INDEPENDEN, KERAGAMAN GENDER, DAN KOMPENSASI EKSEKUTIF TERHADAP PENGHINDARAN PAJAK PERUSAHAAN (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia 2017-2019),” *Diponegoro J. Account.*, vol. 10, no. 2018, pp. 2337–3806, 2021.
- [7] S. Biduri *et al.*, “Does Gender Diversity of the Board Affect the Conservatism of Accounting and Finance Shows?,” vol. 14, no. April, pp. 203–218, 2023, doi: 10.26740/jaj.v14n2.p203-218.
- [8] I. D. R. Putri, F. M. Waharini, and A. H. Purwantini, “Pengaruh Gender, Usia, dan Kebangsaan Asing terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan,” *Account. Res. J.*, vol. 1, no. 1, pp. 17–30, 2021, [Online].

- Available: <https://journal.feb.unipa.ac.id/index.php/ace>
- [9] N. A. Fitroni and Y. K. Feliana, "Pengaruh Keragaman Gender Pada Dewan Komisaris, Dewan Direksi, Dan Komite Audit Terhadap Manajemen Laba," *Akunt. dan Teknol. Inf.*, vol. 15, no. 1, pp. 8–21, 2022, doi: 10.24123/jati.v15i1.4575.
- [10] S. P. Thoomaszen and W. Hidayat, "Widi Hidayat 2 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga, Indonesia," *E-Jurnal Akunt.*, vol. 30, no. No. 8, pp. 2040–2052, 2020.
- [11] S. N. Rahma and W. Mawardhi, "PENGARUH BOARD DIVERSITY TERHADAP KINERJA," vol. 12, pp. 1–14, 2023.
- [12] N. Rokhilla Haris Lubis, S. Syahyunan, and M. Fauzan Azhmy, "Pengaruh Keberagaman Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur," *Inov. J. Ekon. Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digit. dan Kewirausahaan*, vol. 1, no. 2, pp. 107–125, 2021, doi: 10.55983/inov.v1i2.7.
- [13] M. Qian, "Women 's LeADershiP AnD CorPorAte PerformAnCe adb economics working paper series," *Prof. Journals*, no. 472, 2016.
- [14] D. Amilatus Sholicha, S. Biduri, L. P. Fauziyah, and A. Mulyadi, "The Effect of Institutional Ownership, Gender Diversity, Corporate Social Responsibility on Tax Aggressiveness with Independent Commissioners as Moderating Variables," no. August, pp. 9–10, 2023.
- [15] T. Rimbawan, A. Susantiaji, and A. W. Hermayanti, "Pengaruh Pemimpin Perempuan terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan," *Permana J. Perpajakan, Manajemen, dan Akunt.*, vol. 15, no. 1, pp. 49–63, 2023, doi: 10.24905/permana.v15i1.261.
- [16] T. M. Fatia *et al.*, "Dinamika Gaya Kepemimpinan Perempuan dalam Industri Manufaktur," vol. 3, no. 4, pp. 782–793, 2024.
- [17] R. E. Rustam, "M O N T H L Y N E W S L E T T E R SPOTLIGHT BEI Dukung Kesetaraan Gender & Pemberdayaan Perempuan," no. April, 2023.
- [18] D. Ayu Indriyani and E. Sudaryati, "Pengaruh Keragaman Gender Dewan, Industri dan Ukuran Perusahaan terhadap Donasi Corporate Social Responsibility," *E-Jurnal Akunt.*, vol. 30, no. 8, p. 2009, 2020, doi: 10.24843/eja.2020.v30.i08.p09.
- [19] J. M. Gómez, E. Lafuente, and Y. Vaillant, "Gender diversity in the board , women 's leadership and business performance Gender diversity in the board , women 's leadership and business performance," *An Int. J.*, no. 58, pp. 55–66, 2017, doi: 10.1108/GM-05-2017-0058.1.
- [20] F. B. Randang, "Tugas Dan Wewenang Serta Tanggung Jawab Direksi Menurut Uu No. 1 Tahun 1995 Tentang Perseroan Terbatas," *J. Univ. Sam Ratulangi Manad.*, vol. 15, no. 4, pp. 1–11, 2008.
- [21] Kurniawati, I. Kamul, yohanes james 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.
- [22] 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," *Akunt. dan Keuang. Indones.*, vol. 9, no. No. 1, pp. 134–155, 2024, doi: 10.20473/baki.v9i1.53597.
- [23] R. Y. Agustina, H. Sumarsono, and D. W. Wahyuningsih, "Kinerja Perusahaan Ditinjau dari Kepemilikan Keluarga, Keberadaan Dewan Komisaris Wanita dan Dewan Direksi Wanita," *Semin. Nas. Potensi dan Kemandirian Drh.*, no. 1976, pp. 1–8, 2022.
- [24] N. N. Amin and Sunarjanto, "Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris dan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan," *Fokus Manajerial*, pp. 51–66, 2016.
- [25] R. D. Kusuma, "Pengaruh Proporsi Dewan Komisaris Wanita , Proporsi Dewan Komisaris Independen , Dan Struktur Kepemilikan Asing terhadap Kinerja Perusahaan Pada Sektor Transportasi dan Logistik yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2020," vol. 7, no. 1, pp. 108–123, 2024.
- [26] R. A. Medidjati, T. Heryana, and P. Hartono, "Image : Jurnal Riset Manajemen Keragaman Gender di Dewan Komisaris dan Risiko Perusahaan : Perspektif Teori Agensi Perilaku," vol. 11, no. 2, pp. 152–157, 2015.
- [27] I. R. Muslimah, "Kepemimpinan Perempuan dalam Mengembangkan Budaya Organisasi," *J. Kependidikan Islam*, vol. 11, no. 2, pp. 198–207, 2021, doi: 10.15642/jkpi.2021.11.2.198-207.
- [28] Ferdiya Devika and Indah Yuliana, "Peranan Kepemimpinan Perempuan dalam Memoderasi Pengaruh Corporate Social Responsibility Disclosure dan Scoring Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan," *IJEEM - Indones. J. Environ. Educ. Manag.*, vol. 5, no. 1, pp. 70–99, 2020, doi: 10.21009/ijeem.051.06.
- [29] D. Mayasari, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT . AIA CHANDRA UTAMA AGENCY," vol. 4, no. 1, pp. 776–781, 2016.
- [30] B. A. Ningsi, "Analisis Kepuasan Pelanggan Atas Kualitas Produk dan Pelayanan Dengan Metode SEM-

- PLS,” *J. Stat. dan Apl.*, vol. 2, no. 2, pp. 8–16, 2018, doi: 10.21009/jsa.02202.
- [31] L. C. Intia and S. N. Azizah, “PENGARUH DEWAN DIREKSI, DEWAN KOMISARIS INDEPENDEN, DAN DEWAN PENGAWAS SYARIAH TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERBANKAN SYARIAH DI INDONESIA,” *JRKA*, vol. 7, pp. 46–59, 2021.
- [32] F. Yovita, “PENGARUH KEBERAGAMAN GENDER TERHADAP KINERJA KEUANGAN DAN KEPUTUSAN INVESTOR UNTUK BERINVESTASI PADA PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI BEI,” 2022.
- [33] J. Azizah and E. NR, “Pengaruh dewan komisaris, komite audit, dan dewan pengawas syariah terhadap kinerja perbankan syariah (,” *J. Eksplor. Akunt.*, vol. 2, no. 1, pp. 2554–2569, 2020.
- [34] A. Fitriana and Cenni, “Perempuan Dan Kepemimpinan,” no. 1, pp. 247–256, 2021.
- [35] S. Tang and L. Suwarsini, “THE EFFECT OF THE BOARDS DIRECTORS AND WOMEN AUDIT COMMITTEE ON EARNINGS,” vol. 8, no. 3, pp. 593–612, 2021.
- [36] N. Widayastuti and E. Rahardja, “EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI ( Studi pada Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang ),” vol. 7, no. 1, pp. 1–13, 2018.
- [37] R. Jao, M. Asri, A. Holly, and Rivaldy, “PENGARUH KARAKTERISTIK DEWAN DIREKSI TERHADAP KINERJA KEUANGAN DENGAN REPUTASI PERUSAHAAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI,” *J. Ris. Akunt. Aksioma*, vol. 21, no. 1, pp. 1–18, 2022, doi: 10.29303/aksioma.v21i1.148.
- [38] W. N. Enjelina, S. Manrejo, and D. P. Faeni, “Kebijakan Dividen, Tax Avoidance Dan Leverage Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Makanan Dan Minuman (Bei 2018 – 2022),” *SENTRI J. Ris. Ilm.*, vol. 3, no. 3, pp. 1295–1308, 2024, doi: 10.55681/sentri.v3i3.2414.
- [39] I. Fajriana and Amiliya, “Pengaruh Keberagaman Gender Dewan Direksi , Komite Audit Dan Komisaris Independen Terhadap Agresivitas Pajak,” pp. 346–354, 2024.
- [40] S. Mardjuni and H. M. Y. Saleh, “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Semen Tonasa Kabupaten Pangkep,” vol. 7, no. 1, pp. 11–21, 2018.
- [41] M. Surveyandini and A. Achadi, “PENGARUH PENERAPAN TOTAL QUALITY MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA KURSUS DAN PELATIHAN,” vol. 25, no. 1, pp. 241–247, 2021, doi: 10.46984/sebatik.v25i1.1214.
- [42] Khairiyani, N. Mubyarto, A. Mutia, A. E. Zahara, and G. W. . A. Habibah, “KINERJA LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP NILAI PERUSAHAAN,” *Iltizam J. Shariah Econ. Res.*, vol. 3, no. 1, pp. 41–62, 2019.
- [43] P. Ritonga, “Peran Profitabilitas Dalam Memoderasi Hubungan Antara Kualitas Audit Serta Alokasi Pajak Antar Periode Terhadap Kualitas Laba Entitas Perusahaan,” *J. Ilm. Ekon. Dan Bisnis Univ. Multi Data Palembang Peran*, vol. 11, no. 1, pp. 78–90, 2021.
- [44] I. R. Puteri and C. Wijayangka, “Analisis Penerimaan Teknologi Dompet Digital Pada UMKM Di Kota Bandung,” *J. Appl. Bus. Adm.*, vol. 4, no. 2, pp. 115–123, 2020, doi: 10.30871/jaba.v4i2.2119.
- [45] R. M. Nugroho and A. Widiasmara, “Pengaruh dewan direksi berdasarkan gender, kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional dan profitabilitas terhadap kinerja perusahaan perbankan periode 2015-2017,” *Semin. Inov. Manajemen, Bisnis dan Akunt. I*, pp. 356–371, 2019.
- [46] R. Jao, M. Asri, A. Holly, and Rivaldy, “PENGARUH KARAKTERISTIK DEWAN DIREKSI TERHADAP KINERJA KEUANGAN DENGAN REPUTASI PERUSAHAAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI,” *J. Ris. Akunt. Aksioma*, vol. 21, no. 1, pp. 1–18, 2022, doi: 10.29303/aksioma.v21i1.148.
- [47] Y. Karnawati, “LABA DAN KINERJA PERUSAHAAN ( STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR ),” *J. Ekon.*, vol. 9, no. November, pp. 173–174, 2018.
- [48] D. Prasetyo and T. Dewayanto, “PENGARUH KARAKTERISITK DEWAN KOMISARIS TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN ( Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur periode 2013-2015 ),” *Diponegoro J. Account.*, vol. 8, pp. 1–10, 2019.
- [49] A. P. Pratama, M. Koto, M. S. Hafiz, and R. Hamdani, “Female Directors and Firm Performance : Evidence of Family Firm in Indonesia,” *Asian J. Econ. Bus. Account.*, vol. 22, no. 1, pp. 19–30, 2022, doi: 10.9734/AJEBA/2022/v22i130538.

**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.*