

# Gender Diversity and Firms' Financial Performance of BUMN in Indonesia

## [Keberagaman Gender dan Kinerja Keuangan Perusahaan BUMN di Indonesia]

Aiba Nadiva Nuraini<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 research aims to examine the influence of female gender diversity on the board of directors and board of commissioners on company financial performance. Data was taken from all State-Owned Enterprises (BUMN) companies listed on the Indonesia Stock Exchange (BEI) in 2018-2022. The research method used is quantitative research with Partial Least Squares (PLS) analysis to examine the relationship between the variable gender diversity of women on the board of directors and board of commissioners on the company's financial performance. The research results show that female gender diversity on the board of directors has a significant negative effect on the company's financial performance, while female gender diversity on the board of commissioners has a significant positive effect on the company's financial performance. It is anticipated that the findings of this study will offer new insight into the importance of gender diversity in the leadership structure of state-owned companies in Indonesia. It is hoped that the results of this research can help state-owned companies consider new strategies in increasing gender diversity on the board of directors and board of commissioners to support better financial performance.

**Keywords** – Gender Diversity, Board of Directors, Board of Commissioners, Financial Performance of BUMN in Indonesia.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keberagaman gender perempuan pada dewan direksi dan dewan komisaris terhadap kinerja keuangan perusahaan. Data diambil dari seluruh perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2018-2022. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan analisis Partial Least Squares (PLS) untuk menguji hubungan antara variabel keberagaman gender perempuan pada dewan direksi dan dewan komisaris terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberagaman gender perempuan pada dewan direksi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan, sedangkan keberagaman gender perempuan pada dewan komisaris berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Diharapkan temuan penelitian ini akan memberikan wawasan baru tentang pentingnya keberagaman gender dalam struktur kepemimpinan perusahaan milik negara di Indonesia. Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan milik negara mempertimbangkan strategi baru dalam meningkatkan keberagaman gender pada dewan direksi dan dewan komisaris untuk mendukung kinerja keuangan yang lebih baik.

**Kata Kunci** Keberagaman Gender, Dewan Direksi, Dewan Komisaris, Kinerja Keuangan BUMN di Indonesia.

### I. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin pesat ini, keberagaman gender semakin diperhatikan dalam dunia bisnis, termasuk di Indonesia. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan mulai menyadari pentingnya mendukung kesetaraan gender dalam kinerja keuangan perusahaan. Kinerja merupakan pencapaian sasaran tugas atau kegiatan tertentu untuk memenuhi tujuan organisasi sebagaimana yang ditetapkan oleh standar. Tujuan dari penilaian kinerja perusahaan adalah untuk memastikan seberapa baik operasionalnya berjalan. Pada dasarnya, data keuangan diperlukan sebagai alat untuk menilai keberhasilan finansial suatu bisnis. Rasio keuangan, seperti rasio Return On Assets (ROA), dianalisis untuk mengevaluasi dan menganalisis kinerja perusahaan untuk mengukur kinerja keuangan perusahaan [1].

Gender merupakan pembedaan antara laki-laki dan perempuan yang juga memperhitungkan faktor non-biologis termasuk perspektif budaya, sosial, dan perilaku [2]. Konsep kesetaraan gender mengacu pada situasi di mana laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan, hak, dan kewajiban yang sama dalam semua aspek kehidupan, termasuk memiliki akses terhadap pekerjaan, pendidikan, kepemilikan aset, dan pengambilan keputusan [3]. Dampak ketidaksetaraan gender di tempat kerja terhadap konflik terkait tugas dan potensinya untuk memengaruhi kinerja keuangan perusahaan [4]. Keberagaman gender ini dipengaruhi oleh karakteristik masing-masing gender, di mana topik status perempuan saat ini dalam struktur dewan telah banyak menarik perhatian masyarakat di berbagai negara,

terutama dalam konteks dewan komisaris dan dewan direksi di perusahaan. Fakta bahwa ada perempuan di dewan direksi dan dewan komisaris dapat menunjukkan bahwa bisnis besar di Indonesia saat ini dapat memberikan kesempatan yang sama bagi setiap orang untuk memegang berbagai peran penting [5].

Dewan direksi merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu perusahaan, dimana dewan direksi bertugas untuk mengurus, memimpin, dan mengarahkan perusahaan serta melindungi kepentingan para pemegang saham perusahaan secara keseluruhan [6]. Sedangkan dewan komisaris merupakan organ perusahaan yang bertugas untuk melakukan pengawasan dan pertanggungjawaban secara kolektif [7]. Dewan Komisaris bertugas untuk mengawasi dan memberi nasihat kepada direksi perusahaan [8]. Perempuan yang menjabat dalam dewan direksi dapat membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih tepat dan menurunkan risiko [9]. Sebab, perempuan lebih cenderung menghindari risiko dibandingkan laki-laki yang cenderung mengambil risiko. Hal ini dapat lebih diperkuat dengan kehadiran perempuan agar memberikan dampak yang lebih menguntungkan bagi kinerja perusahaan, dan dampak terhadap dewan komisaris dan dewan direksi dapat dievaluasi dengan memperhatikan tanggung jawab direksi, terutama yang terkait dengan pengambilan keputusan [10]. Maka dapat disimpulkan bahwa keberagaman gender dalam dewan direksi dan dewan komisaris dapat menimbulkan perbedaan dalam pengambilan keputusan antara dewan komisaris dan dewan direksi antara laki-laki dan perempuan [11].

Dari hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh Gender Diversity terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan BUMN, salah satunya adalah aset Good Corporate Governance (GCG) yaitu Management Diversity. Management diversity dapat memberikan manfaat dari beragamnya perspektif yang dibawa oleh manajemen ketika mengambil keputusan, yaitu lebih kreatif dan inovatif. Diversity Management merupakan suatu proses organisasi yang digunakan untuk mendorong keberagaman dan inklusivitas di tempat kerja. Pengaruh positif dari kehadiran perempuan pada top management sangat bergantung pada kualitas yang dimiliki oleh perempuan pada top level management. Objek yang digunakan pada penelitian terdahulu menggunakan laporan keuangan tahunan dan laporan keuangan dari National Health Service Foundation Trusts (FTs) di Inggris selama tahun 2008 – 2011. Sedangkan pada penelitian saat ini, objek yang digunakan adalah perusahaan-perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang terdaftar di BEI 2018 – 2022.

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) merupakan perusahaan dimana negara secara langsung menanamkan modalnya baik sebagian besar maupun seluruh modalnya yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan. Hal ini berdasarkan pada Pasal 1 Undang-Undang No. 19 Tahun 2003 [12]. Adanya jajaran direksi dan dewan komisaris perempuan pada BUMN dapat memberikan perspektif yang berbeda dan berharga dalam pengambilan keputusan strategis, karena jajaran direksi dan dewan komisaris pada BUMN bertanggung jawab dalam mencapai kepentingan dan tujuan BUMN baik di dalam maupun di luar pengadilan [13].

Teori yang menjadi landasan penelitian ini adalah Agency Theory dan Stakeholder Theory [14]. Agency theory ini melihat pada interaksi antara dua orang yang memiliki kepentingan organisasi yang berbeda, yaitu dimana principal (pemegang saham) memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada agent (manajemen perusahaan) untuk melakukan pengawasan terhadap perusahaan sehingga dapat memenuhi tujuan yang telah ditetapkan dalam kontrak yang telah disepakati [15]. Sedangkan stakeholder theory adalah seluruh pemangku kepentingan yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi dan dipengaruhi oleh situasi dan kondisi bisnis. Menurut teori ini, kelangsungan hidup perusahaan sangat bergantung pada Stakeholder theory yang artinya Stakeholder theory harus diperhitungkan dalam seluruh aspek operasional perusahaan. Sejauh mana suatu perusahaan harus beradaptasi dengan stakeholder theory agar dapat meningkatkannya sejalan dengan kekuatan posisi stakeholder atau stakeholder theory [16].

Dalam penelitian ini, Keragaman Gender dan Kinerja Keuangan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia diukur melalui dewan direksi dan dewan komisaris termasuk indikator berupa indeks yang dimiliki oleh perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI), serta variabel dependen berupa ROA yang menjelaskan seberapa baik kinerja perusahaan untuk menghasilkan laba perusahaan. Peneliti menggunakan Return On Assets (ROA) karena merupakan hasil akhir dari semua kegiatan dan keputusan yang diproksikan dengan Return On Assets (ROA).

Penelitian ini mengacu pada variabel keberagaman gender dalam melakukan pengujian untuk mengetahui apakah variabel ini memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Penelitian ini juga menekankan bahwa perempuan yang menduduki jajaran direksi dan dewan komisaris memiliki hubungan terhadap kinerja keuangan perusahaan, karena keberagaman gender dalam kinerja keuangan perusahaan sangat penting bagi perusahaan dalam mengetahui tingkat perkembangan ekonomi dunia. Maka berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini mengambil judul “Keberagaman Gender dan Kinerja Keuangan Perusahaan BUMN di Indonesia”

## PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Pengaruh Keberagaman Gender dalam Dewan Direksi terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan

Keberagaman gender pada dewan direksi merupakan salah satu aspek dari keberagaman perusahaan. Keberagaman gender diyakini dapat memengaruhi cara perusahaan dalam mengambil keputusan [17]. Keberagaman gender pada

dewan direksi memiliki dampak positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin beragam gender pada dewan direksi, maka kinerja perusahaan akan semakin baik [18]. Keberagaman gender mengacu pada persentase perempuan dan laki-laki. Sementara itu, keberagaman menekankan pada keberadaan anggota dewan direksi perempuan di perusahaan [19]. Dewan direksi perempuan merupakan organ perusahaan yang dapat menjalankan tugasnya dan bertanggung jawab dalam mengelola kinerja keuangan perusahaan [20]. Nilai perusahaan akan meningkat jika jumlah perempuan dalam dewan direksi lebih banyak. karena perempuan secara alami lebih berhati-hati terhadap risiko daripada laki-laki ketika mengambil keputusan untuk meminimalkan risiko [10].

Dalam penelitian ini, teori stakeholder merupakan teori yang mendasari bahwa setiap stakeholder mempunyai hak atas informasi terkait aktivitas perusahaan yang dapat digunakan dan mempengaruhi pengambilan keputusan mereka [21]. Teori stakeholder mencoba menjelaskan bagaimana keputusan yang diambil oleh suatu perusahaan dapat mempengaruhi berbagai pihak atau stakeholder, termasuk stakeholder internal seperti dewan direksi. Hubungan antara dewan direksi dengan teori stakeholder menunjukkan bahwa keberadaan perempuan dalam dewan direksi dapat menjadi pendorong bagi perusahaan untuk membangun hubungan baik dengan stakeholder [22].

H1: Keberagaman gender dalam dewan direksi mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan

### **Pengaruh Keberagaman Gender dalam Dewan Komisaris terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan**

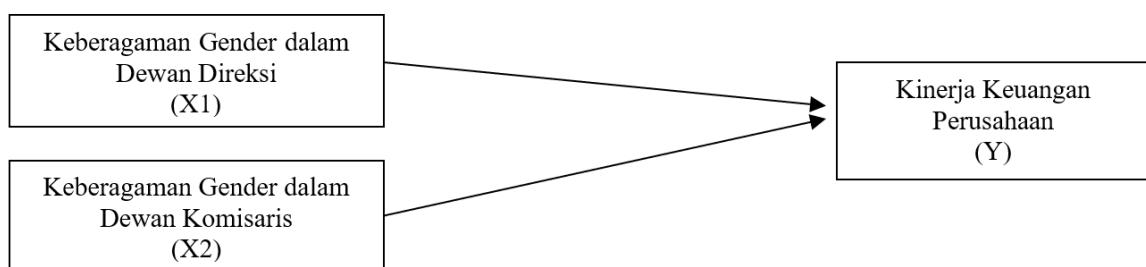
Dewan komisaris berfungsi sebagai pengawas dan pemantau perilaku manajemen perusahaan. Keberagaman gender dalam dewan komisaris dapat memberikan dampak yang baik terhadap kinerja perusahaan. Dewan komisaris dengan tingkat keberagaman gender yang lebih tinggi juga akan berkinerja lebih baik dalam hal pengawasan dan menuntut akuntabilitas yang lebih besar terhadap kinerja perusahaan [23]. Pelibatan anggota perempuan dalam dewan komisaris dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Proporsi perempuan yang terlibat dalam dewan komisaris masih sangat rendah dibandingkan dengan proporsi laki-laki. Padahal perempuan membuat keputusan yang lebih masuk akal dan berisiko rendah karena mereka lebih cenderung menghindari risiko dibandingkan dengan perempuan yang cenderung suka mengambil risiko [24].

Agency Theory merupakan suatu teori yang dapat menjelaskan tentang hubungan keberagaman gender pada dewan komisaris. Agency Theory atau teori keagenan yang berkaitan dengan besar kecilnya dewan komisaris menyatakan bahwa dewan komisaris memiliki peranan penting dalam melakukan pengawasan terhadap kinerja suatu perusahaan. Dewan komisaris pada umumnya akan membantu dalam melakukan pengawasan lebih dan memberikan bantuan kepada perusahaan [25].

H2: Keberagaman gender dalam dewan komisaris berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan.

### **KERANGKA KONSEPTUAL**

Berikut merupakan gambar kerangka konseptual terkait *Gender Diversity* Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan BUMN di Indonesia :



## **II. METODE**

### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis PLS (Partial Least Square) yang melibatkan variabel bebas dan variabel terikat. Metode PLS (Partial Least Square) merupakan salah satu soft model yang dapat menjelaskan struktur keragaman data [26]. PLS (Partial Least Square) terbagi menjadi dua yaitu inner model dan outer model [27].

## B. Jenis dan Sumber Data

Data penelitian ini bersumber dari sumber data sekunder, meliputi data laporan tahunan perusahaan, dan jenis data ini merupakan data kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil data Badan Usaha Milik Negara (BUMN) pada tahun 2018 – 2022. Data diperoleh melalui situs resmi BEI, yaitu [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id)

## C. Populasi dan Sampel

### Populasi

Populasi merupakan wilayah umum yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai ciri dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti, setelah diteliti kemudian ditarik kesimpulan [35]. Populasi penelitian ini adalah seluruh Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mempunyai karakteristik tertentu yang telah dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan diambil kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan populasi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) [36].

### Sampel

Sedangkan sampel merupakan sebagian dari jumlah dan kualitas populasi. Dalam proses pemilihan sampel penelitian ini digunakan purposive sampling yaitu pemilihan partisipan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan [37]. Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang telah go public di Bursa Efek Indonesia (BEI). Metode sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah selama 5 (lima) tahun terakhir yaitu tahun 2018 sampai dengan tahun 2022 [38].

Tabel 1. Kriteria Sampel

No.	Kriteria	Jumlah Perusahaan
1	Perusahaan BUMN Indonesia yang Tercatat di BEI Selama Tahun 2018-2022	27
2	Perusahaan yang telah menerbitkan laporan tahunan berturut-turut selama tahun 2018-2022	27
	Jumlah perusahaan sektor barang konsumsi yang sesuai kriteria	27
	<b>Jumlah sampel 25x5 tahun</b>	<b>135</b>

Sumber : Diringkas oleh peneliti (2025)

Tabel 2. Operasional variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Rasio
Keberagaman Gender di Dewan Direksi (X1)	Keberagaman gender keberagaman gender, dimana perempuan dan laki-laki mempunyai hak dan kewajiban yang sama untuk menduduki posisi manajemen puncak [28]. Dewan direksi merupakan pihak dalam perusahaan yang mengemban tugas untuk melaksanakan operasional dan manajemen dalam perusahaan [29].	$\frac{\text{Keberagaman Gender di Dewan Direksi}}{\text{Jumlah Dewan Direksi Perempuan}} = \frac{\text{Jumlah Seluruh Direksi}}{\text{Sumber : [30]}}$	
Current Ratio (X1)	Dewan Komisaris merupakan dewan yang bertugas melakukan pengawasan. Dewan komisaris bertindak sebagai pemilik perusahaan, yang bertugas melakukan pengawasan terhadap kebijakan yang dijalankan oleh para pelaksana operasionalnya, khususnya direksi, dan bertanggung jawab terhadap tata kelola perusahaan secara keseluruhan. [31].	$\frac{\text{Keberagaman Gender Dewan Komisaris}}{\text{Jumlah Komisaris Perempuan}} = \frac{\text{Jumlah Seluruh Komisaris}}{\text{Sumber : [32]}}$	

Kinerja Keuanga Perusahaan (Y)	Keberhasilan suatu perusahaan merupakan salah satu gambaran kinerja keuangannya, hal ini dapat dipahami sebagai hasil dari berbagai tindakan yang telah dilakukan sehingga dapat diketahui sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan dan menggunakan kaidah-kaidah pelaksanaan.	$ROA = \frac{\text{Penghasilan Setelah Pajak}}{\text{Total Aset}}$ Sumber : [34]	Rasio
--------------------------------	---	---	-------

Sumber : Diringkas oleh peneliti (2025)

#### D. Teknik Analisis Data

##### Uji Kuadrat Terkecil Parsial (PLS)

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Metode Partial Least Square (PLS) ini menggunakan varian atau komponen. Terdapat dua kategori untuk metode analisis model PLS, yaitu analisis inner model dan analisis outer model. Inner model atau yang sering dikenal dengan deep Measurement merupakan istilah lain dari model struktural. Untuk menilai model struktural digunakan nilai signifikansi koefisien parameter jalur struktural, uji-t, dan Rsquare dari konstruk dependen. Langkah awal dalam mengevaluasi model menggunakan PLS adalah dengan memeriksa R-square untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasi yang dilakukan sama dengan interpretasi regresi [39]. Nilai expected loading yang diperoleh adalah  $> 0,7$ . Kedua, Cross loading merupakan parameter tambahan untuk mengukur discriminant validate. Harapannya skor yang diperoleh memiliki loading yang lebih tinggi pada setiap indikator Composite Reliability yang mencerminkan tingkat konsistensi internal. Dengan kata lain, nilai composite confidence yang tinggi menunjukkan konsistensi nilai untuk setiap indikator dalam mengukur konstruk. Diharapkan nilai Composite Reliability (CR)  $> 7$ .

#### E. Uji Hipotesis

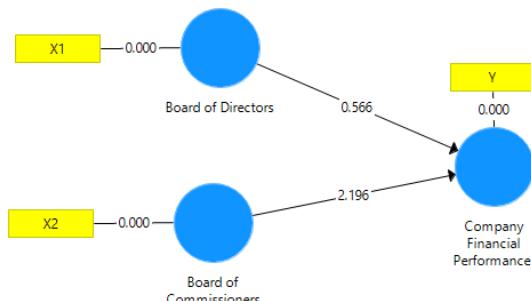
Dalam penelitian ini digunakan pengujian hipotesis, pengujian hipotesis menggunakan metode regresi analisis jalur (path analysis), untuk menguji hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat menggunakan pendekatan regresi. Untuk pengujian hipotesis dapat digunakan nilai t-statistik dan perbandingan nilai signifikansi (p-value) dengan nilai probabilitas sebesar 0,05. Hipotesis ditolak apabila nilai t hitung lebih kecil dari 1,96 atau nilai p lebih besar dari 0,05. Sebaliknya hipotesis akan diterima apabila nilai t hitung lebih besar dari 1,96 atau nilai p lebih kecil dari 0,05 [40].

### HASIL dan PEMBAHASAN

#### Model Luar

Penilaian terhadap model pengukuran melibatkan evaluasi hubungan antara suatu konstruk dengan indikator-indikatornya. Model evaluasi pengukuran Partial Least Squares (PLS) dijelaskan menggunakan metode pengukuran proyeksi non-parametrik. Model pengukuran atau outer model memanfaatkan indikator refleksi yang dievaluasi melalui validitas konvergen dan diskriminan indikator, serta reliabilitas komposit untuk blok indikator. Tahap awal analisis data adalah memasukkan semua data. Kemudian tahap ini dilanjutkan dengan pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan dan pengujian signifikansi. Berikut ini adalah hasil uji evaluasi.

**Gambar 1.** Output Luar Model Intervensi SmartPLS



Sumber Gambar: output pls

Pada gambar 2, Outer Model dievaluasi dengan mengacu pada uji validitas konvergen. Validitas konvergen dievaluasi dengan mengukur sejauh mana indikator reflektif sesuai dengan faktor pemuatan (korelasi antara skor item atau komponen dengan pemeringkat konstruk), dan juga indikator yang termasuk dalam perhitungan konstruk.

Aturan praktis yang sering digunakan dalam pemeriksaan awal matriks faktor adalah dengan menggunakan nilai  $+0,30$  sebagai tanda telah mencapai level minimum. Faktor dengan nilai loading factor  $+0,40$  dianggap lebih baik, sedangkan faktor dengan nilai 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 digunakan adalah nilai outer loading  $>0,70$ , collectively  $>0,5$ , dan average variance extracted (AVE)  $>0,5$ .

Dari hasil keluaran SmartPLS yang ditunjukkan di atas, faktor pemuatan setiap indikator dianggap reliabel karena semua nilainya melebihi  $0,50$ , yang membuktikan bahwa semua indikator tersebut valid. Selanjutnya, lakukan pengecekan kedua dengan menghitung reliabilitas komposit dan alpha Cronbach. Dengan melihat pengujian tersebut, diperoleh nilai perhitungan reliabilitas komposit sebagai berikut.

**Tabel 3 Keandalan Komposit**

<i>Keandalan Komposit</i>	
<b>Dewan direksi</b>	1.000
<b>Dewan Komisaris</b>	1.000

Sumber : Output Pls

Dari hasil perhitungan reliabilitas komposit pada tabel 3 untuk semua konstruk eksogen dan endogen, diperoleh hasil bahwa semuanya sangat reliabel. Hal ini dikarenakan nilai reliabilitas komposit memiliki nilai di atas  $0,70$ , hal ini menunjukkan bahwa Keragaman Gender, Kinerja Perusahaan dan Inovasi Perusahaan memiliki validitas dan reliabilitas yang baik. Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh alpha Cronbach sebagai berikut.

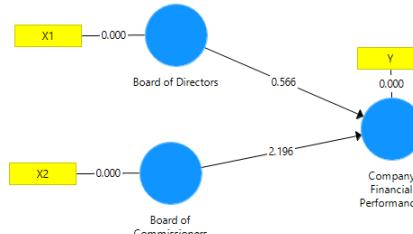
**Tabel 4 Cronbach Alpha**

<i>Alfa Cronbach</i>	
<b>Dewan direksi</b>	1.000
<b>Dewan Komisaris</b>	1.000

Sumber : Output Pls

Berdasarkan hasil perhitungan cronbach alpha pada Tabel 4 untuk semua konstruk eksogen dan endogen, didapatkan bahwa semua konstruk sangat reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai cronbach alpha yang melebihi  $0,70$  yang menunjukkan bahwa Gender Diversity, Company Performance dan Company Innovation memiliki validitas dan reliabilitas yang baik. Kemudian dilanjutkan dengan perhitungan algoritma PLS (Partial Least Squares) yang bertujuan untuk mengetahui nilai convergent validate dari variabel intervening. Berikut ini adalah hasil pengujian dalam bentuk gambar.

**Gambar 2.** Output Luar Model Intervensi SmartPLS



Sumber Gambar: output pls

Pada gambar 3 Outer Model dapat dievaluasi dengan cara mengecek convergent validate. Convergent validate dinilai melalui korelasi antara indikator reflektif dengan skor konstruk, serta melalui indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur konstruk. Apabila nilai loading factor melebihi  $0,70$  maka dianggap sangat direkomendasikan. Namun, nilai loading factor antara  $0,50$  sampai dengan  $0,60$  masih dapat ditoleransi apabila model masih dalam tahap pengembangan. Dari hasil keluaran gambar di atas, loading factor untuk masing-masing indikator terbukti cukup reliabel, karena tidak ada nilai loading factor yang nilainya kurang dari  $0,50$ . Selanjutnya dilakukan

pemeriksaan kedua dengan cara meninjau nilai composite reliability dan cronbach's alpha. Berikut ini adalah hasil perhitungannya.

**Tabel 5** Keandalan Komposit

<i>Keandalan Komposit</i>	
<b>Dewan direksi</b>	1.000
<b>Dewan Komisaris</b>	1.000

Sumber : Output Pls

**Tabel 6** Cronbach Alpha

<i>Alfa Cronbach</i>	
<b>Dewan direksi</b>	1.000
<b>Dewan Komisaris</b>	1.000

Sumber : Output Pls

Dari hasil perhitungan logaritma PLS pada outer model menunjukkan bahwa hasil composite reliability pada masing-masing konstruk sangat baik. Hal ini dikarenakan nilai seluruh konstruk berada di atas 0,90. Selain itu, perhitungan tersebut juga menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha pada masing-masing konstruk sangat baik. Hal ini dikarenakan nilai seluruh konstruk berada di atas 0,90.

**Tabel 7** Rata-rata Varians yang Diekstraksi

<i>Rata-rata Varians yang Diekstraksi</i>	
<b>Dewan direksi</b>	1.000
<b>Dewan Komisaris</b>	1.000

Sumber : Output Pls

Setelah dilakukan pengecekan nilai composite reliability pada Tabel 5 dan cronbach's alpha pada Tabel 6, selanjutnya dilanjutkan dengan pengecekan ketiga yaitu pengecekan nilai Average Variance Extracted (AVE) pada Tabel 7. Average Variance Extracted (AVE) digunakan untuk menguji nilai validitas masing-masing konstruk. Ukuran validitas yang baik untuk masing-masing konstruk adalah jika nilai AVE melebihi 0,50. Berdasarkan hasil pengukuran pada tabel, nilai AVE masing-masing konstruk melebihi 0,50 yang menunjukkan bahwa masing-masing konstruk memiliki validitas yang baik. Setelah mengevaluasi validitas konvergen, langkah selanjutnya adalah memeriksa validitas diskriminan. Berikut ini adalah tabel mengenai nilai validitas diskriminan yang dihitung:

**Tabel 8** Validitas Diskriminan

	<b>Dewan direksi</b>	<b>Dewan Komisaris</b>	<b>Kinerja perusahaan</b>
<b>Dewan direksi</b>	1.000		
<b>Dewan Komisaris</b>	0,121	1.000	
<b>Kinerja perusahaan</b>	0,040	0,153	1.000

Sumber : Output Pls

Pada tabel 8 Discriminant validate merupakan salah satu metode untuk menguji outer model. Metode ini melibatkan perbandingan korelasi antara suatu konstruk dengan konstruk lainnya serta nilai kuadrat Average Variance Extracted (AVE) dari konstruk tersebut. Apabila nilai kuadrat AVE lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk lainnya, maka hal ini mengindikasikan bahwa konstruk tersebut memiliki tingkat discriminant validate yang baik. Dari tabel di atas, nilai kuadrat AVE untuk setiap konstruk adalah 1.000 yang berarti angka tersebut lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk yang nilainya lebih kecil dari 1.000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel mulai dari Gender Diversity, Company Performance, dan Company Innovation telah memenuhi syarat.

### Model Dalam

Model Dalam digunakan untuk menentukan hubungan antara setiap konstruk, nilai signifikansi, dan nilai R-Square. Berikut ini adalah tabel hasil perhitungan untuk nilai R-Square.

**Tabel 9** R-Kuadrat

	<b>R-Kuadrat</b>	<b>R-Kuadrat yang Disesuaikan</b>
<b>Kinerja keuangan</b>	0,024	0,009

Sumber : Output Pls

**Tabel 10** Koefisien Jalur

	<b>Sampel Asli (O)</b>	<b>Rata-rata Sampel (M)</b>	<b>Deviasi Standar (STDEV)</b>	<b>Statistik T (IO/STDEV)</b>	<b>Nilai P</b>
<b>DD-&gt;Kinerja Keuangan</b>	0,022	0,020	0,038	0,566	0,286
<b>DK-&gt;Kinerja Keuangan</b>	0,150	0,154	0,068	2.196	0,014

Sumber : Output Pls

**Pengaruh Keberagaman Gender dalam Dewan Direksi terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan**

Dari tabel 10 Koefisien Jalur dapat diketahui hasil pengujian untuk mengetahui Keberagaman Gender pada Dewan Direksi terhadap Kinerja Perusahaan memiliki nilai t statistik sebesar 0,566, nilai p sebesar 0,286 dengan koefisien regresi sebesar 0,022 sehingga t statistik  $< t$  tabel ( $0,566 < 1,96$ ) dan nilai p  $< \text{sig}$  ( $0,286 > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa keberagaman gender pada kinerja keuangan korporasi tidak dipengaruhi oleh dewan direksi. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa keberagaman gender pada dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu [41] [42] [43]. Keberhasilan keuangan perusahaan yang diukur dengan metrik Return on Assets (ROA) pada perusahaan BUMN Indonesia tidak dipengaruhi oleh ukuran dewan direksi [44]. Hal ini disebabkan karena jumlah dewan direksi pada perusahaan yang diteliti sedikit sehingga keputusan yang diambil oleh dewan direksi tidak terpusat pada satu pekerjaan [45]. Ciri perusahaan dapat dipengaruhi oleh jumlah anggota dewan direksi yang beragam sehingga mengakibatkan efektivitas dewan dalam mengendalikan kinerja perusahaan kurang optimal [46]. Jumlah dewan direksi yang terlalu sedikit dapat mempersulit proses pencarian kesepakatan dan pengambilan keputusan sehingga dewan direksi tidak dapat menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya secara efektif dalam mengelola perusahaan, sehingga dewan direksi tidak dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan [47].

**Pengaruh Keberagaman Gender dalam Dewan Komisaris terhadap Kinerja Perusahaan**

Dari tabel 10 Koefisien Jalur dapat diketahui hasil pengujian untuk mengetahui Keberagaman Gender pada Dewan Komisaris terhadap Kinerja Perusahaan memiliki nilai t statistik sebesar 2,196, nilai p sebesar 0,014 dengan koefisien regresi sebesar 0,150, sehingga t statistik  $< t$  tabel ( $2,196 > 1,96$ ) dan nilai p  $< \text{sig}$  ( $0,014 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa keberagaman gender pada dewan komisaris berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa keberagaman gender pada dewan komisaris berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [48] [49] yang mengatakan bahwa dewan komisaris memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan dengan menggunakan pengukuran ROA. Dewan komisaris mampu meningkatkan kinerja perusahaan dan dapat mengambil keputusan yang lebih baik [50]. Menurut [51] keberagaman gender pada dewan komisaris dapat memberikan perspektif yang lebih luas, sehingga memunculkan inovasi-inovasi baru dalam proses pengambilan keputusan dan menunjukkan bahwa dengan adanya anggota dewan komisaris perempuan dapat memberikan kontribusi dalam pengambilan keputusan dengan mempertanyakan kebijakan-kebijakan konvensional dan dapat merangsang diskusi menjadi lebih hidup.

## IV. KESIMPULAN

Penelitian ini membahas tentang keberagaman gender pada dewan komisaris dan dewan direksi terhadap kinerja keuangan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa keberagaman gender pada dewan direksi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan, hal ini dikarenakan jumlah perempuan pada dewan direksi lebih sedikit, sehingga pertimbangan dalam pengambilan keputusan menjadi lebih sulit, hal ini membuat pengambil keputusan kurang optimal dan tidak meningkatkan kinerja keuangan perusahaan secara signifikan. Keberagaman gender pada dewan komisaris berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa keberagaman gender pada dewan komisaris dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja perusahaan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian yang berbeda, yaitu data yang dianalisis hanya untuk periode 5 tahun, yaitu 2018-2022 untuk semua perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Dan Anda dapat melakukan penelitian tentang keberagaman gender dewan direksi dengan menambahkan variabel dependen yang mungkin mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada Allah SWT yang memberikan ridha-Nya sehingga peneliti mampu bertanggungjawab untuk menyelesaikan penelitian tepat waktu. Tak lupa peneliti ucapkan terima kasih kepada dosen akuntansi yang telah berkontribusi dan memberikan ilmunya dalam penyelesaian penelitian ini serta orang tua, keluarga, dan teman-teman terdekat yang telah memberikan dukungan, doa dan semangat untuk peneliti hingga dapat memperoleh dan meraih gelar sarjana ini.

## REFERENSI

- [1] PA Purnamasari, "Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Bei) Periode 2015-2017," Univ. Airlangga , hal.1–109, 2019.
- [2] AK Anggraini dan TU Lestari, "Apakah Cash Holding, Intellectual Capital, Keberagaman Gender Direksi Mempengaruhi Nilai Perusahaan?," JASA (Jurnal Akuntansi, Audit dan Sist. Inf. Akuntansi) , vol. 8, tidak. 1, hal. 15–28, 2024, doi: 10.36555/jasa.v8i1.2272.
- [3] A. Kesetaraan dan K. Kunci, "KESETARAAN GENDER Oky Oktaviani Pane , Swiamanto Sihombing , Desiyanti Simbolon , Djefrin Zalukhu , Roida Lumbantobing Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Kristen , Institut Agama Kristen Negeri Tarutung Jurnal Ilmu Hukum , Sosial , dan Humaniora , " jilid. 2, hal.298–304, 2024.
- [4] J. Darmawan dan H. Roba'in, "Pengaruh Keberagaman Gender dan Pengungkapan Risiko Terhadap Efisiensi Investasi," Goodwood Akunt. dan Audit. Reviu , jilid. 1, tidak. 1, hal. 29–47, 2022, doi: 10.35912/gaar.v1i1.1484.
- [5] R. Hadya, R. Susanto, F. Ekonomi, dan U. Ekaakti, "MODEL HUBUNGAN ANTARA KEBERAGAMAN GENDER , PENDIDIKAN DAN KEBANGSAAN DEWAN KOMISARIS TERHADAP," vol. 3, tidak. 2, hal.149–160, 2018
- [6] F. Anggraini dan F. Yanto, "PERANAN KONSERVATISME AKUNTANSI TERHADAP GENDER," vol. 20, tidak. 1, hal. 62–74, 2024.
- [7] TK Karyawan, "IE Ja W ng id an ya P Wi la w," Anal. Pengaruh Kualitas Pelayanan Pt Kereta Api Indonesia. (Pt Kai) Terhadap Kepuasan Konsum. Pada Kereta Api Kelas Eksek. Begitu. , TIDAK. 55, hlm. 1–95, 2022.
- [8] P. Akuntansi, F. Ekonomi, dan U. Islam, "Pengaruh Independensi , Gender Wanita , dan Ukuran Dewan Komisaris terhadap Kinerja Keuangan ( Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018-2022 )," hal .398–405, 2022.
- [9] NN Amin dan Sunarjanto, "Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris dan Dewan Direksiterhadap Kinerja Perusahaan," J. Manaj. dan Kewirausahaan , vol. 14, tidak. 1, hal.51–66, 2016.
- [10] R. Mustahidda dan AT Wahyono, "Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan Di Bursa Efek Indonesia," J. Ekon. Bisnis dan Akunt. , jilid. 2, tidak. 1, hal. 59–64, 2021, doi: 10.55606/jebaku.v2i1.591.
- [11] S. Biduri, E. Maryanti, E. Ries Ahmed, K. Yolu Demir Çelik Kampüsü, dan K. Merkez, "Apakah Keberagaman Gender Dewan Mempengaruhi Konservatisme Akuntansi dan Kinerja Keuangan?," AKRUAL J. Akunt. , jilid. 14, tidak. 2, hal.2085–9643, 2023, doi: 10.26740/jaj.v14n2.p203-218.
- [12] MY Sandi, M. Hadin Muhyad, dan A. Syaufi, "Kekayaan Negara Yang Dipisahkan Dalam Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Dalam Bentuk Persero," Notaris J. , vol. 2, tidak. 3, hal. 181–202, 2023, doi: 10.32801/nolaj.v2i3.45.
- [13] AI Taufik, "Keputusan Direksi Badan Usaha Milik Negara (Bumn) Sebagai Keputusan Tata Usaha Negara," J. Rechts Vinding Media Pembin. huh. tidak. , jilid. 9, tidak. 3, hal. 331, 2020, doi: 10.33331/rechtsvinding.v9i3.450.
- [14] D. Ayu Indriyani dan E. Sudaryati, "Pengaruh Keragaman Gender Dewan, Industri dan Ukuran Perusahaan terhadap Donasi Corporate Social Responsibility," E-Jurnal Akunt. , jilid. 30, tidak. 8, hal. 2009, 2020, doi: 10.24843/eja.2020.v30.i08.p09.
- [15] S. Empiris, P. Bunn, Y. Terdaftar, D. Bei, W. Kusumaningrum, dan T. Achmad, "Pengaruh Whistleblowing System, Kualitas Audit Dan Keberagaman Gender Dewan Direksi Terhadap Manajemen Laba," Diponegoro J. Account. , jilid. 11, tidak. 1, hal. 1–14, 2015, [Online]. Tersedia: <http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/accounting>
- [16] Zaini Miftach, "PENGARUH EARNING MANAGEMENT, GOOD CORPORATE GOVERNANCE, CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DAN PROFITABILITAS TERHADAP NILAI PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN PHARMACEUTICALS (FARMASI) YANG TERDA," pp. 53–54, 2018.
- [17] AA Pramesti dan RA Nita, "Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan," J. Ilm. akunt.

- dan Keuang. , jilid. 1, tidak. 2, hal. 188–198, 2022, doi: 10.24034/jiaku.v1i2.5369.
- [18] R. Setiawan, N. Nareswari, dan PAIS Suryana, “Diversitas Gender Dewan Direksi, Risiko, dan Kinerja Perusahaan,” *J. Mirai Manaj.* , jilid. 7, tidak. 1, hal.231–241, 2022.
- [19] F. Anggraini, A. Annisa, dan Z. Zefriyenni, “Pengaruh Keragaman Gender Dewan, Dan Earnings Management Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan,” *J. Proaksi* , vol. 10, tidak. 4, hal.437–449, 2023, doi: 10.32534/jpk.v10i4.4534
- [20] AM dan EA Haile G, “PENGARUH KERAGAMAN GENDER DALAM GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN,” *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอ* , vol. 4, tidak. 1, hal.88–100, 2023.
- [21] S. Sriningsih dan IFS Wahyuningrum, “Pengaruh Comprehensive Stakeholder Pressure dan Good Corporate Governance terhadap Kualitas Sustainability Report,” *Owner* , vol. 6, tidak. 1, hal.813–827, 2022, doi: 10.33395/owner.v6i1.680.
- [22] DS Azzahra, BC Pratama, I. Fakhruddin, dan R. Mudjiyanti, “Pengaruh Penerapan Green Accounting, Karakteristik Komite Audit, Diversitas Kebangsaan Direksi dan Gender Direksi Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility di Perbankan,” *J. Akunt. dan Pajak* , vol. 22, tidak. 22, hlm. 1–13, 2021.
- [23] E. Limbago dan D. Sulistiawan, “Pengaruh Gender Dalam Dewan Komisaris Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Family Control Sebagai Variabel Moderasi di Indonesia,” *Univ. Repo Surabaya.* , hal. 1–16, 2019, [Online]. Tersedia: <http://repository.ubaya.ac.id/id/eprint/35880>
- [24] BT Rahmanto dan SR Daara, “Diversitas Gender Dan Kinerja Keuangan Sektor Farmasi Di Indonesia,” *J. Proaksi* , vol. 7, tidak. 2, hal.183–193, 2020, doi: 10.32534/jpk.v7i2.1290.
- [25] S. Hermawan, S. Biduri, W. Hariyanto, dan EW Ningdiyah, “Kualitas Corporate Internet Reporting Di Indonesia Dan Malaysia,” *J. Akunt. Multiparadigma* , jilid. 10, tidak. 1, hal. 176–187, 2019, doi: 10.18202/jamal.2019.04.10010.
- [26] Nurhasanah, M. Subianto, dan R. Fitriani, “Perbandingan Metode Partial Least Square (PLS) dengan Regresi Komponen Utama untuk mengatasi Multikolinearitas,” *Stat. Forum Teor. dan Apl. Statistik.* , jilid. Jil. 12, T, tidak. 1, hal.33–42, 2012.
- [27] A. Mayasari, N. Mufliah, Fatma Ayu Nuning FA, dan I. Ummah, “Pengembangan Usaha Batik Jatipelem Jombang Menggunakan Partial Least Square (PLS) dan Structural Equation Model (SEM),” *Cyber-Techn* , vol. 14, tidak. 02, hlm. 1–9, 2020, [Online]. Tersedia: <https://ojs.stppomosda.ac.id/index.php/April20/article/view/173>
- [28] R. Raharjanti, “Keberagaman Gender, Struktur Kepemilikan, Dan Perbankan Di Indonesia,” *J. Aktual Akunt. Keuang. Bisnis Terap.* , jilid. 2, tidak. 2, hal.133– 142, 2019, [Online]. Tersedia: <https://media.neliti.com/media/publications/254870-pengaruh-gender-diversityeksekutif-terh-b351535b.pdf>
- [29] YM Suaidah dan OA Setyoningrum, “Kinerja Keuangan Dan Mekanisme Good Corporate Governance Pada Perusahaan Farmasi,” *JAD J. Ris. akunt. Keuang. Dewantara* , vol. 4, tidak. 2, hal. 95–104, 2021, doi: 10.26533/jad.v4i2.887.
- [30] DN Farida, “Pengaruh Diversitas Gender Terhadap Pengungkapan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan,” *J. Akunt. Indonesia.* , jilid. 8, tidak. 2, hal. 89, 2019, doi: 10.30659/jai.8.2.89-107.
- [31] A. Abbas dan AA Frihatni, “Keberagaman Gender Di Sektor Bisnis Dan Efeknya Terhadap Tendensi Kinerja Keuangan Perusahaan,” hal. 17–33, 2023.
- [32] K.Yth, AS Nuraya, dan AS Nuraya, “Ahmad Setiawan Nuraya,” 2022.
- [33] RC Agustina dan A. Santosa, “Pengaruh Dar, Der Dan Tata Kelola Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Farmasi,” *Cap. J.Ekon. dan Manaj.* , jilid. 3, tidak. 1, hal. 16 September 2019, doi: 10.25273/capital.v3i1.5061.
- [34] Y. Afiah dan R. Rachmawaty, “Pengaruh Return on Asset dan Debt to Equity Ratio terhadap Dividend Payout Ratio PT Indo cement Tunggal Prakarsa Tbk Periode 2012 - 2021,” *J. Ilm. Swara Manaj. (Swara Mhs. Manajemen)* , vol. 3, tidak. 3, hal. 583, 2023, doi: 10.32493/jism.v3i3.33276.
- [35] RNN Winantisan *et al.* , “Pengaruh Usia dan Keragaman Gender pada Dewan Komisaris dan Direksi,” *J. EMBA* , vol. 12, no. 1, hlm. 1–12, 2024.
- [36] R. Awalia, “ENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE DAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY TERHADAP KINERJA KEUANGAN PADA PERUSAHAAN BUMN YANG TERDAFTAR DI BEI TAHUN 2015-2020,” *gamma* , no. 8.5.2017, hal. 2003–2005, 2022, [Online]. Tersedia: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>
- [37] L. Imnana, S. Sialila, dan M. Wenno, “Pengaruh Profitabilitas Dan Leverage Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Sub Sektor Makanan dan Minuman,” *Manis J. Manaj. dan Bisnis* , vol. 7, tidak. 1, hal. 59–71, 2023, doi: 10.30598/manis.7.1.59-71.
- [38] S. Eliya dan Y. Suprapto, “Pengaruh Keberagaman Gender terhadap Kinerja Keuangan pada Perusahaan Manufaktur Barang Konsumsi Publik di Indonesia,” *SEIKO J. Manag. Bis.* , jilid. 5, tidak. 2, hal. 2022–

- 2045, 2022, [Online]. Tersedia: <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.2024>
- [39] D. Suryanto, "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening," *Manag. Pejantan. pengusaha. J.* , jilid. 1, tidak. 2, hal. 98–109, 2019, [Online]. Tersedia: <http://journal.yrkipku.com/index.php/msej>
- [40] WN Enjelina, S. Manrejo, dan DP Faeni, "Kebijakan Dividen, Tax Evasion Dan Leverage Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Makanan Dan Minuman (Bei 2018 – 2022)," *SENTRI J. Ris. ilmu.* , jilid. 3, tidak. 3, hal. 1295–1308, 2024, doi: 10.55681/sentri.v3i3.2414.
- [41] A. Citradewi dan E. Widiani, "Peran Reputasi Perusahaan dalam Memediasi Pengaruh Corporate Social Responsibility dan Ukuran Dewan Direksi terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan," *J. Eksplor. akunt.* , jilid. 6, tidak. 1, hal.232–249, 2024, doi: 10.24036/jea.v6i1.1404.
- [42] Nurainun, SB Siregar, PP Harahap, EP Sinaga, dan TM Siregar, "Jurnal Pendidikan Ilmiah Transformatif INDONESIA," *J. Pendidik. ilmu. Mengubah.* , jilid. 7, tidak. 12, hlm.8–16, 2023.
- [43] J. Tomaškinová dan J. Tomaškin, "Penilaian dampak negatif aktivitas antropogenik pada lanskap karst dan proposal untuk langkah-langkah revitalisasi," *Carpathian J. Earth Environ. Sci.* , vol. 9, no. 1, hlm. 117–123, 2014.
- [44] A. Yulianti dan N. Cahyonowati, "Pengaruh Dewan Direksi, Komisaris Independen, Komite Audit, Kepemilikan Manajerial, dan Kepemilikan Institusional Terhadap Kinerja Keuangan," *J. Ilmu Manaj.* , jilid. 1, tidak. 265–98, hlm. 15–19, 1AD, [Online]. Tersedia: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/accounting/article/view/40175/29430>
- [45] AP Rahardjo and E. Wuryani, "Pengaruh Good Corporate Governance, Kepemilikan Institusional, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Bei) Tahun 2016-2018)," *J. Akunt. AKUNESA* , vol. 10, tidak. 1, hal. 103–113, 2021, doi: 10.26740/akunesa.v10n1.p103-113.
- [46] LC Intia dan SN Azizah, "Pengaruh Dewan Direksi, Dewan Komisaris Independen, Dan Dewan Pengawas Syariah Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan Syariah Di Indonesia," *J. Ris. Keuang. dan Akunt.* , jilid. 7, tidak. 2, hlm. 46–59, 2021, doi: 10.25134/jrka.v7i2.4860.
- [47] AP Faradea dan S. Suwarno, "Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi, Karakteristik Komite Audit, dan Manajemen Risiko Terhadap Kinerja Perusahaan," *J. Cult. Akun. Audit.* , jilid. 1, tidak. 2, hal. 1, 2022, doi: 10.30587/jcaa.v1i2.4341.
- [48] BPD Putra, "Pengaruh Dewan Komisaris, Proporsi Komisaris Independen, Terhadap Kinerja Perusahaan," *J. Manaj. Teor. dan Ter. J. Aplikasi Teori. Kelola.* , jilid. 8, tidak. 2, hal. 70–85, 2016, doi: 10.20473/jmtt.v8i2.2724.
- [49] DA Purnomo, R. Mudjiyanti, E. Hariyanto, dan BC Pratama, "Pengaruh Dewan Direksi, Dewan Komisaris, Kepemilikan Publik Dan Kepemilikan Institusional Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Bumn Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2020)," *Rasio Reviu Akunt. Kontemporer Indonesia.* , jilid. 2, tidak. 2, hal. 82–91, 2021, doi: 10.30595/ratio.v2i2.10375.
- [50] E. Darmayanti dan D. Arigawati, "Pengaruh Audit Internal Dan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan," *J. Locus Penelit. dan Pengabdi.* , jilid. 2, tidak. 9, hlm.898–916, 2023, doi: 10.58344/locus.v2i9.1660.
- [51] D. Prasetyo dan T. Dewayanto, "Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur periode 2013-2015)," *Diponegoro J. Account.* , jilid. 8, tidak. 2, hlm. 1–10, 2019.

**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.*