



## SINTAMA: Jurnal Sistem Informasi, Akuntansi dan Manajemen

journal homepage:  
<https://adaindonesia.or.id/journal/index.php/sintamai>

E-ISSN 2808-9197



### Pengaruh Karakteristik Komposisi Manajemen Puncak Terhadap Kinerja Keuangan

Neldra Kendrila<sup>1</sup>, Zul Azmi<sup>2</sup>, Siti Samsiah<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Muhammadiyah Riau  
e-mail: nedra.kendrila@gmail.com

Penulis Korespondensi. Neldra Kendrila  
e-mail: nedra.kendrila@gmail.com

#### ARTIKEL INFO

**Artikel History:**

Menerima 11 Januari 2022  
Revisi 14 Januari 2022 Diterima  
17 Januari 2022  
Tersedia Online 29 Januari 2022

**Kata kunci :**

Foreign Nationality, Gender, Age,  
Educational Background, Financial  
Performance.

#### A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh karakteristik komposisi manajemen puncak yang meliputi kewarganegaraan asing, jenis kelamin, usia, dan latar belakang pendidikan anggota dewan perusahaan terhadap kinerja keuangan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan sektor Real Estate dan Infrastruktur yang Terdaftar di BEI Periode 2017-2020. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebangsaan asing, gender, usia anggota dewan perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Sedangkan latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

#### ARTICLE INFO

**Artikel History:**

Received 11 Januari 2022  
Revision 11 Januari 2022  
Accepted 11 Januari 2022  
Available Online 11 Januari 2022

**Keywords :**

Foreign Nationality, Gender, Age,  
Educational Background,  
Financial Performance .

#### A B S T R A C T

*This study aims to examine the effect of characteristics top management composition which includes foreign nationality, gender, age, and educational background of company board members on financial performance. The sample used in this study is the Real Estate and Infrastructure sector companies listed on the IDX for the 2017-2020 period. Hypothesis testing is done by using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that foreign nationality, gender, age of company board members have no effect on financial performance. Meanwhile, educational background affects financial performance.*

© 2022 SINTAMA: Jurnal Sistem Informasi, Akuntansi dan Manajemen

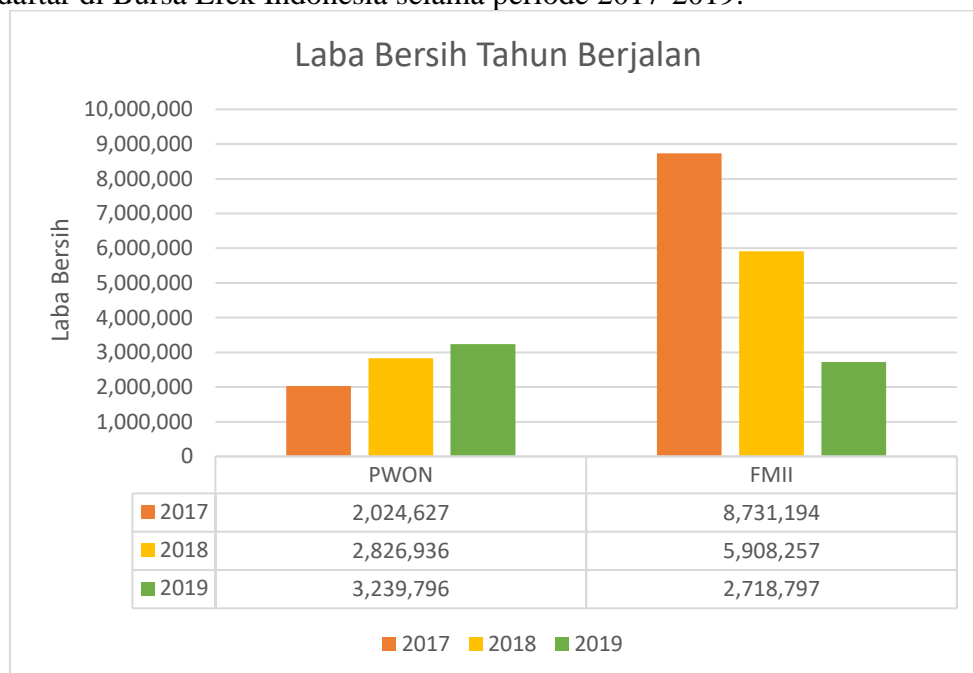
### 1. PENDAHULUAN

Kinerja perusahaan merupakan suatu gambaran mengenai kondisi keuangan suatu perusahaan yang dianalisis dengan alat-alat analisis keuangan untuk dijadikan sebagai tolak ukur dari keberhasilan perusahaan, sehingga dapat diketahui mengenai baik buruknya keadaan keuangan suatu perusahaan yang mencerminkan prestasi kerja dalam periode tertentu (Putri et al., 2020).

Kinerja keuangan perusahaan berhubungan erat dengan pengukuran dan juga penilaian kinerja. Pengukuran kinerja (*performing measurement*) merupakan kualifikasi dan efisiensi

serta efektivitas perusahaan di dalam pengoperasian bisnis perusahaan selama periode akuntansi. Dalam hubungannya dengan kinerja, laporan keuangan sering dijadikan dasar untuk penilaian kinerja perusahaan. Alternatif lain yang dapat digunakan investor untuk mengetahui kinerja keuangan sebuah perusahaan, adalah dengan analisis rasio keuangan.

Analisis rasio keuangan dibagi kedalam tiga area penting yang diprosikan oleh 3 Variabel kinerja keuangan yaitu ROA, ROE, dan Tobin's Q. Return on Asset (ROA) dan return on equity (ROE) adalah dua ukuran kinerja keuangan berdasarkan pendekatan akuntansi sedangkan Tobin's Q merupakan pengukuran kinerja keuangan pendekatan pasar. Tobin's Q juga merupakan ukuran yang memberikan gambaran yang tidak hanya pada aspek fundamental, namun juga sejauh mana pasar menilai perusahaan dari berbagai aspek yang dilihat oleh pihak luar termasuk investor (Hariati dan Rihatiningtyas, 2015; Fadillah, 2017). Berikut ini merupakan data grafik laba bersih tahun berjalan beberapa perusahaan real estate yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2017-2019:



Sumber: [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id)

Gambar 1. Laba Bersih Tahun Berjalan

Berdasarkan grafik diatas menunjukkan bahwa rata-rata laba bersih perusahaan setiap tahunnya mengalami kenaikan yang berfluktuatif. Terlihat pada PT. Pakuwon Jati Tbk setiap tahunnya mengalami kenaikan, dimana pada tahun 2019 laba bersih yang tercatat sebesar Rp3.239 miliar, naik 14,6% dibanding tahun 2018 yang memiliki besaran Rp2.826 miliar dan dibandingkan pencapaian tahun 2017 sebesar Rp2.024 miliar. Sementara itu pada PT. Fortune Mate Indonesia Tbk setiap tahunnya mengalami penurunan, dimana pada tahun 2019 laba bersih yang tercatat sebesar Rp.2.718 miliar atau lebih kecil sebesar 54 % dibandingkan dengan tahun 2018 sebesar Rp.5.908 miliar dan ditahun 2017 sebesar Rp.8.731 miliar.

Melihat kondisi yang demikian, maka menjadi sebuah keharusan bagi setiap perusahaan untuk semakin meningkatkan kinerja mereka demi tercapainya sebuah tujuan perusahaan baik dalam segi finansial maupun non finansial. Salah satu cara yang dapat ditempuh perusahaan untuk mencapai tujuannya tersebut adalah dengan menerapkan sistem tata kelola perusahaan yang baik (Basoeky et al., 2021). Perusahaan yang menerapkan sitem tata kelola perusahaan yang baik bertujuan untuk memberikan dorongan kepada dewan

(*board*) dan manajemen untuk mencapai tujuan tersebut, yang merupakan kepentingan perusahaan dan pemegang saham (Yunita et al., 2017).

Komposisi dewan yang diterapkan industri di Indonesia adalah *two-trier*, artinya komposisi dewan berisikan dewan komisaris dan dewan direksi. Dewan komisaris memiliki tanggung jawab atas monitoring kerja yang dilakukan dewan direksi, dan dewan direksi memiliki tanggung jawab mengatur operasional perusahaan (Kurniawati, 2020). Saat ini terdapat isu yang berkaitan dengan sistem tata kelola perusahaan yang baik yang memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan yaitu adanya keberagaman dewan (*board diversity*). Keberagaman pada dewan komisaris dan dewan direksi (*board diversity*) diharapkan dapat mendorong pengambilan keputusan yang objektif dan komprehensif karena keputusan dapat diambil dari berbagai macam sudut pandang (Rahmadhani & Adhariani, 2017). Keberagaman komposisi dewan komisaris dan dewan direksi dapat diklasifikasikan dari (1) kebangsaan, (2) jenis kelamin, (3) usia, dan (4) latar belakang pendidikan.

Berdasarkan isu terkait keberagaman anggota dewan komisaris dan dewan direksi di antaranya kebangsaan asing. Jumlah Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia pada 2020 mencapai 98.902 orang. Dari data tersebut TKA asal China menduduki peringkat pertama, yaitu 35.781 orang atau setara 36,17%. Mengutip dari (CNBC, 2019) sebelumnya sejak 2014-2018, jumlah tenaga kerja asing di Indonesia telah tumbuh sebesar 38,6%. Di periode yang sama realisasi investasi penanaman modal asing (PMA) hanya tumbuh diangka 17%. Pada Desember 2018, tercatat sebanyak 95 ribu tenaga kerja asing di Indonesia. Kebanyakan tenaga kerja asing bekerja sebagai profesional sebanyak hampir 24 ribu orang, sebagai manajer sebanyak 20 ribu orang dan direksi di suatu perusahaan sekitar 15 ribu orang. Sisanya bekerja sebagai komisaris, supervisor, konsultan dan teknisi.

Pada September 2019 lalu, Menteri ketenagakerjaan, Hanif Dhakiri baru saja menandatangani beleid yang artinya ingin merelaksi tenaga kerja asing di Indonesia. Dalam keputusan menteri ketenagakerjaan (Kepmenaker) Nomor 228 tahun 2019 tentang jabatan tertentu yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing. Salah satu ketentuan didalam Kepmenaker No 228 tahun 2019 adalah jabatan komisaris dan direktur yang tidak mengurus personalia diizinkan untuk diduduki oleh TKA, selama tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (talenta.com, 2020).

Diversitas kebangsaan dalam riset Arquisola et al., (2018) memberikan hasil bahwa keberagaman dalam dewan komisaris dan direksi berpengaruh menurunkan kinerja keuangan yang disebabkan oleh internasionalitas yang hebat di dewan dapat mengurangi komunikasi antara anggota dewan. Akan tetapi hasil riset yang berbeda ditunjukkan oleh Putri et al., (2020) menyatakan bahwa kebangsaan asing berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan, dalam hasil riset ini menunjukkan bahwa dewan perusahaan yang berkebangsaan asing mampu menawarkan ide-ide, pengetahuan, dan keahlian dari negara asal yang sangat berharga meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Hasil riset penelitian ini sejalan dengan riset Roika et al., (2019) bahwa keragaman kebangsaan berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan berbasis akuntansi yaitu ROE (Return on Equity) dan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan berbasis pasar atau Tobin's Q.

Diversitas dalam dewan komisaris dan dewan direksi berikutnya adalah *gender*. Problematika kesetaraan *gender* di dunia kerja mulai mendapat perhatian khusus korporasi secara global, termasuk di Indonesia. Berdasarkan hasil laporan penelitian Organisasi Buruh Internasional (ILO) mengungkap bahwa perusahaan-perusahaan di Indonesia melaporkan hasil bisnis yang lebih baik seiring dengan meningkatnya inisiatif kesetaraan *gender*. Dalam laporan tersebut terungkap sekitar 77% dari 400 perusahaan Indonesia yang mengikuti survey menikmati manfaat keberagaman *gender* dalam usaha mereka.

Survei perusahaan yang dilakukan ILO menelaah keterwakilan perempuan pada empat tingkat manajerial. Dari perusahaan-perusahaan yang disurvei di Indonesia, sebanyak 61% memiliki perempuan pada posisi manajer madya, 49% memiliki perempuan pada posisi manajer senior, dan hanya 22% memiliki perempuan pada posisi pimpinan tinggi (eksekutif puncak).

Diversitas *gender* dalam riset Ahmed et al., (2018) membuktikan bahwa diversitas dewan yang diukur oleh direktur *gender* dan kebangsaan, memiliki efek positif pada kinerja keuangan perusahaan. Akan tetapi hasil riset yang berbeda ditunjukkan oleh Rompis et al., (2018) menyatakan bahwa ukuran dewan, usia, dan *gender* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perbankan. Sedangkan hasil riset Lestari & Mutmainah, (2020) telah membuktikan bahwa keberagaman *gender* di dalam anggota dewan direksi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan.

Diversitas dalam dewan komisaris dan dewan direksi selanjutnya adalah usia. Diversitas usia dalam riset Fathonah, (2018) memberikan hasil bahwa usia tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Akan tetapi hasil riset yang berbeda ditunjukkan oleh Saerang et al., (2018) yang menunjukkan usia, tingkat pendidikan, masa kerja dan jenis kelamin memiliki hubungan positif dengan *CAR*, tetapi tidak ada hubungan dengan *ROA*, *ROE* dan Total Aset. Hasil riset ini sejalan dengan riset Fujianti, (2018) yang menunjukkan usia dan masa jabatan manajer puncak memainkan peran penting dalam mencapai kinerja perusahaan.

Pembahasan diversitas terakhir dalam dewan komisaris dan dewan direksi adalah latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Silfiani et al., 2021). Keragaman latar belakang pendidikan adalah hal yang substansial untuk formasi yang mengisi dewan secara keseluruhan. Hal tersebut dikarenakan oleh kebutuhan perusahaan akan latar belakang pendidikan yang terus berubah seiring dengan perubahan waktu. Berdasarkan hasil riset Saerang et al., (2018) memberikan hasil bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif pada kinerja keuangan. Akan tetapi hasil riset yang berbeda ditunjukkan oleh Fujianti, (2018) menyatakan bahwa latar belakang pendidikan kecil kemungkinannya mampu mempengaruhi nilai perusahaan secara signifikan. Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini berfokus pada menguji pengaruh kebangsaan asing, gender, usia, dan latar belakang pendidikan anggota dewan perusahaan terhadap kinerja keuangan.

## 2. STUDI LITERATUR

### *Agency Theory*

*Agency Theory* diperkenalkan oleh Jensen dan Meckling (1976); Lestari & Mutmainah, (2020) adalah teori yang menjelaskan hubungan kontrak antara pihak yang memberi wewenang (principal) dengan pihak yang menerima wewenang (agent) untuk melakukan sejumlah jasa dan pemberian wewenang dalam pengambilan keputusan.

Menurut Ehikioya, (2009); Kurniawati, (2020) pada penelitiannya, menjelaskan adanya sebuah konflik kepentingan antara principal (investor atau pemegang saham) dan *agent* (manajer). Para manajer yang lebih banyak mengetahui tentang perusahaan menyebabkan manajer seringkali lebih mementingkan dirinya sendiri daripada kepentingan pemegang saham (investor). Masalah agensi yang terdapat di dalam perusahaan harus diatasi dengan melakukan berbagai pengawasan perusahaan, dengan meningkatkan kepemilikan, dan memberikan insentif kepada manajemen di dalam perusahaan. Hal ini penting untuk dilakukan untuk dapat melindungi kepentingan investor dan agar para manajemen dapat bertindak sesuai kepentingannya. Masalah agensi yang dapat dikurangi atau bahkan dihilangkan, akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. *Agency theory* yang dikaitkan dengan diversitas anggota dewan yang dimiliki perusahaan, Teori agensi menyarankan bahwa

dewan yang lebih terdiversifikasi lebih mandiri dan lebih mampu melakukan fungsi pemantauan mereka (Abdullah, 2014;Kurniawati, 2020).

### ***Signalling Theory***

*Signalling Theory* adalah yang dikembangkan oleh Ross (1977) menyatakan bahwa pihak eksekutif perusahaan memiliki informasi lebih baik mengenai perusahaannya akan terdorong untuk menyampaikan informasi tersebut kepada calon investor agar harga saham perusahaannya meningkat. Perusahaan secara sukarela menyampaikan informasi mengenai perusahaan kepada pasar modal untuk mengurangi asimetri informasi. Berdasarkan teori sinyal, keberadaan wanita dalam dewan komisaris dan direksi, keberadaan individu dengan beragam kebangsaan dalam dewan komisaris dan direksi, latar belakang pendidikan yang tersebar, dan tingkat independensi akan memberikan sinyal positif telah melakukan prinsip prinsip tata kelola perusahaan yang baik, khususnya untuk akuntabilitas dan independensi pembuatan keputusan. Informasi ini seharusnya dianggap berita baik (good news) dan memiliki information content bagi investor dan akan berpengaruh terhadap penilaian kinerja keuangan perusahaan (Wicaksana dan Astawa, 2011; Kurniawati, 2020).

### ***Resource dependence theory***

*Resource Dependence Theory* adalah menjelaskan hubungan antara konsep kekuasaan dengan konsep ketergantungan. Dewan direksi merupakan penghubung yang menghubungkan perusahaan dengan sumber ketergantungan eksternal, maka dengan menunjuk anggota dewan yang tepat, perusahaan dapat mengurangi ketidakpastian lingkungan, biaya transaksi yang lebih rendah terkait pertukaran eksternal (Alberti et al., 2019).

*Teori resource dependence* memandang dewan sebagai alat informasi dan sumber daya yang penting untuk perusahaan. Diversitas anggota dewan dapat memberikan manfaat pada perusahaan dengan menciptakan *network* dengan pihak luar perusahaan untuk memperoleh informasi penting dan menjamin ketersediaan sumber dayanya (Preffer, 1978; Putri, 2020).

### ***Tata Kelola Perusahaan (Corporate Governance)***

Tata kelola perusahaan merupakan serangkaian mekanisme demi mengarahkan, mengatur, serta mengendalikan perusahaan agar berjalan sesuai harapan pemangku kepentingan (*stakeholder*). Berbagai aturan dan insentif ditetapkan demi terbentuknya struktur dan tujuan perusahaan yang pasti, dan cara mencapai tujuan perusahaan tersebut, serta bentuk pengawasan. Tata kelola perusahaan (*corporate governance*) yang efektif menciptakan sistem dan struktur yang seimbang dalam pengendalian perusahaan (OECD, 2004; Zulkarnain, 2019).

### ***Kinerja Keuangan***

Kinerja keuangan perusahaan merupakan alat ukur keberhasilan seorang manajer dalam menjalankan perusahaannya. Informasi berhubungan dengan kinerja keuangan dibutuhkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan dengan perusahaan. Salah satu ukuran kinerja perusahaan adalah dengan analisis rasio keuangan. Analisis rasio keuangan dibagi kedalam tiga area penting yang diprosikan oleh 3 Variabel kinerja keuangan yaitu ROA, ROE, dan Tobin's Q. Return on Asset (ROA) dan return on equity (ROE) adalah dua ukuran kinerja keuangan berdasarkan pendekatan akuntansi sedangkan Tobin's Q merupakan pengukuran kinerja keuangan pendekatan pasar. Namun variabel Tobin's Q cenderung lebih objektif

dibanding ukuran berdasarkan pendekatan akuntansi, serta dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak terkontrol. Tobin's Q juga merupakan ukuran yang lebih teliti karena memberikan gambaran yang tidak hanya pada aspek fundamental, namun juga sejauh mana pasar menilai perusahaan dari berbagai aspek yang dilihat oleh pihak luar termasuk investor (Hariati dan Rihatingtyas, 2015; Fadillah, 2017).

### **Diversitas Anggota Dewan Perusahaan**

Istilah "keragaman" umumnya digunakan untuk menangkap semua hal perbedaan di tempat kerja termasuk perbedaan identitas sosial, seperti jenis kelamin, ras, etnis, orientasi seksual, kelas, kebangsaan, agama, dan perbedaan dalam kelompok organisasi, seperti fungsional atau latar belakang pendidikan dan kepemilikan, serta perbedaan karakteristik individu seperti sikap istimewa, nilai-nilai, gaya kognitif, dan preferensi (Ely dan Foldy dalam Prihatingtias, 2012; Roika et al., 2019).

### **Kebangsaan Asing**

Kebangsaan dapat didefinisikan sebagai pengabdian kepada bangsa seseorang atau kebijakan kemerdekaan nasional (Simpson dan Weiner, 1991; Arquisola et al., 2018). Munculnya warga negara asing diharapkan dapat memberikan manfaat positif bagi perusahaan, karena investor berpikir bahwa apabila terdapat anggota dewan berkebangsaan asing maka memperlihatkan bahwa perusahaan telah dijalankan dengan kompeten, yang mengakibatkan para investor asing tidak bimbang berinvestasi di perusahaan tersebut (Kesaulya dan Febriany, 2018; Kurniawati, 2020). Di sisi lain, Lehman dan Dufrene, (2008); Arquisola et al., (2018) menunjukkan ada bukti bahwa kebangsaan dan budaya pada anggota dewan dapat memperbesar kemungkinan masalah komunikasi lintas budaya dan konflik interpersonal.

### **Gender**

Keragaman gender mengacu pada pertimbangan keahlian yang berbeda dan potensi perempuan dan laki-laki sebagai sumber yang sama Prihatingtias, (2012); Roika et al., (2019). Dalam konteks lingkungan kerja, keragaman gender mengacu pada proporsi laki-laki dan perempuan di tempat kerja yang dapat mempengaruhi cara orang berkomunikasi dan bekerja satu sama lain di tempat kerja, dan mempengaruhi kinerja organisasi (Prihatingtias, 2012; Roika et al., 2019).

### **Usia**

Usia adalah diversitas yang dimanfaatkan untuk menilai variasi yang lebih dalam hal kognitif, informasi dan nilai, karena manajer berusia muda mungkin memiliki informasi, pengalaman, dan perspektif yang berbeda dibandingkan dengan manajer berusia senior dalam menyusun ketetapan perusahaan terhadap masalah-masalah strategis (Saerang et al., 2018).

### **Latar Belakang Pendidikan**

Pendidikan tinggi yang dimiliki anggota dewan dapat berkontribusi mengenai keefektifan dari mereka dan juga dapat memberikan isyarat kepada para investor tentang kualitas mereka. Walaupun bukan kewajiban anggota komisaris dan direksi yang menjabat mempunyai latar belakang pendidikan bisnis, akan tetapi jauh lebih baik apabila anggota dewan mempunyai pengetahuan bisnis dan ekonomi (Saerang et al., 2018).

## **Pengaruh Kebangsaan Asing Anggota Dewan Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan**

Sesuai dengan *signalling theory* yang dikembangkan oleh Ross (1977) menyatakan bahwa pihak eksekutif perusahaan memiliki informasi lebih baik mengenai perusahaannya akan terdorong untuk menyampaikan informasi tersebut kepada calon investor agar harga saham perusahaannya meningkat. Perusahaan secara sukarela menyampaikan informasi mengenai perusahaan kepada pasar modal untuk mengurangi asimetri informasi. Berdasarkan teori sinyal, keberadaan kebangsaan asing dalam dewan komisaris dan direksi akan memberikan sinyal positif telah melakukan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik, khususnya untuk akuntabilitas dan independensi pembuatan keputusan karena kesan warga negara asing lebih memiliki kompetensi dan profesionalitas di bidangnya yang pada akhirnya hal ini akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Dalam riset Arquisola et al., (2018) bahwa keberadaan keragaman dalam dewan komisaris dan direksi berpengaruh menurunkan kinerja perusahaan. Hal tersebut disebabkan pada kenyataannya bahwa internasionalitas yang hebat di dewan dapat mengurangi komunikasi antara anggota dewan dan perbedaan usia yang besar dapat meringankan proses pengambilan keputusan. Sedangkan dalam riset Putri et al., (2020) menyatakan bahwa kebangsaan asing berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan, dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dewan perusahaan yang berkebangsaan asing mampu menawarkan ide-ide, pengetahuan, dan keahlian dari negara asal yang sangat berharga meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Kompetensi dari orang asing akan menambah kualitas dari dewan sehingga kebijakan-kebijakan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Roika et al., (2019) bahwa keragaman kebangsaan berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan berbasis akuntansi yaitu ROE (Return on Equity) dan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan berbasis pasar atau Tobin's Q.

H<sub>1</sub> : Kebangsaan Asing Anggota Dewan Perusahaan Berpengaruh Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan.

### **Pengaruh Gender Anggota Dewan Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan**

Keberagaman gender dalam perusahaan sendiri saat ini selain membantu dalam meningkatkan kinerja perusahaan, dapat juga meminimalisir agency problem yang terjadi dalam perusahaan. Dalam teori agensi dijelaskan bahwa antara prinsipal atau pemilik perusahaan dengan agen atau manajer perusahaan terjadi perbedaan kepentingan, dimana agen lebih mementingkan kepentingan pribadinya dibandingkan kepentingan dan tujuan perusahaan. Keberagaman gender dapat menjadi mekanisme dalam membantu mengurangi agensi problem. Masalah agensi dapat dikurangi atau ditekan dengan tata kelola perusahaan yang kuat, sehingga dengan hal tersebut dapat membantu perusahaan meningkatkan kinerja perusahaannya (Thoomaszen & Hidayati, 2020).

Dalam teori agensi dapat diasumsikan bahwa dengan adanya wanita dalam anggota dewan perusahaan dapat membuat dewan perusahaan lebih mandiri dan efektif dalam mengawasi para manajer perusahaan. Namun seringkali kehadiran wanita dalam dewan perusahaan seringkali disingkirkan dari kegiatan-kegiatan penting perusahaan, hal inilah yang dapat berdampak pada kinerja perusahaan, karena dengan dibatasinya kegiatan yang dapat diikuti oleh wanita dalam mengakibatkan perusahaan kehilangan nilai-nilai potensial dari anggota wanita.

Dalam riset Ahmed et al., (2018) membuktikan bahwa diversitas dewan, yang diukur oleh direktur gender dan kebangsaan, memiliki efek positif pada kinerja keuangan perusahaan, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fathonah, (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gender diversity untuk

komposisi dewan direksi terhadap kinerja keuangan yaitu sebesar 30.86% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Gender. Tetapi berbeda dengan riset yang dilakukan oleh Rompis et al., (2018) menyatakan bahwa menyatakan bahwa ukuran dewan, usia, dan gender berpengaruh signifikan terhadap kinerja perbankan.

H<sub>2</sub> : Gender Anggota Dewan Perusahaan Berpengaruh Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan.

### **Pengaruh Usia Anggota Dewan Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan**

Sesuai *resource dependence theory* yang merupakan studi tentang bagaimana sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan harus digunakan semaksimal mungkin untuk mendorong perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan potensi untuk menciptakan kemakmuran. Adanya keberagaman usia pada anggota dewan perusahaan akan berpengaruh pada kinerja perusahaan, karna usia adalah diversitas yang dimanfaatkan untuk menilai variasi yang lebih dalam hal kognitif, informasi dan nilai, karena manajer berusia muda mungkin memiliki informasi, pengalaman, dan perspektif yang berbeda dibandingkan dengan manajer berusia senior dalam menyusun ketetapan perusahaan terhadap masalah-masalah strategis (Saerang et al., 2018).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa anggota TMT yang lebih tua cenderung lebih sedikit melakukan perubahan (Wiersema dan Bantel, 1992; Putri et al., 2020). Dalam penelitian Fathonah, (2018) usia tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja keuangan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Saerang et al., (2018) yang menunjukkan usia, tingkat pendidikan, masa kerja dan jenis kelamin memiliki hubungan positif dengan CAR, tetapi tidak ada hubungan dengan ROA, ROE dan Total Aset, penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Fujianti, (2018) yang menunjukkan usia dan masa jabatan manajer puncak memainkan peran penting dalam mencapai kinerja perusahaan.

Jika dilihat dari tahapan dewasa seseorang yang dikaitkan dengan kinerja, maka seseorang yang berada pada kelompok usia dewasa madya (tengah) merupakan masa dimana ketika orang mencapai dan mempertahankan kepuasan dalam karirnya, mereka cenderung fokus terhadap pekerjaan daripada berpindah-pindah dari satu perusahaan ke perusahaan yang lain. Hal inilah yang memperlihatkan bahwa usia dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam perusahaan yang kemudian dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan.

H<sub>3</sub> : Usia Anggota Dewan Perusahaan Berpengaruh Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan.

### **Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Anggota Dewan Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan**

Berdasarkan pemikiran *teori resource dependence* yang memandang dewan sebagai alat informasi dan sumber daya yang penting untuk perusahaan. Diversitas anggota dewan dapat memberikan manfaat pada perusahaan dengan menciptakan *network* dengan pihak luar perusahaan untuk memperoleh informasi penting dan menjamin ketersediaan sumber dayanya (Preffer, 1978; Putri, 2020). Dibandingkan dengan keragaman kebangsaan asing, gender, dan usia, latar belakang pendidikan adalah hal yang substansial untuk formasi yang mengisi dewan secara keseluruhan.

Latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh anggota dewan perusahaan berdampak terhadap kinerja keuangan perusahaan, meskipun bukan menjadi suatu keharusan bagi seseorang untuk berpendidikan yang masuk ke dunia bisnis namun dikarenakan oleh kebutuhan perusahaan akan latar belakang pendidikan yang terus berubah seiring dengan perubahan waktu. Dewan perusahaan yang memiliki basis pendidikan keuangan akan lebih mengetahui cara bagaimana mencapai suatu hasil yang baik dan dapat menghindari adanya praktek penghasil manajemen oleh sebab itu pengetahuan dan latar belakang dewan perusahaan dibidang keuangan dapat



meningkatkan kemampuan mereka dalam kinerja keuangan dan lebih mampu menghasilkan metode pelaporan keuangan dengan lebih efektif.

Berdasarkan hasil penelitian Saerang et al., (2018) menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif pada kinerja keuangan, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yogiswari & Badera, (2019) yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dengan nilai perusahaan. Sedangkan dalam penelitian Fujianti, (2018) menyatakan bahwa latar belakang pendidikan kecil kemungkinannya mampu mempengaruhi nilai perusahaan secara signifikan.

H<sub>4</sub> : Latarbelakang Pendidikan Anggota Dewan Perusahaan Berpengaruh Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif berupa data sekunder yang diperoleh dengan mengakses laman [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id). Metode yang dilakukan untuk mendapatkan data yang diperlukan yaitu dengan menggunakan metode dokumentasi. Teknik dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan sumber-sumber data dari sumber dokumen yang tersedia. Peneliti mengumpulkan data berupa data sekunder yang berupa laporan keuangan perusahaan real estate dan infrastruktur yang terdaftar di BEI periode 2017-2020.

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan real estate dan infrastruktur yang terdaftar di BEI periode 2017-2020. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Kriteria-kriteria yang digunakan dalam penentuan sampel dalam penelitian ini adalah Perusahaan yang tergolong dalam perusahaan real estate dan infrastruktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2017-2020, perusahaan menerbitkan laporan tahunan (annual report) pada tahun 2017-2020, dan perusahaan yang menyajikan profil anggota dewan perusahaan terkait kebangsaan asing, gender perempuan, usia dan latar belakang pendidikan.

Berdasarkan kriteria di atas, maka terdapat sampel sebanyak 17 perusahaan real estate dan infrastruktur yang terdaftar di BEI periode 2017-2020 yang berasal dari populasi sebanyak 131 perusahaan.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian statistik yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil dari pengolahan data secara deskriptif yang terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Tobins' Q (Y)	68	14,32	20,64	17,62	2,11009
NATION (X1)	68	,07	,50	,2288	,13112
WOMAN (X2)	68	,07	,50	,2284	,12550
AGE (X3)	68	1,61	3,00	2,200	,35229
EDU (X4)	68	,22	1,00	,7087	,21679
LEVERAGE	68	,04	1,03	,4163	,22133
Valid N (listwise)	68				

*Sumber: Data olahan, 2021*

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terhadap model regresi linier berganda yang digunakan dilakukan agar dapat diketahui apakah model regresi yang digunakan bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) (Ghozali, 2013). Adapun riset ini dinyatakan lolos uji asumsi klasik yang digunakan dalam model regresi linier berganda yaitu; Normalitas, Autokorelasi, Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas, sehingga dapat dilanjutkan ke uji regresi berganda.

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Dalam menganalisis pengaruh kebangsaan asing (X1), *gender* (X2), usia (X3), latarbelakang pendidikan (X4), *leverage* terhadap variabel terikat kinerja keuangan (Y), digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda selengkapnya dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2. Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,415	2,397		8,101	<,001
	NATION (X1)	-1,958	2,454	-,122	-,798	,428
	WOMAN (X2)	-2,646	2,593	-,157	-1,021	,311
	AGE (X3)	-1,419	,907	-,237	-1,564	,123
	EDU (X4)	3,369	1,264	,346	2,666	,010

*Sumber: data olahan 2021*

Berdasarkan tabel 2 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 19.415 - 1.958 X1 - 2.646 X2 - 1.419 X3 + 3.369 X4$$

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4, maka dapat diketahui pengaruh antar variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dari Hipotesis 1, 2, 3, dan 4 hanya pada H4 hasil didukung.

### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi atau  $R^2$  merupakan kemampuan prediksi dari keenam variabel bebas kebangsaan asing (NATION), *gender* (WOMAN), usia (AGE), latarbelakang pendidikan (EDU), leverage terhadap variabel dependen kinerja keuangan seperti ditunjukkan pada Tabel 7 sebagai berikut:

**Tabel 3. Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,513 <sup>a</sup>	,263	1,88324	1,290

*Sumber: data olahan 2021*

Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) dalam penelitian ini bernilai 0.77. hal ini berarti kebangsaan asing (NATION), *gender* (WOMAN), usia (AGE), latarbelakang pendidikan (EDU), leverage berpengaruh terhadap kinerja keuangan sebesar 0. 217 atau 21.7%. Sedangkan sisanya 77,3% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model regresi yang diteliti saat ini.

### **Pengaruh Kebangsaan Asing Anggota Dewan Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan**

Hipotesis yang pertama diajukan adalah untuk menguji apakah kebangsaan asing(X1) berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Dengan kata lain, apakah semakin meningkatnya proporsi kebangsaan asing anggota dewan perusahaan maka kinerja keuangan semakin meningkat pula. Variabel kebangsaan asing (NATION) memiliki t hitung sebesar -1,382 dan nilai signifikan sebesar 0,172. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,172 > 0.05$ ; maka disimpulkan bahwa hipotesis (H1) yang berbunyi “Kebangsaan asing anggota dewan perusahaan berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan”, ditolak.

Sesuai dengan *signalling theory* yang dikembangkan oleh Ross (1977) menyatakan bahwa pihak eksekutif perusahaan memiliki informasi lebih baik mengenai perusahaannya akan terdorong untuk menyampaikan informasi tersebut kepada calon investor agar harga saham perusahaannya meningkat. Namun berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dewan perusahaan yang berkebangsaan asing tidak mampu meningkatkan harga saham maupun total asset karna informasi yang kurang mengenai isu sosial dan ekonomi dapat mengurangi keefektifan direksi dan komisaris asing dalam melakukan pengawasan dan mengambil keputusan. Penelitian ini sejalan dengan Arquisola et al., (2018) bahwa keberadaan keragaman dalam dewan komisaris dan direksi berpengaruh menurunkan kinerja perusahaan. Hal tersebut disebabkan pada kenyataannya bahwa internasionalitas yang hebat di dewan dapat mengurangi komunikasi antara anggota dewan dan perbedaan usia yang besar dapat meringankan proses pengambilan keputusan.

### **Pengaruh Gender Anggota Dewan Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan**

Hipotesis yang kedua diajukan adalah untuk menguji apakah gender(X2) berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Dengan kata lain, apakah semakin meningkatnya proporsi gender (WOMAN) anggota dewan perusahaan maka kinerja keuangan semakin meningkat pula. Variabel *gender* memiliki t hitung sebesar -0,783 dan nilai signifikansi sebesar 0,437 pada tingkat signifikansi 0.05. Dapat di simpulkan bahwa  $0,437 > 0.05$  maka Hipotesis (H2) yang berbunyi “*Gender* anggota dewan perusahaan berpengaruh terhadap

kinerja keuangan perusahaan”, ditolak. Dalam teori agensi dapat diasumsikan bahwa dengan adanya wanita dalam anggota dewan perusahaan dapat membuat dewan perusahaan lebih mandiri dan efektif dalam mengawasi para manajer perusahaan. Keberagaman gender dapat menjadi mekanisme dalam membantu mengurangi agensi problem. Masalah agensi dapat dikurangi atau ditekan dengan tata kelola perusahaan yang kuat, sehingga dengan hal tersebut dapat membantu perusahaan meningkatkan kinerja perusahaannya (Thoomaszen & Hidayati, 2020). Namun berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proporsi *gender* (WOMAN) anggota dewan perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Penelitian ini sejalan dengan Maghfiroh & Utomo, (2019) yang menyatakan bahwa diversitas *gender* dalam struktur dewan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan, baik itu kinerja keuangan berbasis akuntansi maupun kinerja keuangan berbasis pasar. Hal tersebut dikarenakan adanya perspektif di Indonesia yang memandang bahwa laki-laki lebih mampu memimpin daripada perempuan.

### **Pengaruh Usia Anggota Dewan Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan**

Hipotesis yang ketiga diajukan adalah untuk menguji apakah usia(X3) berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Dengan kata lain, apakah semakin meningkatnya proporsi usia (AGE) anggota dewan perusahaan maka kinerja keuangan semakin meningkat pula. Variabel usia memiliki *t* hitung sebesar -1,495 nilai signifikansi sebesar 0,140 pada tingkat signifikansi 0.05. Dapat di simpulkan bahwa  $0,140 > 0.05$  maka Hipotesis (H3) yang berbunyi “Usia anggota dewan perusahaan berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan”, ditolak.

Sesuai *resource dependence theory* yang merupakan studi tentang bagaimana sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan harus digunakan semaksimal mungkin untuk mendorong perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan potensi untuk menciptakan kemakmuran. Adanya keberagaman usia pada anggota dewan perusahaan akan berpengaruh pada kinerja perusahaan, karna usia adalah diversitas yang dimanfaatkan untuk menilai variasi yang lebih dalam hal kognitif, informasi dan nilai, karena manajer berusia muda mungkin memiliki informasi, pengalaman, dan perspektif yang berbeda dibandingkan dengan manajer berusia senior dalam menyusun ketetapan perusahaan terhadap masalah-masalah strategis (Saerang et al., 2018).

Namun berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proporsi usia (AGE) anggota dewan perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Penelitian ini sejalan dengan Lestari & Mutmainah, (2020) yang menyatakan bahwa age diversity pada komposisi dewan direksi berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan. Alasan karna dimungkinkan terdapat ketidakmampuan untuk bekerjasama dalam tim dengan usia yang berbeda dengan pandangan yang berbeda, sikap dan pandangan yang akan menimbulkan konflik, dan kesulitan dalam melakukan koordinasi.

### **Pengaruh Latarbelakang Pendidikan Anggota Dewan Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan**

Hipotesis yang keempat diajukan adalah untuk menguji apakah latarbelakang(X4) pendidikan anggota dewan perusahaan berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Dengan kata lain, apakah semakin meningkatnya proporsi latarbelakang pendidikan (EDU) anggota dewan perusahaan maka kinerja keuangan semakin meningkat pula. Variabel usia memiliki *t* hitung sebesar 3,143 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 pada tingkat signifikansi 0.05. Dapat di simpulkan bahwa  $0,003 < 0.05$  maka Hipotesis (H4) yang berbunyi “Latarbelakang pendidikan anggota dewan perusahaan berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan”, diterima.

Berdasarkan pemikiran *teori resource dependence* yang memandang dewan sebagai alat informasi dan sumber daya yang penting untuk perusahaan. Diversitas anggota dewan dapat memberikan manfaat pada perusahaan dengan menciptakan *network* dengan pihak luar perusahaan untuk memperoleh informasi penting dan menjamin ketersediaan sumber dayanya (Preffer, 1978; Putri, 2020). Latarbelakang pendidikan yang dimiliki oleh anggota dewan perusahaan berdampak terhadap kinerja keuangan perusahaan, meskipun bukan menjadi suatu keharusan bagi seseorang untuk berpendidikan yang masuk ke dunia bisnis namun dikarenakan oleh kebutuhan perusahaan akan latar belakang pendidikan yang terus berubah seiring dengan perubahan waktu. Dewan perusahaan yang memiliki basis pendidikan keuangan akan lebih mengetahui cara bagaimana mencapai suatu hasil yang baik dan dapat menghindari adanya praktek penghasil manajemen oleh sebab itu pengetahuan dan latar belakang dewan perusahaan dibidang keuangan dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam kinerja keuangan dan lebih mampu menghasilkan metode pelaporan keuangan dengan lebih efektif.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proporsi latarbelakang pendidikan (EDU) anggota dewan perusahaan berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan Saerang et al., (2018) menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif pada kinerja keuangan, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yogiswari & Badera, (2019) yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dengan nilai perusahaan. Sedangkan dalam penelitian Fujianti, (2018) menyatakan bahwa latar belakang pendidikan kecil kemungkinannya mampu mempengaruhi nilai perusahaan secara signifikan.

## 5. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil dan pembahasan, yaitu: (1) Bahwa anggota dewan perusahaan berkebangsaan warga negara asing tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan real estate dan infrastruktur. (2) Bahwa *gender* yang ada dalam anggota dewan perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan real estate dan infrastruktur. (3) Bahwa usia yang ada dalam anggota dewan perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan real estate dan infrastruktur. (4) Bahwa latarbelakang pendidikan yang ada dalam anggota dewan perusahaan berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan real estate dan infrastruktur.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, A.S., Ntim, C.G., & Al-Najjar, B. (2018). *Board Diversity and Organization Valuation: Unravelling the Effects of Ethnicity and Gender*. 2–36.
- Alberti, P., Zaitul, & Putri, D. (2019). *Pengaruh Board Diversity Terhadap Kinerja Perusahaan Koneksi Politik*. 2–3.
- Arquisola, M.J., Shella, K., & Hutabarat, E. (2018). How Does Board Diversity Affect The Financial Performance Of Commercial Banks In Indonesia? An Inquiry. *Jurnal Manajemen*, XXII(01), 62–73.
- Basoeky, U., Panggabean, S., Manu, G. A., Wardhana, A., Hoeronis, I., Adnan, Y., Maisarah, & Sudirman, A. (2021). Pemanfaatan Teknologi Digital: Dalam Berbagai Aspek Kehidupan Masyarakat. *Media Sains Indonesia*.
- Fadillah, A. R. (2017). Analisis Pengaruh Dewan Komisaris Independen, Kepemilikan Manajerial Dan Kepemilikan Institusional Terhadap Kinerja Perusahaan Yang Terdaftar Di LQ45. *Jurnal Akuntansi*, 12(1).
- Fathonah, A. N. (2018). Pengaruh Gender Diversity dan Age Diversity Terhadap Kinerja Keuangan The Effects of Gender Diversity and Age Diversity on Financial Performance

- Andina. *JURNAL RISET AKUNTANSI DAN KEUANGAN*, 6(3), 373–380.
- Fujianti, L. (2018). Top Management Characteristics and Company Performance: An Empirical Analysis on Public Companies Listed in the Indonesian Stock Exchange. *European Reseach Studies Journal*, XXI(2), 62–76.
- Ghozali, I. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kurniawati, H. (2020). *PENGARUH JENDER, KEBANGSAAN, LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, DAN USIA ANGGOTA DEWAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN MANUFAKTUR*.
- Lestari, T. & Mutmainah, k. (2020). Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris Dan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan ( Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur Industri Barang Konsumsi yang terdaftar di BEI Periode 2015 sampai 2018 ). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 34–41.
- Maghfiroh, V.D., Utomo, D. C. (2019). Pengaruh Diversitas Gender Pada Struktur Dewan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan(Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI tahun 2015-2017). *Diponegoro Journal of Accounting*, 8(3), 1–9.
- Putri, I.D.R, Waharini, F. M. . & P. A. H. (2020). Pengaruh Gender , Usia , dan Kebangsaan Asing terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Accounting and Economic Journal*, 1(1), 17–30.
- Putri, W. E. (2020). Pengaruh Board Directors Diversity Terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 8(2), 307–318. <https://doi.org/10.17509/jrak.v8i2.21825>
- Rahmadhani, Z.I.,& Adhariani, D. (2017). Semakin Beragam Semakin Baik? Isu Keberagaman Gender, Keuangan, Dan Investasi Perusahaan. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 21(040/p/2014), 1–13.
- Roika, R., Salim, U., & Sumiati, S. (2019). Pengaruh Keragaman Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Iqtishoduna*, 15(2), 115–128.
- Rompis, N.K., Worang, F.G., & Tulung, J. E. (2018). Pengaruh Ukuran Dewan, Keberagaman Usia dan Keberagaman Gender Terhadap Kinerja Keuangan Bank Pembangunan Daerah Di Seluruh Indoesia Buku 2 Tahun 2014-2016. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2628–2637.
- Saerang, D.P.E., Tulung, J.E., & Ogi, I. W. J. (2018). The influence of executives' characteristics on bank performance: The case of emerging market. *Journal of Governance and Regulation*, 7(4), 13–18. [https://doi.org/10.22495/jgr\\_v7\\_i4\\_p2](https://doi.org/10.22495/jgr_v7_i4_p2)
- Silfiani, M., Wijayanto, S. A., & Fauzi, A. K. (2021). Upaya Peningkatan Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah melalui Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi. *Strategic: Journal of Management Sciences*, 1(2).
- Thoomaszen, S. p. & Hidayati, W. (2020). Keberagaman Gender Dewan Komisaris dan Direksi terhadap Kinerja Perusahaan. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(8), 2040–2052.
- Yogiswari, N.L.P.P., & Badera, I. D. . (2019). Pengaruh board diversity terhadap kinerja perusahaan dalam perspektif corporate governance pada perusahaan manufaktur di BEJ 2005. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 26, 2070–2097.
- Yunita, P. A., Siregar, L., Jubi, J., & Astuti, A. (2017). Pengaruh Tata Kelola Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Sub Sektor Farmasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Sultanist: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(2), 83–92.
- Zulkarnain. (2019). Karakteristik Dewan Direksi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *CAKRAWALA – Repositori IMWI*, 2(2017), 72–81.