



## Pengaruh Pemimpin Perempuan terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan

Teguh Rimbawan<sup>1\*</sup>, Ari Susantiaji<sup>2</sup>, dan Ardina Wuri Hermanyanti<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Akuntansi Politeknik Muhammadiyah Tegal

\* E-mail Korespondensi: rimbawanteguh@gmail.com

### Information Article

*History Article*

*Submission: 01-01-2023*

*Revision: 03-02-2023*

*Published: 12-02-2021*

### DOI Article:

10.24905/permana.v15i1.261

### ABSTRAK

Fenomena penurunan jumlah eksekutif perempuan, disertai pertumbuhan positif dalam peran fungsional pada posisi strategi di Indonesia, menimbulkan pertanyaan apakah perubahan jumlah eksekutif perempuan ataupun peran perempuan dalam posisi strategis pada suatu perusahaan berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan, sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh diversifikasi gender yang diproksikan oleh proporsi perempuan dewan komisaris dan direksi terhadap kinerja keuangan pada industri manufaktur tekstil dan garmen yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2010-2021. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan alat bantu analisis EVIEWS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Proporsi Wanita pada Dewan Komisaris dan Direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan.

**Kata Kunci:** Diversifikasi Gender, *Return on Assets*, *Random Effect Model*

### ABSTRACT

*The phenomenon of a decrease in the number of female executives, accompanied by a positive growth in functional roles in strategic positions in Indonesia, raises the question whether changes in the number of female executives or the role of women in strategic positions in a company have an effect on the company's financial performance. so this study aims to determine the effect of gender diversification as proxied by the proportion of female commissioners and directors on financial performance in the textile and garment manufacturing industries listed on the Stock Exchange Indonesia (IDX) in 2010-2021. This study uses multiple linear regression analysis with the EVIEWS analysis tool. The results of the research show that the proportion of women on the board of commissioners and directors has no effect on the company's financial performance*

**Key word:** Gender Diversification, *Return on Assets*, *Random Effect Model*

### Acknowledgment

## PENDAHULUAN

*Ring the Bell for Gender Equality* untuk ketiga kalinya di Indonesia telah berlangsung pada Maret 2022, kegiatan ini dilaksanakan serentak di 121 bursa efek seluruh dunia. Dengan tema *Gender Equality Today for Sustainable Tomorrow*. Kegiatan ini didukung oleh *Indonesia Global Compact Network (IGCN)*, *Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE)*, bersama dengan *International Finance Corporation (IFC)* dan Bursa Efek Indonesia (BEI), serta Badan Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk Kesetaraan Gender dan Pemberdayaan Perempuan (UN Women) melalui program *WeEmpowerAsia* yang didanai Uni Eropa. Saat ini tercatat 157 perusahaan Indonesia telah menandatangani *The Women's Empowerment Principles (WEPs)*. Penandatanganan ini menunjukkan bahwa perusahaan di Indonesia juga memiliki ketertarikan untuk menerapkan WEPs sebagai panduan bagi perusahaan untuk memberdayakan perempuan dan memajukan kesetaraan gender di tempat kerja, tempat usaha, dan komunitas (Ramadhani, 2022).

Sementara itu, sensus *Women in Executive Leadership Team (ELTs) in IDX200 Companies* (200 perusahaan tercatat di Bursa Efek Indonesia dengan aktivitas kapitalisasi dan transaksi terbesar) yang dilakukan oleh Bursa Efek Indonesia (BEI) pada Desember 2021 hingga Maret 2022, menemukan bahwa jumlah perempuan yang memegang jabatan eksekutif masih minim. Dimana karyawan perempuan yang berperan sebagai pemimpin hanya 15%. Delapan perusahaan IDX200 yang memiliki CEO perempuan atau hanya 4%. Pada tahun 2021 terdapat 94 perusahaan IDX200 tidak memiliki satu perempuan pun yang duduk sebagai pimpinan. Perusahaan tercatat yang memiliki porsi keseimbangan gender dalam ELTs hanya 21%. Serta telah terjadi penurunan jumlah eksekutif perempuan, dari 11% pada 2019 dan 2020, menjadi 10% pada 2021. Disisi lain, terjadi pertumbuhan positif dalam peran fungsional pada posisi strategi sebesar 23% dibanding tahun sebelumnya (IBCWE et al., 2022).

Penelitian terkait keragaman gender terhadap kinerja keuangan perusahaan telah banyak dilakukan namun kesimpulan yang dihasilkan masih beragam. Pendapat pertama berkesimpulan bahwa keberagaman gender berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Carter et al. (2002) didukung oleh penelitian Tullah (2017), Fathonah (2018), Rahmanto & Dara (2020), Juwita & Suvi (2021), Putri et al. (2021), Teg (2016), Krisdatama & Nuraya (2022), Eliya & Suprpto (2022). Pendapat yang

kedua merupakan hasil penelitian yang berkesimpulan bahwa keberagaman gender tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan antara lain disebutkan dalam penelitian Ramadhani & Adhariani (2014), Lisaima & Sri (2018), Zulkarnain & Mirawati (2019), Lestari & Mutmainah (2020), Dewi et al. (2021), Ranitawati (2021), Kendrila et al. (2022). Dan kesimpulan ketiga menyimpulkan bahwa keberagaman gender berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Antara lain didukung oleh penelitian Roika et al. (2019), Manurung et al. (2020), Thoomaszen & Hidayat (2020), serta Lubis et al. (2022).

Fenomena penurunan jumlah eksekutif perempuan, disertai pertumbuhan positif dalam peran fungsional pada posisi strategi di Indonesia, menimbulkan pertanyaan apakah perubahan jumlah eksekutif perempuan ataupun peran perempuan dalam posisi strategis pada suatu perusahaan berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan? Dimana hasil penelitian terdahulu terkait keragaman gender ternyata juga masih menghasilkan perdebatan, maka hal ini menjadi alasan kuat untuk dilakukan penelitian terkait pengaruh diversifikasi gender terhadap kinerja keuangan perusahaan. Mengambil waktu penelitian dua belas tahun pengamatan serta sample perusahaan yang termasuk dalam bidang manufaktur sektor industri aneka sub sektor tekstil dan garmen yang terdaftar di BEI pada tahun 2010-2021. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa keterkaitan antara keberagaman gender pada dewan komisaris dan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan. Pertanyaan yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh keberagaman gender pada dewan komisaris dan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Keberadaan perempuan sebagai anggota dalam dewan komisaris serta direksi di Indonesia semakin mendapat perhatian dari para pemangku kepentingan. Terutama sejak keikutsertaan Indonesia dalam kegiatan *Ring the Bell for Gender Equality* tiga tahun lalu, sebagai salah satu bentuk komitmen terhadap pemberdayaan perempuan dan kesetaraan gender. Namun jumlah perempuan yang memegang jabatan eksekutif masih minim.

**Tabel 1. Persentase Pimpinan Perempuan Pada IDX200**

Industri	2019	2020	2021
<i>Consumer Cyclicals</i>	34%	28%	29%
<i>Healthcare</i>	23%	27%	27%
<i>Technology</i>	20%	20%	23%
<i>Financial</i>	19%	16%	15%
<i>Industrials</i>	17%	18%	15%

<i>Properties &amp; Real Estate</i>	15%	18%	15%
<i>Consumer Non-Cyclicals</i>	11%	10%	13%
<i>Energy</i>	11%	12%	13%
<i>Basic Materials</i>	6%	6%	10%
<i>Transportation &amp; Logistic</i>	9%	10%	10%
<i>Infrastructures</i>	8%	9%	9%

Sumber: IBCWE et al. (2022)

Berdasar Tabel 1. diatas, dapat diketahui persentase pimpinan perempuan pada bidang industri dari perusahaan yang termasuk dalam 200 perusahaan dengan aktivitas kapitalisasi dan transaksi terbesar di BEI (IDX200) dari tahun 2019 – 2021. Dimana angka tertinggi terjadi pada industri *Consumer Cyclical* di 2019 mencapai 34%, namun dua tahun berikutnya mengalami penurunan sebanyak 6% di tahun 2020 dan naik 1% di tahun 2021. Sedangkan angka terendah terbaca pada industri *Basic Materials* sebesar 6% pada tahun 2019 dan 2020. Dengan rata-rata persentase pimpinan perempuan selama tiga tahun tersebut sebesar 15,73%. Hal ini menggambarkan pandangan dunia industri di Indonesia masih beranggapan bahwa pemimpin pria lebih mendapat kepercayaan dari pada pemimpin wanita.

Menurut Carter et al. (2008), pokok permasalahan terkait keragaman gender yaitu apakah keragaman gender dalam dewan komisaris ataupun direksi akan meningkat keefektifitasan kinerja mereka yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan sehingga menghasilkan peningkatan kinerja perusahaan serta nilai perusahaan. Pengaruh gender pada struktur dewan komisaris maupun dewan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan dapat dijelaskan berdasarkan pada teori Stewardship. Dimana agen adalah pelayan yang mengelola perusahaan yang bertanggung jawab untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Donaldson & Davis, 1991). Teori Stewardship menyatakan bahwa agen yang memiliki keragaman di dalamnya, dapat dipastikan bahwa mereka akan berusaha untuk mencapai tujuan dengan meningkatkan kinerja perusahaan bagi kepentingan bersama.

Sedangkan Thornton (2017), menyatakan bahwa dewan perempuan memiliki kelebihan yang tidak dimiliki laki-laki, antara lain sifat mengayomi karyawan, intuisi bisnis yang tajam, serta sifat detail dalam menganalisis dampak dan risiko bisnis dari berbagai pilihan keputusan. Hal ini dianggap mampu mengimbangi gaya kepemimpinan laki-laki yang kurang mempedulikan risiko serta mampu mendorong keragaman cara pandang dalam mempertimbangkan masukan yang lebih luas dalam menghadapi isu-isu strategis. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan perempuan dalam struktur dewan lebih memperkuat aktifitas peman-

tauan dan pengendalian. Dengan proses pengambilan keputusan yang lebih baik dan penguatan pemantauan di tingkat eksekutif akan mendorong peningkatan kinerja keuangan perusahaan.

Dalam penelitian ini, kinerja keuangan perusahaan akan diukur menggunakan *Return on Asset* (ROA). Menurut Kasmir (2018), ROA merupakan sebuah rasio keuangan yang dapat menunjukkan atas imbal hasil penggunaan pada aktiva perusahaan. Sedangkan Tandelilin (2010) mengatakan, bahwa ROA merupakan sebuah rasio yang menggambarkan sejauh mana pada kemampuan perusahaan untuk memanfaatkan semua aset atau aktiva yang dimilikinya untuk bisa mendapatkan laba bersih setelah pajak. Sementara itu, Fahmi (2018), menyatakan bahwa ROA adalah sebuah alat yang digunakan untuk bisa menilai sejauh mana antara modal investasi yang dapat ditanamkan sehingga mampu untuk menghasilkan laba yang sesuai dengan harapan investasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ROA adalah kemampuan perusahaan untuk memberdayakan aset-asetnya secara efisien.

## METODE PENELITIAN

Berdasar uraian diatas maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Proporsi wanita pada dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.
- H<sub>2</sub>: Proporsi wanita pada dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sumber data berasal dari data sekunder, yaitu data terkait kinerja keuangan perusahaan dan keragaman gender dewan komisaris serta dewan direksi yang diperoleh dari laporan tahunan perusahaan yang dipublikasikan. Karakteristik dari data dalam penelitian ini tergolong sebagai data panel. Objek penelitian yaitu perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur sektor industri aneka sub sektor tekstile dan garmen yang terdaftar di BEI pada tahun 2010–2021. Pengambilan sample menggunakan metode *purposive sampling*. Dengan kriteria perusahaan manufaktur sektor industri aneka sub sektor tekstile dan garmen yang tercatat di BEI selama tahun 2010–2021 dan menerbitkan laporan tahunan dalam tahun 2010–2021.

Variabel dependen diukur dengan rasio profitabilitas yang diwakili oleh rasio *Return on Asset* (ROA) yang digunakan sebagai alat penilaian kinerja keuangan perusahaan. Menurut Brigham & Houston (2019), ROA diformulasikan sebagai berikut:

$$ROA = \frac{Laba Bersih}{Total Aset} \quad (1)$$

Variabel independen untuk mengukur pengaruh keragaman gender dewan terhadap ROA, yaitu dengan menggunakan proporsi gender yaitu:

1. Proporsi Dewan Komisaris Wanita, diformulasikan sebagai berikut:

$$\text{Proporsi Dewan Komisaris Wanita} = \frac{\text{Jumlah Anggota Dewan Komisaris Wanita}}{\text{Jumlah Anggota Dewan Komisaris}} \quad (2)$$

2. Proporsi Direksi Wanita, diformulasikan sebagai berikut:

$$\text{Proporsi Direksi Wanita} = \frac{\text{Jumlah Anggota Direksi Wanita}}{\text{Jumlah Anggota Direksi}} \quad (3)$$

Penelitian ini menggunakan variabel kontrol Ukuran Perusahaan (*Size*), diformulasikan sebagai berikut:

$$\text{Ukuran Perusahaan} = \text{Total Aset} \quad (4)$$

Metode analisis regresi linier berganda diaplikasikan sebagai metode analisis regresi data panel. Model persamaan regresi digunakan untuk menguji hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini. Hipotesis 1 ( $H_1$ ) dan hipotesis 2 ( $H_2$ ) diuji melalui persamaan regresi berikut:

$$Y_{it} = \alpha + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{2it} + \beta_3 X_{3it} + \varepsilon_{it} \quad (5)$$

Keterangan:

$Y_{it}$  = ROA perusahaan ke-i pada periode ke-t

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_{1-3}$  = Koefisien regresi variabel  $X_1 - X_3$

$X_{1it}$  = Proporsi direksi wanita di perusahaan ke-i pada periode ke-t

$X_{2it}$  = Proporsi dewan komisaris wanita di perusahaan ke-i pada periode ke-t

$X_{3it}$  = Ukuran perusahaan di perusahaan ke-i pada periode ke-t

$\varepsilon_{it}$  = *error term*

Persamaan regresi tersebut dianalisis menggunakan statistik deskriptif dimana ditampilkan sebuah tabel berisi data berupa nilai rata-rata (*mean*), nilai tengah (*median*), nilai maksimum dan minimum, serta standar deviasi. Selanjutnya dilakukan *Chow test*, *Hausman test*, dan *Breusch Pagan-Lagrange Multiplier test* sebagai pengujian pemilihan model regresi data

panel.

Dilanjutkan pengujian asumsi klasik, berupa uji Normalitas menggunakan *Jarque-Bera method*, uji Homoskedastisitas menggunakan *Glejser methode*, uji Non-Multikolinearitas menggunakan *Correlation-Pearson method*, serta uji Non-Autokorelasi menggunakan *Durbin Watson method*. Jika model persamaan telah lolos uji asumsi klasik, dilanjutkan dengan pengujian kelayakan model melakukan uji simultan (uji F) sekaligus uji koefisien determinasi (uji R<sup>2</sup>). Apabila model persamaan regresi telah layak, maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis (uji t) yang bertujuan menilai signifikansi pengaruh variabel bebas atas variabel terikat yang digunakan dalam penelitian dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap (*Ceteris Paribus*).

## HASIL

Populasi sejumlah 21 perusahaan manufaktur sektor industri aneka sub sektor tekstile dan garmen terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2010-2021. Diperoleh 20 sample perusahaan yang memenuhi kriteria dengan *unbalanced data panel* 181 pengamatan.

**Tabel 2. Statistik Deskriptif**

	Y	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>
<b>Mean</b>	0.009285	0.128085	0.158379	3.07
<b>Median</b>	0.003400	0.000000	0.000000	1.16
<b>Maximum</b>	0.121200	0.666667	1.333333	26.10
<b>Minimum</b>	-0.135700	0.000000	0.000000	0.24
<b>Std. Dev.</b>	0.041618	0.195264	0.282666	4.08

Sumber: Data Penelitian

Hasil uji statistik deskriptif keberagaman gender berdasarkan proporsi anggota wanita pada dewan komisaris dan dewan direksi serta ukuran perusahaan sebagai variabel kontrol dapat diketahui bahwa ROA sebagai variabel pengukur kinerja perusahaan menunjukkan nilai tertinggi pada 0.121200, dengan rata-rata nilai ROA pada 0.009285, serta nilai standar deviasi ROA sebesar 0.041618. Keberagaman gender yang diukur berdasarkan proporsi wanita pada dewan komisaris maupun dewan direksi. Terdapat nilai minimum 0 (nol) yang menandakan beberapa perusahaan tidak memiliki keterwakilan wanita pada dewan komisaris maupun direksi. Sedangkan rata-rata dari variabel proporsi wanita pada dewan komisaris sebesar 0.128085 yang menandakan 12,81% perusahaan manufaktur sub sektor tekstile dan garmen yang memiliki dewan komisaris wanita. Dan rata-rata variable proporsi wanita pada

dewan direksi sebesar 0.158379 menandakan bahwa 15,84% perusahaan manufaktur sub sektor tekstile dan garmen yang memiliki dewan direksi wanita.

**Tabel 3. Uji Pemilihan Regresi Data Panel**

Uji	Hasil	Keterangan
<i>Chow test</i>	<i>Cross-section Chi-square, Prob. 0.0000</i>	$P\text{-value} < \alpha$ (5%), FEM lebih baik dari pada CEM
<i>Hausman test</i>	<i>Cross-section random, Prob. 0.8670</i>	$P\text{-value} > \alpha$ (5%), REM lebih baik dari pada FEM
<i>Breusch Pagan – Lagrange Multiplier test</i>	<i>BP. Cross-section Prob. 0.0000</i>	$P\text{-value} < \alpha$ (5%), REM lebih baik dari pada CEM

Sumber: Data Penelitian

Keterangan:

FEM (*Fixed Effect Model*), REM (*Random Effect Model*), CEM (*Common Effect Model*)

Kesimpulan hasil *Chow test* menandakan bahwa penerapan *Fixed Effect Model* lebih baik dari pada *Common Effect Model*. Sementara itu hasil *Hausman test* menandakan bahwa *Random Effect Model* lebih baik dari pada *Fixed Effect Model*. Dilanjutkan pemilihan model regresi dengan *Breusch Pagan–Lagrange Multiplier test*, dapat disimpulkan bahwa *Random Effect Model* lebih baik dari pada *Common Effect Model*. Berdasarkan hasil uji ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model persamaan regresi yang terbaik untuk menggambarkan korelasi persamaan tersebut yaitu *Random Effect Model*.

**Tabel 4. Uji Asumsi Klasik**

Asumsi	Uji	Hasil	Keterangan
Normalitas	<i>Jarque-Bera test</i>	$JB\text{-value}$ 20.40586 $P\text{-value}$ 0.0000 < 5%	tidak terpenuhi
Homoskedastisitas	<i>Glejser test</i>	$X_1$ $P\text{-value}$ 0.1175 > 5% $X_2$ $P\text{-value}$ 0.9077 > 5% $X_3$ $P\text{-value}$ 0.3731 > 5%	terpenuhi
Non-Multikolinearitas	<i>Correlation-Pearson test</i>	$X_1$ $X_2$ $value$ -0.033505 < 0.8 $X_1$ $X_3$ $value$ 0.279149 < 0.8 $X_2$ $X_3$ $value$ 0.114661 < 0.8	terpenuhi
Non-Autokorelasi	<i>Durbin Watson test</i>	$d_U < D_w < 4 - d_L$ $D_w < d_u$ 1.3359 < 1.7906	tidak terpenuhi

Sumber: Data Penelitian



Berdasar Tabel 4 diatas memperlihatkan bahwa hasil uji asumsi normalitas dengan menggunakan *Jarque-Bera method* menghasilkan probabilitas sebesar 0.0000 lebih kecil dari 0.05 yang berarti data tidak terdistribusi normal. Meskipun asumsi normalitas tidak terpenuhi, namun tetap bisa digunakan untuk analisis lebih lanjut. Hal ini mengacu pada teori *dalil limit* pusat menurut Mcclave et al. (2010), yang menyebutkan bahwa data dikatakan sudah terdistribusi normal apabila menggunakan ukuran sampel  $(n)=60$  atau sampel  $(n) > 30$ , sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan sudah terdistribusi secara normal.

Uji Asumsi Homoskedastisitas menggunakan *Glejser method*. Yaitu dengan meregresikan nilai mutlak residual dengan semua variabel independen. Apabila semua variabel independen tidak signifikan, maka asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Dari Tabel 4. diatas dapat dilihat bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan ( $P\text{-value} > 5\%$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi.

Uji Non-Multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat hubungan linear antara variabel-variabel bebas dalam model regresi data panel. *Correlation-Pearson method* dapat disajikan sebagai salah satu alat uji untuk menemukan masalah multikolinearitas pada model regresi data panel yang digunakan. Apabila terdapat nilai di bawah atau tidak lebih dari 0.8, maka tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel independen. Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 4. diatas dapat disimpulkan bahwa asumsi non-multikolinearitas terpenuhi.

Selanjutnya hasil uji Non-Autokorelasi dengan menggunakan *Durbin-Watson method* menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson hitung adalah sebesar 1.3359 dan nilai Durbin-Watson tabel adalah  $d_L = 1.7232$  dan  $d_U = 1.7906$ . Nilai Durbin-Watson hitung harus berada diantara  $d_U$  dan  $4 - d_L$  dengan ketentuan  $d_U < d_W < 4 - d_L$ . Pada penelitian ini angka Durbin-Watson hitung ( $1.3359$ )  $< 4 - d_L$  ( $2.2768$ ) namun tidak memenuhi syarat nilai minimal 1.7906. Ini berarti terdapat autokorelasi. Hal ini dapat diatasi dengan menggunakan pendekatan HAC (*Newwey-west*) yang terdapat pada pada program Eviews.

**Tabel 5. Uji Cross-Section Random Effect**

<i>Variable</i>	<i>Coefficient</i>	<i>t-Statistic</i>	<i>Prob.</i>
C	0.005068	0.589148	0.5565
X <sub>1</sub>	-0.028100	-1.346450	0.1799

X <sub>2</sub>	0.024275	1.503967	0.1344
X <sub>3</sub>	2.74E-15	2.458853	0.0149
<b>Weighted Statistics</b>			
<i>F-statistic</i>	3.213845	<i>R-squared</i>	0.051658
<i>Prob (F-statistic)</i>	0.024259	<i>Durbin-Watson stat</i>	1.335935

Sumber: Data Penelitian

Berdasar pengujian pemilihan model regresi data panel yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa model yang terbaik yaitu *Random Effect Model* (Tabel 5.), sehingga diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

Estimation Equation:

$$Y_{it} = \alpha + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{2it} + \beta_4 X_{4it} + \varepsilon_{it}$$

Substituted Coefficients:

$$Y = 0.0051 - 0.0281 \cdot X_1 + 0.0241 \cdot X_2 + 2.7385 \cdot X_3 + [CX=R]$$

Persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut ini:

1. Koefisien regresi untuk Proporsi Wanita Pada Dewan Komisaris (X<sub>1</sub>) adalah sebesar - 0.0281 yang berarti bahwa apabila Proporsi Wanita Dewan Komisaris meningkat sebesar 1 satuan, maka ROA (Y) akan turun sebesar 0.0281 poin.
2. Koefisien regresi untuk Proporsi Wanita Pada Dewan Direksi (X<sub>2</sub>) adalah sebesar 0.0243 yang berarti bahwa apabila Proporsi Wanita Pada Dewan Direksi meningkat sebesar 1 persen, maka ROA akan meningkat sebesar 0.0243 poin.
3. Koefisien regresi untuk Ukuran Perusahaan (X<sub>4</sub>) adalah sebesar 2.7385 yang berarti bahwa apabila Ukuran Perusahaan meningkat sebesar 1 persen, maka ROA akan meningkat sebesar 2.7385 poin.

Berdasar Tabel 5. diatas dapat dilihat bahwa nilai F-statistik yang diperoleh adalah 3.213845 dengan *P-value* = 0.024259 (lebih kecil dari 5%). Sehingga dapat kita simpulkan bahwa ketiga variabel secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Selanjutnya untuk menerima atau menolak hipotesis penelitian yaitu dengan menganalisis tingkat signifikansi koefisien masing-masing variabel bebas. Kesimpulan mengenai hipotesis setiap variabel independen ditentukan dengan *Sig. value* (signifikansi) dan uji-t (*t-test*). Uji-t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji hipotesis penelitian dalam penelitian ini menggunakan uji signifikan parameter individual (*t-test*). Uji-t ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial signifikan atau tidak. Uji-t ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai *t*-hitung dengan *t*-tabel. Jika *t*-hitung lebih kecil dari *t*-tabel maka  $H_0$  ditolak, sebaliknya jika *t*-hitung lebih besar dari *t*-tabelnya maka  $H_0$  diterima. Nilai *t*-tabel dapat dilihat pada tabel statistik dengan tingkat signifikansi nilai *degree of freedom* yang sesuai. Nilai signifikansi apabila nilai probabilitas  $< 0.05$  maka  $H_0$  diterima yang berarti bahwa variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen dan sebaliknya.

Berdasarkan Tabel 5 maka hasil pengujian untuk hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Proporsi Wanita Pada Dewan Komisaris ( $X_1$ ) memiliki *t*-hitung sebesar -1.346450 lebih kecil dibandingkan dengan *t*-tabel berdasar *degree of freedom* ( $dk=n-k$ ) diperoleh 1.97338 ( $-1.346450 < 1.97338$ ) sehingga hipotesis ditolak. Nilai probabilitas sebesar 0.1799 dimana nilai ini lebih besar dari 0.05 yang berarti bahwa Proporsi Wanita Pada Dewan Komisaris ( $X_1$ ) secara individual tidak mempengaruhi kinerja perusahaan (ROA). Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Ramadhani & Adhariani (2014) yang menyatakan bahwa adanya keragaman gender tidak memiliki pengaruh terhadap performa perusahaan. Didukung oleh hasil penelitian Zulkarnain & Mirawati (2019), Dewi et al. (2021), dan Kendrila et al. (2022).
2. Variabel Proporsi Wanita Pada Dewan Direksi ( $X_2$ ) memiliki *t*-hitung sebesar 1.503967 lebih kecil dibandingkan dengan *t*-tabel berdasar *degree of freedom* ( $dk=n-k$ ) diperoleh 1.97338 ( $1.503967 < 1.97338$ ) sehingga hipotesis ditolak. Nilai probabilitas sebesar 0.1344 dimana nilai ini lebih besar dari 0.05 yang berarti bahwa Proporsi Wanita Pada Dewan Direksi ( $X_1$ ) secara individual tidak mempengaruhi kinerja perusahaan (ROA). Hasil penelitian ini mendukung temuan Lisaime & Sri (2018), yang menyatakan bahwa diversitas gender pada dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Didukung oleh hasil penelitian Lestari & Mutmainah (2020), dan Ranitawati (2021).

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.051658 atau 5.17%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang dalam penelitian ini adalah Proporsi Wanita Pada Dewan Komisaris dan Proporsi Wanita Pada Dewan Direksi dikontrol oleh variabel Ukuran Perusahaan hanya menjelaskan 5,17% infor-

masi untuk memprediksi variasi variabel terikat yang dalam penelitian ini adalah *Retur on Asset* (ROA). Hal ini berarti bahwa masih banyak faktor lain diluar model yang mempengaruhi ROA yaitu sebesar 94,83%.

## SIMPULAN

Berdasarkan analisis pembahasan yang telah diuraikan maka ditarik simpulan bahwa kedua variabel bebas, Proporsi Wanita Dewan Komisaris dan Proporsi Wanita Dewan Direksi yang dikontrol dengan variable Ukuran Perusahaan terhadap kinerja perusahaan yang diprosikan dengan *Retur on Asset* (ROA), ditemukan bahwa variable Proporsi Wanita Dewan Komisaris merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap ROA. Dengan koefisien penduga sebesar -0.0281 yang berarti bahwa setiap kenaikan Proporsi Wanita Dewan Komisaris sebesar 1 persen, maka ROA akan turun sebesar 0.0281 poin. Hasil estimasi uji statistik dengan signifikansi 5% menunjukkan bahwa kinerja perusahaan (ROA) ternyata tidak dipengaruhi oleh Proporsi Wanita Pada Dewan Komisaris dan Proporsi Wanita Pada Dewan Direksi, namun dipengaruhi oleh Ukuran Perusahaan sebagai variable kontrol. Hasil ini memberikan perspektif terhadap pandangan masyarakat Indonesia pada umumnya dan perusahaan tekstile dan garmen pada khususnya masih terkesan lebih mengedepankan laki-laki dalam kepemimpinan. Hal ini dapat dilihat bahwa proporsi wanita pada dewan komisaris maupun direksi pada perusahaan tekstile dan garmen memang sangat kecil. Bahkan terdapat beberapa perusahaan yang selama periode pengamatan tidak memiliki proporsi wanita dalam dewan komisaris maupun direksi.

Berdasar hasil penelitian diatas, maka perusahaan hendaknya dapat mengelola keragaman berbagai sumber daya yang dimilikinya. Bagi para *stakeholder* dapat memperhatikan informasi *gender diversity* yaitu proporsi Dewan Komisaris dan Dewan Direksi pada perusahaan tekstile dan garmen di Indonesia sehingga informasi ini dapat menjadi informasi positif yang berdampak pada peningkatan pangsa pasar perusahaan dan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Yaitu sebagai indikasi bahwa perusahaan tersebut memiliki *competitive advantage* yang lebih.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Brigham, E. F., & Houston, J. F. (2019). *Fundamentals of Financial Management, 15th Edition* (15th ed.). Chengage Learning .
- Carter, D. A., D'Souza, F., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2008). The Diversity of Corporate Board Committees and Financial Performance. *SSRN*, 1–41.
- Carter, D. A., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2002). Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value. *SSRN*, 1–35.
- Dewi, R. P. K., Wulan, E. R., & Mayanti, Y. (2021). Pengaruh Direktur Perempuan Terhadap Kinerja Bank Syariah: Studi Pada Perbankan Syariah Di Indonesia. *EKSPANSI: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan Dan Akuntansi*, 13(2), 125–132.
- Donaldson, L., & Davis, J. H. (1991). Stewardship theory or agency theory: CEO governance and shareholder return. *Australian Journal of Management*, 16, 49–64.
- Eliya, S., & Suprpto, Y. (2022). Pengaruh Keragaman Gender terhadap Kinerja Keuangan pada Perusahaan Manufaktur Barang Konsumsi Publik di Indonesia. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 23–30.
- Fahmi, I. (2018). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Alfabeta.
- Fathonah, A. N. (2018). *Pengaruh Gender Diversity dan Age Diversity Terhadap Kinerja Keuangan*. 6(3), 373–380.
- IBCWE, BOI Research, & Accenture. (2022). *Census on Woman in Executive Leadership Team in IDX200 Companies*.
- Juwita, A., & Suvi. (2021). Analisis Dampak Keragaman Dewan dan Audit terhadap Kinerja Perusahaan pada Perusahaan yang terdaftar di BEI. *COMBINES: Conference on Mangement, Business, Innovation, Education and Social Science*, 1(1), 1666–1676.
- Kasmir. (2018). *Analisis Laporan Keuangan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kendrila, N., Azmi, Z., & Samsiah, S. (2022). Pengaruh Karakteristik Komposisi Manajemen Puncak Terhadap Kinerja Keuangan. *SINTAMA: Jurnal Sistem Informasi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(1), 31–43.
- Krisdatama, K., & Nuraya, A. S. (2022). Pengaruh Keragaman Gender Direksi dan Komisaris terhadap Return on Assets pada Perusahaan. *MDP Student Conference (MSC)*, 217–223.
- 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). *JEBE:*

- Journal of Economic, Business and Engineering*, 2(1), 34–41.
- Lisaime, & Sri, D. (2018). Analisis Pengaruh Diversitas Gender, Kepemilikan Institusional, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan. *JURNAL KEUANGAN DAN BISNIS*, 16(1), 64–83.
- Lubis, N. R. H., Syahyunan, & Azhmy, M. F. (2022). Pengaruh Keberagaman Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur. *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital Dan Kewirausahaan*, 1(1), 107–125.
- Manurung, Y. C. M., Tjitrohartoko, F., & Jogi, Y. (2020). Proporsi Dewan Direksi Wanita dan Pengaruhnya terhadap Profitabilitas Perusahaan Sektor Jasa. *Publication Petra*.
- Mcclave et al. (2010). *Statistik Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga.
- Putri, I. D. R., Waharini, F. M., & Purwantini, A. H. (2021). Pengaruh Gender, Usia, dan Kebangsaan Asing terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *ACE: Accounting Research Journal*, 1(1), 17–30.
- Rahmanto, B. T., & Dara, S. R. (2020). Diversitas Gender Dan Kinerja Keuangan Sektor Farmasi Di Indonesia. *JURNAL PROAKSI*, 7(2), 183–193.
- Pipit Ika Ramadhani. (2022, March 9). *Upaya IDX Terapkan Praktik Kesetaraan Gender di Pasar Modal*. [Www.Liputan6.Com](http://www.Liputan6.Com).
- Ramadhani, Z. I., & Adhariani, D. (2014). Pengaruh Keberagaman Gender Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan dan Efisiensi Investasi. *Universitas Indonesia Library*.
- Ranitawati, E. (2021). Analisis Keberagaman Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Listing di Bursa Efek Indonesia). *LIABILITY*, 3(1), 1–35.
- Roika, R., Salim, U., & Sumuati, S. (2019). Pengaruh Keragaman Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *IQTISHODUNA*, 15(2), 115–128.
- Tandelilin, E. (2010). *Portofolio dan Investasi: Teori dan Aplikasi* (1st ed.). Kanisius.
- Teg, I. W. T. (2016). Analisis Gender Diversity dan Remunerasi Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan. *JURNAL TEKUN*, 7(2), 203–221.
- Thoomaszen, S. P., & Hidayat, W. (2020). Keberagaman Gender Dewan Komisaris dan Direksi terhadap Kinerja Perusahaan. *E-JURNAL AKUNTANSI*, 30(8), 2040–2052.
- Thornton, G. (2017). *Woman in Business: New Perspective on Risk and Reward*.
- Tullah, N. A. J. (2017). Pengaruh Gender dan Latar Belakang Pendidikan CEO Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Go Publik yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *JURNAL MAHASISWA UNNESA*, 1–20.



Zulkarnain, & Mirawati, W. (2019). Karakteristik Dewan Direksi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *CAKRAWALA*, 2(2), 72–81.