

**PENGARUH KEBANGSAAN ASING DAN DIVERSITAS GENDER PADA
DEWAN KOMISARIS DAN DEWAN DIREKSI TERHADAP KINERJA
KEUANGAN PERUSAHAAN**

(Studi Kasus Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di ISSI 2016-2020)



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU EKONOMI**

Oleh:

Al virizky Arjunitha Al Munawir

NIM. 18108030044

Pembimbing:

Rizaldi Yusfiarto, S.Pd., M.M

NIP. 19901122 201903 1 012

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

2021

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-813/Un.02/DEB/PP.00.9/07/2022

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KEBANGSAAN ASING DAN DIVERSITAS GENDER PADA DEWAN KOMISARIS DAN DEWAN DIREKSI TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : AL VIRIZKY ARJUNITHA AL MUNAWIR
Nomor Induk Mahasiswa : 18108030044
Telah diujikan pada : Kamis, 07 Juli 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Rizaldi Yusfiarto, S.Pd.,M.M.
SIGNED

Valid ID: 62d8b2834e432



Penguji I
Sunarsih, S.E., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 62dbab1eb7e51



Penguji II
Ratna Sofiana, SH.,M.SI
SIGNED

Valid ID: 62d8dddec2677b



Yogyakarta, 07 Juli 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 62e104c3a649b

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Al virizky Arjunitha Al Munawir
NIM : 18108030044
Jurusan/Program Studi : Manajemen Keuangan Syariah
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Kebangsaan Asing Dan Diversitas Gender Dalam Dewan Komisaris Dan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Kasus Pada Perusahaan Yng Terdaftar di ISSI periode 2016-2020)”**.

Beserta perangkan yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/penyusun dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Yogyakarta
Pada tanggal, 23 Juni 2022
Yang menyatakan,

Al Virizky Arjunitha Al Munawir
NIM. 18108030044

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Al virizky Arjunitha Al Munawir

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga
Di - Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa Skripsi saudara:

Nama : Al virizky Arjunitha Al Munawir
NIM : 18108030044

Judul Skripsi : Pengaruh Kebangsaan Asing Dan Diversitas Gender Pada Dewan Komisaris Dan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Kasus Pada Perusahaan Yang Terdaftar di ISSI Periode 2016-2020)

Sudah dapat diajukan kemabali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Manajemen Keuangan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini, kami mengharapkan agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 23 Juni 2022
Pembimbing,

Rizaldi Yusfiarto, S.Pd.,M.M
NIP. 19901122 201903 1 012

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Al virizky Arjunitha Al Munawir

NIM : 18108030044

Jurusan/Prodi : Manajemen Keuangan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kebangsaan Asing Dan Diversitas Gender Dalam Dewan Komisaris Dan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Kasus Pada Perusahaan Yng Terdaftar di ISSI periode 2016-2020)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam *bodynote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini penulis buat agar dapat dimaklumi dan dipergunakan sebagaimana perlunya

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 23 Juni 2022


METERAI
TEMPEL
37AJX893841325
Al Virizky Arjunitha Al
Munawir
NIM. 18108030044

HALAMAN MOTTO

“Masalah hidup sesungguhnya hanya efek samping dari tidak adanya sesuatu yang lebih penting untuk dipedulikan. Maka nikmatilah, karna solusi terhadap masalah kita hari ini akan menjadi fondasi untuk masalah esok hari dan seterusnya,” -Mark Manson

“Garis finish setiap manusia itu berbeda, jadi tak apa jika kau berhenti sejenak saat kau lelah, jangan paksa untuk berlari dan nikmatilah setiap inchi dari prosesnya”

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya tulis ini dipersembahkan untuk

Ayahanda dan Bundahara

Kakanda dan Adinda

Almamater Program Studi Manajemen Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	b	Be
ت	Ta'	t	Te
ث	Sa'	ṣ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	Je
ح	Ha'	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	kh	Ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	DZal	ḏ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	r	Er
ز	Zai	z	Zet
س	Sin	s	Es
ش	Syin	sy	Es dan ye
ص	Shad	ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḏ	De (dengan titik di bawah)

ط	Ta'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Dza'	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	gh	Ge dan ha
ف	Fa'	f	Ef
ق	Qaf	q	Ki
ك	Kaf	k	Ka
ل	Lam	l	El
م	Min	m	Em
ن	Nun	n	En
و	Wawu	w	We
ه	Ha'	h	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya'	y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta'Marbuttah

Semua ta' marbuttah ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh katasandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang

sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathh	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf qamariyyah maka ditulis menggunakan huruf awal "al"

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah maka ditulis sesuai dengan huruf pertama Syamsiyyah tersebut

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, puji syukur hanya bagi Allah atas segala hidayah-Nya serta nikmat iman dan nikmat islam. Sholawat serta salam semoga tetap terlimpah-curahkan kehadiran junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW, suri tauladan manusia sepanjang masa beserta keluarga dan para sahabatnya.

Alhamdulillahirrobbil'aalamin, berkat rahmat, hidayah dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kebangsaan Asing Dan Diversitas Gender Pada Dewan Komisaris Dan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Kasus Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di ISSI pada 2016-2020)”**. Untuk diajukan guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program studi S1 pada Jurusan Manajemen Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Alhamdulillah atas ridho Allah SWT dan bantuan dari semua pihak, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini sudah sepatutnya penulis mengucapkan banyak terimakasih dengan segala ketulusan dan kerendahan hati. Rasa terimakasih tersebut penulis haturkan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Dr. Afdawaiza, M. Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Dr. H. Muhammad Yazid Afandi, M. Ag. selaku Ketua Prodi Manajemen Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Rizaldi Yusfiarto, S.Pd., M.M. selaku dosen pembimbing skripsi yang senantiasa membantu dan membimbing penulis.
5. Bapak Dr. Abdul Qoyyum, S.E.I., M.Sc., Fin. selaku dosen

pembimbing akademik penulis.

6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah ikhlas memberikan ilmu serta pengalaman pengetahuannya kepada penulis selama masa perkuliahan.
7. Seluruh pegawai dan staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Ayahanda dan Bundahara tercinta Bapak Dalari dan Ibu Tri Jumilah serta kakak-kakak dan adik-adik tersayang, yang senantiasa mendukung saya baik secara materil maupun non materil, yang senantiasa mendoakan dan menyayangi tanpa pamrih dan memberikan semangat tanpa henti kepada saya. Saya bersyukur karna telah menjadi bagian dari kalian. Terima kasih atas semua pengorbanan hingga saya bisa sampai pada titik ini dan terima kasih untuk semua hal yang telah kalian lakukan yang saya tidak akan mungkin bisa membalasnya. Terima kasih karna telah menjadi salah satu alasan saya bertahan dalam kondisi apapun.
9. Teman karib saya yang tanpa saya sebutkan pasti mereka akan sangat paham. Terima kasih karna telah bersedia mendengarkan segala keluh kesah dan berbagi duka dan tawa dengan saya selama ini. Terima kasih karna telah bersedia menjadi teman saya dan selalu mendukung apapun yang saya lakukan tanpa ragu. Selalu mengingatkan saya ketika saya salah dengan cara mereka sendiri. Terima kasih karna telah terlahir ke dunia dan menjadi salah satu warna dalam hidup saya.
10. Seluruh teman-teman seperjuangan, keluarga besar Manajemen Keuangan Syariah Angkatan 2018 yang telah memberikan banyak pelajaran hidup selama mengemban Pendidikan Strata Satu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Semoga segala kebaikan yang diberikan dari semua pihak mendapatkan balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, sehingga kritik saran yang membangun dari pembaca

akan sangat penulis hargai. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 25 Juni 2022

Penulis,



Al virizky Arjunitha Al Munawir
NIM 18108030044



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xv
ABSTRAK	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Batasan Penelitian.....	7
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian.....	8
F. Sistematika Pembahasan.....	9
BAB II.....	11
LANDASAN TEORI.....	11
A. Landasan Teori	11
1. Resource Dependency Theory	11
2. <i>Stewardship</i> Theory	16
3. Kinerja Keuangan	20
4. Kebangsaan.....	24
5. Diversitas Gender	26
B. Penelitian Terdahulu	32
C. Pengembangan Hipotesis.....	36

A. Kerangka Penelitian	38
BAB III	39
METODE PENELITIAN	39
A. Definisi Penelitian	39
B. Definisi Operasional Variabel.....	39
1. Variabel Independen (X)	39
2. Variabel Dependen (Y)	40
3. Variabel Kontrol.....	41
C. Populasi dan Sampel.....	42
D. Teknik Analisis Data.....	43
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	43
2. Model Penelitian	43
3. Uji Pemilihan Model	44
4. Uji Asumsi Klasik.....	45
5. Uji Signifikansi	46
BAB IV	49
HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	49
A. Data Penelitian	49
B. Analisis Statistik Deskriptif.....	51
C. Uji Pemilihan Model.....	53
D. Uji Asumsi Klasik.....	60
E. Uji Hipotesis.....	65
F. Pembahasan.....	68
BAB V	74
PENUTUP	74
A. Kesimpulan	74
B. Implikasi dan Saran.....	75
C. Keterbatasan Penelitian	76
DAFTAR PUSTAKA	77
<i>CURRICULUM VITAE (CV)</i>	88

ABSTRAK

Dalam beberapa tahun belakang ini, isu mengenai keberagaman dalam anggota dewan mulai menjadi bahan penelitian yang banyak diteliti. Dalam penelitian ini secara khusus ingin menganalisis tentang bagaimana pengaruh kebangsaan asing, keberagaman dewan komisaris dan dewan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan. Variabel independen penelitian ini yaitu kebangsaan asing, gender dewan komisaris dan gender dewan direksi yang diukur menggunakan *dummy*. Sedangkan untuk variabel dependen adalah kinerja keuangan perusahaan yang diprosikan dengan ROA (*return on asset*), dan sebagai variabel kontrol menggunakan *leverage* dan ukuran perusahaan. Data diambil dari 11 perusahaan yang ada di ISSI pada periode 2016-2020 dengan menggunakan kriteria tertentu dan diolah dengan menggunakan regresi data panel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kebangsaan asing, gender dewan komisaris dan gender dewan direksi dengan kinerja keuangan perusahaan. Argumen teoritis yang masuk akal dari penelitian ini adalah teori ketergantungan sumber daya (*resource dependency theory*) yang menunjukkan bahwa kebangsaan asing, gender dewan komisaris dan dewan direksi mungkin memiliki efek positif, negatif atau netral terhadap kinerja keuangan perusahaan. Namun hasil analisis statistik dalam penelitian ini hanya menunjukkan adanya pengaruh positif dan negatif meskipun tidak signifikan.

Kata Kunci: Kebangsaan Asing, Gender Dewan Komisaris, Gender Dewan Direksi, *Leverage*, Ukuran Perusahaan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

In recent years, the issue of diversity in board members has become the subject of much research. This research specifically wants to analyze how the influence of foreign nationality, the diversity of the board of commissioners and the board of directors on the company's financial performance. The independent variables of this study were foreign nationality, gender of the board of commissioners and gender of the board of directors which were measured using a dummy. Meanwhile, the dependent variable is the company's financial performance as a proxy for ROA (return on assets), and as a control variable using leverage and company size. Data were taken from 11 companies at ISSI in the 2016-2020 period using certain criteria and processed using panel data regression. The results showed that there was no significant relationship between foreign nationality, the gender of the board of commissioners and the gender of the board of directors with the company's financial performance. A plausible theoretical argument from this research is the resource dependency theory which suggests that foreign nationality, gender of the board of commissioners and the board of directors may have a positive, negative or neutral effect on a company's financial performance. However, the results of statistical analysis in this study only showed positive and negative effects, although not significant.

Keywords: Foreign Nationality, Gender of the Board of Commissioners, Gender of the Board of Directors, Leverage, Size



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Topik mengenai diversitas atau keragaman dalam dewan perusahaan sudah mulai banyak digunakan sebagai variabel dalam sebuah penelitian. Hal ini seiring dengan semakin digaungkannya *gender equality* atau biasa disebut sebagai kesetaraan gender. *The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization* (2002) menjelaskan bahwa kesetaraan gender merupakan suatu kondisi dimana semua manusia baik pria atau wanita memiliki ke-independen-an dalam mengoptimalkan keahlian yang dimiliki dan membuat berbagai pilihan yang tidak terbatas pada *stereotype* dan peran gender yang terkesan kaku, akan tetapi hal ini bukan berarti bahwa pria maupun wanita akan selalu sama, namun hak, tanggung jawab dan kesempatannya tidak akan dipengaruhi oleh apakah mereka terlahir sebagai pria atau wanita. Hal ini menunjukkan bahwa wanita pun memiliki hak untuk mengembangkan karirnya dimanapun termasuk dalam anggota dewan perusahaan.

Berdasar pada laporan yang dikeluarkan oleh Organisasi Buruh International (ILO) kesenjangan gender terhadap ketenagakerjaan masih terbilang cukup tinggi. Cakupan dalam hal ini termasuk pada jenjang pekerjaan atau posisi yang lebih tinggi seperti manajer dan pimpinan perusahaan (Schlein, 2019). Sedangkan kesenjangan gender Indonesia menempati posisi 101 dari 156 negara menurut data *Global Gender Gap Report 2021* yang diterbitkan oleh *World Economic Forum*. Di Indonesia, wanita masih banyak tertinggal dari pria

terutama dalam bidang perekonomian dan partisipasi politik. Dari penelitian sebelumnya, menunjukkan bahwa jumlah wanita pada Dewan Komisaris dan Dewan Direksi diberbagai negara telah mengalami peningkatan. Menurut Adams & Ferreira, (2009), ia menjelaskan bahwa saat ini Norwegia telah menetapkan adanya kuota 40% untuk wanita dalam kursi dewan sebagai hukum yang resmi. Aspek kepemimpinan organisasi/perusahaan di Indonesia menunjukkan bahwa wanita yang memiliki jabatan CEO (*Chief Executive Officer*) memiliki jumlah yang lebih sedikit dibandingkan dengan pria (Kurnia, 2019).

Menurut Whardani, (2008) mengatakan bahwa umumnya Indonesia menganut *Two Tier System* untuk struktur dewan dalam perusahaan, yaitu terdiri dari dewan komisaris dan dewan direksi dimana dewan direksi memiliki peran sebagai pengelola perusahaan, sedangkan dewan komisaris berperan sebagai pengawas jalannya perusahaan. Dewan direksi merupakan sebuah mekanisme penting yang ada dalam perusahaan, yang bertanggungjawab untuk memimpin dan mengarahkan perusahaan dan juga melindungi kepentingan para pemegang saham perusahaan (Kılıç & Kuzey, 2016).

Dalam penelitian ini, akan membahas mengenai diversitas/keragaman yang ada pada dewan perusahaan. Topik yang akan dibahas yaitu mengenai kebangsaan asing dan juga diversitas gender yang ada pada dewan komisaris dan dewan direksi. Menurut Ewusie, (1990) diversitas atau keanekaragaman merupakan suatu keadaan yang berbeda atau mempunyai berbagai perbedaan dalam bentuk maupun sifatnya. Gagasan ini didasarkan pada asumsi bahwa

populasi dari berbagai golongan atau keberagaman yang bersama-sama membentuk interaksi satu sama lain dengan lingkungan dalam berbagai cara mencerminkan jumlah golongan yang ada serta kelimpahan relatifnya. Sedangkan Helvoort, (1981) berpendapat bahwa pengertian diversitas atau keanekaragaman adalah karakteristik suatu komunitas yang berkaitan dengan jumlah individu pada tiap jenis sebagai komponen komposisi suatu komunitas.

Topik bahasan pertama penelitian adalah tentang diversitas gender pada dewan komisaris dan dewan direksi perusahaan. Gender atau suatu keadaan dimana seorang manusia terlahir sebagai pria atau wanita yang kemudian disebut sebagai pria atau wanita melalui atribut maskulinitas atau feminitasnya. Menurut teori nurture, mengindikasikan bahwa antara pria dan wanita memiliki perbedaan biologis. Teori ini menjelaskan bahwa pria dan wanita secara alamiah memiliki karakteristik yang berbeda. Dalam berbagai literatur, menjelaskan bahwa jenis kelamin seseorang memengaruhi perilaku dan kepribadiannya (Selviani, 2018). Menurut Julizaerma & Sori, (2012) mengatakan bahwa keberagaman gender dapat juga dilihat sebagai suatu proses mengeksplorasi beragam karakteristik dan keterampilan pada diri pria maupun wanita yang nantinya akan memberikan manfaat bagi perusahaan. Penelitian yang dilakukan Thornton, (2018) juga menemukan fakta bahwa dewan wanita memiliki kelebihan yang tidak pria miliki, seperti sifat karyawan yang mengayomi, naluri bisnis yang tajam, dan juga teliti dalam menganalisis risiko bisnis dan dampaknya dari berbagai keputusan. Hal ini dinilai mampu setara dengan gaya kepemimpinan pria yang dinilai kurang peduli terhadap risiko dan mampu

mendorong berbagai perspektif yang berbeda dalam mempertimbangkan masukan yang lebih luas untuk menghadapi isu-isu strategis.

Adams & Ferreira, (2009) menemukan bahwa tingkat kehadiran dewan wanita dalam rapat lebih tinggi dibandingkan dengan dewan pria, disebutkan juga bahwa dewan wanita berfungsi sebagai komite pengawas, karena jika struktur dewan lebih beragam akan meminimalisir adanya masalah dalam dewan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberadaan wanita dalam dewan memiliki upaya lebih untuk melakukan pengawasan. Semakin baiknya proses pengambilan keputusan dan peningkatan pemantauan di tingkat eksekutif akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan (Maghfiroh, 2019).

Diversitas gender pada dewan direksi dalam penelitian Ali dkk (2014) dan Tu dkk (2015) menemukan bahwa diversitas gender dalam dewan komisaris dan dewan direksi memiliki pengaruh yang signifikan dan dapat meningkatkan kinerja keuangan. Sedangkan menurut Chapple & Humphrey, (2014) mendapatkan hasil yang berbeda yaitu menunjukkan bahwa diversitas gender dapat menurunkan kinerja keuangan perusahaan. Dalam pendapat lain, Darmadi, (2013) juga menyatakan bahwa keberagaman gender dan kebangsaan asing cenderung tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Abdullah, (2014) juga membuktikan bahwa diversitas gender berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan.

Topik diversitas selanjutnya yaitu kebangsaan. Kebangsaan yang ada pada anggota dewan yaitu kebangsaan asing. Kebangsaan asing juga sudah sering digunakan sebagai variabel dalam penelitian. Hal ini disebabkan oleh masih

banyaknya tenaga kerja asing yang mendominasi tenaga kerja di Indonesia. Sumber dari CNBC, (2019) menjelaskan bahwa sejak 2014-2018, jumlah tenaga kerja asing di Indonesia meningkat sebesar 38,6% sedangkan realisasi Penanaman Modal Asing (PMA) hanya tumbuh sebesar 17%. Pada Desember 2018, terdapat 95.000 tenaga kerja asing yang ada di Indonesia. Sebagian besar berprofesi sebagai profesional dengan rincian sebanyak 24 ribu orang, 20 ribu orang sebagai manajer, dan sebagai direktur perusahaan sebanyak 15 ribu orang, selebihnya berprofesi sebagai komisaris, supervisor, teknisi, dan konsultan. Dalam penelitian Ruigrok dkk., (2007) mengatakan bahwa seorang wanita atau warga negara asing di dewan perusahaan akan membawa perspektif yang berbeda, pengetahuan dan keterampilan yang berbeda, tetapi juga norma, nilai, dan pemahaman yang berbeda.

Ferrero-Ferrero dkk., (2015) mengungkapkan bahwa adanya peningkatan internasionalisasi bisnis ini mengakibatkan permintaan direktur yang memiliki kontak dan pengetahuan yang diperlukan di pasar asing menghubungkan perusahaan dengan berbagai kondisi dan situasi yang berbeda dari negara tempat perusahaan tersebut beroperasi menjadi semakin tinggi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Roika dkk., 2019) mengenai pengaruh kebangsaan asing dalam dewan terhadap kinerja keuangan perusahaan menemukan hasil bahwa adanya peningkatan keragaman dewan direksi terbukti dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan atau memiliki pengaruh signifikan. Purwantini dkk., (2021) juga sependapat bahwa anggota dewan komisaris dan direksi berkebangsaan asing berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Namun hasil ini dibantah oleh Darmadi, (2013) dalam penelitiannya yang menyebutkan bahwa keragaman nasional tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Sehingga hal ini memperlihatkan bahwa masih belum ada kepastian mengenai hasil pengaruh keberagaman bangsa asing terhadap dewan komisaris dan direksi.

Berdasarkan latar belakang, ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu mengenai studi empiris yang membahas pengaruh diversitas anggota dewan terhadap kinerja keuangan perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kebangsaan Asing dan Diversitas Gender Pada Dewan Komisaris dan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Kasus pada Perusahaan yang Terdaftar di ISSI)”**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kebangsaan asing dan keragaman gender yang terdapat pada dewan komisaris dan dewan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Metode dalam penelitian ini akan menggunakan regresi data panel dan uji asumsi klasik. Kinerja keuangan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini diproksikan dengan ROA, variabel independennya adalah keragaman gender pada dewan komisaris dan dewan direksi serta keragaman kebangsaan yang disini adalah kebangsaan asing. Variabel kontrol yang digunakan adalah *leverage* dan ukuran perusahaan. Dalam beberapa penelitian, ukuran perusahaan dan *leverage* banyak digunakan karena variabel ukuran perusahaan terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan (ROA), sedangkan *leverage* memiliki pengaruh negative terhadap kinerja keuangan

perusahaan (ROA). Penggunaan variabel kontrol dirancang untuk memaksimalkan hasil penelitian sehingga hasil variabel bebas tidak dipengaruhi oleh faktor eksternal yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Data diambil dari 11 perusahaan non keuangan yang konsisten terdaftar di ISSI (Indeks Saham Syariah Indonesia) pada periode penelitian 2016-2020.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kebangsaan asing terhadap kinerja keuangan perusahaan?
2. Bagaimana pengaruh diversitas gender yang ada pada dewan komisaris terhadap kinerja keuangan perusahaan?
3. Bagaimana pengaruh diversitas gender yang ada pada dewan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan?

C. Batasan Penelitian

Batasan penelitian yang diusulkan adalah sampel perusahaan non keuangan yang secara konsisten terdaftar di ISSI selama periode penelitian 2016-2020.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris mengenai:

1. Pengaruh kebangsaan asing terhadap kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan ROA

2. Pengaruh diversitas gender pada dewan komisaris terhadap kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan ROA
3. Pengaruh diversitas gender terhadap kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan ROA

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini juga merupakan pengalaman yang sangat berharga bagi penulis dan dapat menambah wawasan penulis mengenai praktik teori-teori yang telah dipelajari selama di kelas, dan dengan selesainya penelitian ini, menandakan bahwa penulis telah berhasil dalam mengerjakan tugasnya. baik sehingga ia layak untuk mendapatkan gelar setelah lulus nanti.

2. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai informasi dalam mempertimbangkan pengambilan kebijakan dalam menjaga kinerja internal perusahaan dalam rangka meningkatkan kualitas perusahaan dengan dikaitkan dengan keragaman yang ada pada anggota dewan. Misalnya, menerima anggota dewan wanita, dikarenakan wanita memiliki sifat berhati-hati dalam mengambil keputusan sehingga dapat mengurangi kemungkinan perusahaan bangkrut. Pertimbangan lainnya adalah merekrut anggota dewan dengan status warga

negara asing yang dapat meningkatkan kepercayaan investor asing (investor dari Eropa, Amerika Serikat, dan negara lain).

3. Bagi Pemerintah

Sebagai salah satu bahan timbang dalam menentukan kebijakan yang akan diterapkan pada perusahaan yang ada.

4. Bagi Institusi Pendidikan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan tambahan pengetahuan dan sumbangan pemikiran sebagai acuan penelitian selanjutnya mengenai hal-hal yang dapat memengaruhi kinerja keuangan, salah satunya keragaman nasional dan keragaman gender.

F. Sistematika Pembahasan

Berikut sistematika pembahasan sebagai gambaran dan uraian singkat dari setiap bab :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan latar belakang penelitian yang merupakan penjelasan dari pemikiran mengenai alasan melakukan penelitian tersebut mulai dari permasalahan yang diambil, rujukan penelitian, hingga gambaran hasil yang diharapkan. Pada bab ini juga penulis menguraikan rumusan masalah sebagai Batasan penelitian yang akan diteliti, dilanjutkan dengan menguraikan tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB I : LANDASAN TEORI

Pada bab ini disajikan landasan teori, pengembangan hipotesis, serta ringkasan hasil penelitian terdahulu dengan tema yang sama. Teori-teori relevan yang

disajikan dalam mendukung penyusunan penulisan penelitian ini yaitu teori mengenai variabel dependen dan independen.

BAB II : METODE PENELITIAN

Bab ini akan membahas metode penelitian yang digunakan, berupa jenis dan sifat penelitian, populasi dan sampel, waktu dan tempat penelitian, definisi operasional variabel penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL DAN ANALISIS

Pada bab ini akan disajikan analisis dan pembahasan data deskripsi dan interpretasi hasil pengumpulan data, analisis deskripsi data, hasil penelitian, dan interpretasi hasil penelitian. Pada bab ini akan dipaparkan analisis dan pembahasan data, interpretasi hasil pengumpulan data, analisis deskripsi data, temuan penelitian, dan interpretasi temuan penelitian.

BAB V: PENUTUP

Bab ini menjelaskan kesimpulan dari penelitian yang dijelaskan pada bab IV, memberikan saran atas permasalahan yang ada dan berdasarkan keterbatasan penelitian ini, yang dapat digunakan sebagai tambahan bahan pertimbangan bagi pihak yang memiliki kepentingan dalam bidang ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kebangsaan Asing dan Diversitas Gender Pada Dewan Komisaris dan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Kasus Pada Perusahaan Yang Terdaftar Pada ISSI Periode 2016-2020)” merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kebangsaan asing, diversitas gender pada dewan komisaris dan dewan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan. Dalam penelitian ini juga ditambahkan variabel pendukung atau variabel kontrol berupa *leverage* dan ukuran perusahaan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa data yang digunakan tidak memiliki masalah uji asumsi klasik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebangsaan asing dan diversitas gender pada dewan direksi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap ROA sebagai proksi dari kinerja keuangan perusahaan. Sedangkan diversitas gender dewan komisaris memiliki dampak negatif terhadap ROA. Variabel kontrol yang digunakan yaitu *leverage* berpengaruh negatif, sedangkan ukuran perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap ROA. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Claessens dkk., (2000) menyatakan bahwa kehadiran wanita dalam dewan direksi disebabkan oleh adanya ikatan keluarga dengan pendiri perusahaan atau pemegang saham utama dan bukan karena dipilih berdasarkan pada pengalaman kerja dan keahliannya, hal ini dikarenakan mayoritas perusahaan publik yang ada di Indonesia merupakan perusahaan keluarga

sehingga secara otomatis dikendalikan juga oleh keluarga (Mardiyati & Siregar, 2022).

Pendapat lain yang ingin ditambahkan dalam penelitian ini mengenai mengapa kebangsaan asing tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan adalah karena mungkin beberapa warga negara asing yang menduduki kursi dewan cenderung hanya menanamkan modal besar atau hanya menjadi pemegang saham mayoritas namun kurang aktif dalam pengelolaan perusahaan secara langsung sehingga tidak andil dalam proses pembuatan kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh perusahaan yang nantinya akan memengaruhi kinerja perusahaan itu sendiri.

B. Implikasi dan Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian yang selanjutnya disarankan untuk memperbanyak sampel dan memperpanjang periode penelitian. Juga diharapkan peneliti selanjutnya untuk mempelajari lebih lanjut mengenai diversitas selain gender dan kebangsaan asing, seperti latar belakang pendidikan, usia, *social capital*, atau *independensi* agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai diversitas dewan dan kinerja keuangan perusahaan
2. Bagi perusahaan, diharapkan agar perusahaan lebih meningkatkan peran wanita dalam anggota dewan, begitupun dengan dewan berkebangsaan asing mengingat beberapa keunggulan dan keahlian unik yang mereka miliki yang nantinya akan dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja keuangan dan nilai perusahaan.

3. Bagi pemerintah, mengingat masih rendahnya rasio wanita dalam dewan dan Indonesia juga masih menempati posisi 101 dari 156 negara dalam *Global Gender Gap Report* yang dilakukan oleh *World Economic Forum* pada 2021 sehingga disarankan untuk membuat kebijakan yang mengatur tentang adanya wanita dalam anggota dewan dengan meningkatkan rasio nya. Diharapkan juga pemerintah untuk memanfaatkan tenaga kerja asing yang ada di Indonesia mengingat beberapa keunggulan dan keahlian unik yang mereka bawa dari negara asal sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja dan membawa pengetahuan baru bagi tenaga kerja lokal sehingga mereka akan semakin maju.
4. Penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi pedoman dan nantinya dapat dikembangkan lagi dalam penelitian selanjutnya.

C. Keterbatasan Penelitian

Ada cukup banyak keterbatasan dalam penelitian ini yaitu seperti, jumlah data dan ruang lingkup periode penelitian yang masih sebatas pada perusahaan yang terdaftar di ISSI. Selain itu juga pada metode analisis yang digunakan masih sederhana yaitu dengan analisis regresi data panel.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S. N. (2014). The causes of gender diversity in Malaysian large firms. *Journal of Management & Governance*, 18(4), 1137–1159. <https://doi.org/10.1007/s10997-013-9279-0>
- Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 19.
- Argyris, C. (2017). *Integrating the Individual and the Organization*. Routledge.
- Azmat, F., & Rentschler, R. (2017). Gender and Ethnic Diversity on Boards and Corporate Responsibility: The Case of the Arts Sector. *Journal of Business Ethics*, 141(2), 317–336. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2707-0>
- Becker, G. S. (1985). Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of Labor Economics*, 3(1, Part 2), S33–S58.
- Bilimoria, D., & Piderit, S. K. (1994). Board committee membership: Effects of sex-based bias. *Academy of Management Journal*, 37(6), 1453–1477.
- Block, P. (1999). Stewardship–Sikap Melayani, Memilih Pelayanan di atas Kepentingan Pribadi. *Alih Bahasa Clara Suwondo*.
- Boeker, W., & Goodstein, J. (1991). Organizational performance and adaptation: Effects of environment and performance on changes in board composition. *Academy of Management Journal*, 34(4), 805–826.
- Bøhren, Ø., & Strøm, R. Ø. (2010). Governance and politics: Regulating independence and diversity in the board room. *Journal of Business Finance & Accounting*, 37(9–10), 1281–1308.
- Bonn, I. (2004). Board structure and firm performance: Evidence from Australia. *Journal of Management & Organization*, 10(1), 14–24.
- Breusch, T. S., & Pagan, A. R. (1979). A simple test for heteroscedasticity and random coefficient variation. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 1287–1294.
- Brigham, E. F., & Houston, J. F. (2001). *Manajemen Keuangan* (8th ed.). Jakarta: Erlangga.

- Bromiley, P. (1990). On the use of finance theory in strategic management. *Advances in Strategic Management*, 6, 71–98.
- Burke, R. J. (1997). Women on corporate boards of directors: A needed resource. In *Women in corporate management* (pp. 37–43). Springer.
- Campbell, K., & Mínguez-Vera, A. (2008). Gender diversity in the boardroom and firm financial performance. *Journal of Business Ethics*, 83(3), 435–451.
- Carter, D. A., D’Souza, F., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2010a). The Gender and Ethnic Diversity of US Boards and Board Committees and Firm Financial Performance: BOARD DIVERSITY AND FINANCIAL PERFORMANCE. *Corporate Governance: An International Review*, 18(5), 396–414. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8683.2010.00809.x>
- Carter, D. A., D’Souza, F., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2010b). The Gender and Ethnic Diversity of US Boards and Board Committees and Firm Financial Performance: BOARD DIVERSITY AND FINANCIAL PERFORMANCE. *Corporate Governance: An International Review*, 18(5), 396–414. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8683.2010.00809.x>
- Chapple, L., & Humphrey, J. E. (2014). Does Board Gender Diversity Have a Financial Impact? Evidence Using Stock Portfolio Performance. *Journal of Business Ethics*, 122(4), 709–723. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1785-0>
- Choi, J. J., Park, S. W., & Yoo, S. S. (2007). The value of outside directors: Evidence from corporate governance reform in Korea. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 42(4), 941–962.
- Claessens, S., Djankov, S., & Lang, L. H. (2000). The separation of ownership and control in East Asian corporations. *Journal of Financial Economics*, 58(1–2), 81–112.
- CNBC. (2019). Tenaga Kerja Asing di RI Meroket 38%, Terbanyak dari China. *CNBC Indonesia*. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20190908075511-4-97843/tenaga-kerja-asing-di-ri-meroket-38-terbanyak-dari-china>

- Cox, T. H., Lobel, S. A., & McLeod, P. L. (1991). Effects of ethnic group cultural differences on cooperative and competitive behavior on a group task. *Academy of Management Journal*, 34(4), 827–847.
- Daily, C. M., & Dalton, D. R. (1993). Board of directors leadership and structure: Control and performance implications. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 17(3), 65–81.
- Dalton, D. R., Hitt, M. A., Certo, S. T., & Dalton, C. M. (2007). The fundamental agency problem and its mitigation: Independence, equity, and the market for corporate control. *Academy of Management Annals*, 1(1), 1–64.
- Darmadi, S. (2011). Board diversity and firm performance: The Indonesian evidence. *Corporate Ownership and Control Journal*, 8.
- Darmadi, S. (2013a). Do women in top management affect firm performance? Evidence from Indonesia. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 13(3), 288–304. <https://doi.org/10.1108/CG-12-2010-0096>
- Darmadi, S. (2013b). Do women in top management affect firm performance? Evidence from Indonesia. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 13(3), 288–304. <https://doi.org/10.1108/CG-12-2010-0096>
- Davis, J. H. (1997). TOWARD A STEWARDSHIP THEORY OF MANAGEMENT. *Academy of Management Review*, 29.
- Diepen, N. V. (2015). *The Effect of Gender, Age and Nationality Diversity on Company Performance-Evidence from the Netherlands* [Thesis Conference]. Management and Social Sciences. Netherland: The Faculty of Behavioral, University of Twente.
- Donaldson, L., & Davis, J. H. (1991). Stewardship Theory or Agency Theory: CEO Governance and Shareholder Returns. *Australian Journal of Management*, 16(1), 49–64. <https://doi.org/10.1177/031289629101600103>
- Douma, S., George, R., & Kabir, R. (2006). Foreign and domestic ownership, business groups, and firm performance: Evidence from a large emerging market. *Strategic Management Journal*, 27(7), 637–657.

- Dunn, P. (2012). Breaking the boardroom gender barrier: The human capital of female corporate directors. *Journal of Management & Governance*, 16(4), 557–570. <https://doi.org/10.1007/s10997-010-9161-2>
- Earley, C. P., & Mosakowski, E. (2000). Creating hybrid team cultures: An empirical test of transnational team functioning. *Academy of Management Journal*, 43(1), 26–49.
- Eisenhardt, K. M. (1989). Agency theory: An assessment and review. *Academy of Management Review*, 14(1), 57–74.
- Elgart, L. D. (1983). Women on Fortune 500 boards. *California Management Review*, 25(4), 121–127.
- Erhardt, N. L., Werbel, J. D., & Shrader, C. B. (2003). Board of director diversity and firm financial performance. *Corporate Governance: An International Review*, 11(2), 102–111.
- Falk, M., & Lidemar, A. (2012). *The Importance of Board Diversity: Measured by Tobin's Q*.
- Ferrero-Ferrero, I., Fernández-Izquierdo, M. Á., & Muñoz-Torres, M. J. (2015). Integrating Sustainability into Corporate Governance: An Empirical Study on Board Diversity: Board Diversity, CSR Management Quality and Performance. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 22(4), 193–207. <https://doi.org/10.1002/csr.1333>
- Galbreath, J. (2011). Are there gender-related influences on corporate sustainability? A study of women on boards of directors. *Journal of Management & Organization*, 17(1), 17–38.
- García-Meca, E., García-Sánchez, I.-M., & Martínez-Ferrero, J. (2015). Board diversity and its effects on bank performance: An international analysis. *Journal of Banking & Finance*, 53, 202–214. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2014.12.002>
- Gentry, R. J., & Shen, W. (2010). The relationship between accounting and market measures of firm financial performance: How strong is it? *Journal of Managerial Issues*, 514–530.

- Gujarati, A., Cerqueira, F., & Brandenburg, B. B. (2013). Outstanding Paper Award: Schedulability Analysis of the Linux Push and Pull Scheduler with Arbitrary Processor Affinities. *2013 25th Euromicro Conference on Real-Time Systems*, 69–79. <https://doi.org/10.1109/ECRTS.2013.18>
- Gujarati, D., & Porter, D. (2009a). *Essentials of Econometrics 4e*. McGraw Hill.
- Gujarati, D., & Porter, D. (2009b). *Essentials of Econometrics 4e*. McGraw Hill.
- Hanani, F., & Aryani, Y. A. (2011). PENGARUH GENDER DEWAN KOMISARIS, GENDER DEWAN DIREKSI, DAN KEPEMILIKAN MANAJERIAL TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN. *14*, 13.
- Hassan, R., & Marimuthu, M. (2015). Gender Jurnal Hasan.PDF. *Malaysia: Global Business and Management Research: An Internatiional Journal*, 7 No. 2.
- Helvoort, V. (1981). Bird Population in The Rural Ecosystem of West Java. *Netherlands: Nature Conservation Departement*.
- Hidayat, I. P., & Firmansyah, I. (2017). Determinants of financial performance in the Indonesian Islamic insurance industry. *Etikonomi*, 16(1), 194871.
- Hillman, A. J., & Dalziel, T. (2003). Boards of directors and firm performance: Integrating agency and resource dependence perspectives. *Academy of Management Review*, 28(3), 383–396.
- Isbanah, Y. (2015). Pengaruh ESOP, leverage, and ukuran perusahaan terhadap kinerja keuangan perusahaan di bursa efek Indonesia. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 15(1), 28–41.
- Jarque, C. M., & Bera, A. K. (1987). A test for normality of observations and regression residuals. *International Statistical Review/Revue Internationale de Statistique*, 163–172.
- Jensen, C., & Meckling, H. (n.d.). *THEORY OF THE FIRM: MANAGERIAL BEHAVIOR, AGENCY COSTS AND OWNERSHIP STRUCTURE*. 56.
- Julizaerma, M. K., & Sori, Z. M. (2012). Gender diversity in the boardroom and firm performance of Malaysian public listed companies. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65, 1077–1085.

- Kamath, P. R., Pai, Y. P., & Prabhu, N. K. (2019). Building customer loyalty in retail banking: A serial-mediation approach. *International Journal of Bank Marketing*.
- Kans, M., Ehsanifard, K., & Moniri, A. (2012). Criteria and model for assessing and improving information technology maturity within maintenance. *Journal of Physics: Conference Series*, 364, 012097. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/364/1/012097>
- Kesner, I. F. (1988). Directors' characteristics and committee membership: An investigation of type, occupation, tenure, and gender. *Academy of Management Journal*, 31(1), 66–84.
- Kiefer, N. M., & Vogelsang, T. J. (2005). A new asymptotic theory for heteroskedasticity-autocorrelation robust tests. *Econometric Theory*, 21(6), 1130–1164.
- Kılıç, M., & Kuzey, C. (2016). The effect of board gender diversity on firm performance: Evidence from Turkey. *Gender in Management: An International Journal*.
- Kovarova, H., & Vitkova, E. (2019). Management Input of Variables and its Impact on the Overall Development of Construction Company. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 471, 102046. <https://doi.org/10.1088/1757-899X/471/10/102046>
- Kurnia, T. (2019). IFC: Perusahaan Lebih Untung Jika Banyak Direksi Perempuan. *Liputan6*. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/3999380/ifc-perusahaan-lebih-untung-jika-banyak-direksi-perempuan>
- Kurniawati, H., & Henny, H. (n.d.). PENGARUH JENDER, KEBANGSAAN, LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, DAN USIA ANGGOTA DEWAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN. *PENGARUH JENDER, KEBANGSAAN, LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, DAN USIA ANGGOTA DEWAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN*.
- Labelle, R., Francoeur, C., & Lakhali, F. (2015). To regulate or not to regulate? Early evidence on the means used around the world to promote gender diversity in the boardroom. *Gender, Work & Organization*, 22(4), 339–363.

- Lestari, D. S. (2019). *PENGARUH KEBERAGAMAN GENDER, USIA DAN KEWARGANEGARAAN DALAM DEWAN DIREKSI TERHADAP KINERJA KEUANGAN PADA BANK UMUM SYARIAH PERIODE 2011 2018* [PhD Thesis]. IAIN SALATIGA.
- Liu, Y., Wei, Z., & Xie, F. (2014). Do women directors improve firm performance in China? *Journal of Corporate Finance*, 28, 169–184.
- Low, D. C., Roberts, H., & Whiting, R. H. (2015). Board gender diversity and firm performance: Empirical evidence from Hong Kong, South Korea, Malaysia and Singapore. *Pacific-Basin Finance Journal*, 35, 381–401.
- Lucas-Pérez, M. E., Mínguez-Vera, A., Baixauli-Soler, J. S., Martín-Ugedo, J. F., & Sánchez-Marín, G. (2015). Women on the board and managers' pay: Evidence from Spain. *Journal of Business Ethics*, 129(2), 265–280.
- Maghfiroh, V. D. (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).
- Mardiyati, U., & Siregar, M. E. S. (2022). The impact of nationality diversity on financial performance among manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange. *Global Advances in Business Studies*, 1(1), 27–33.
- Masulis, R. W., Wang, C., & Xie, F. (2012). Globalizing the boardroom—The effects of foreign directors on corporate governance and firm performance. *Journal of Accounting and Economics*, 53(3), 527–554.
- Maznevski, M. L. (1994). Understanding our differences: Performance in decision-making groups with diverse members. *Human Relations*, 47(5), 531–552.
- Milliken, F. J., & Martins, L. L. (1996). Searching for common threads: Understanding the multiple effects of diversity in organizational groups. *Academy of Management Review*, 21(2), 402–433.
- Mohamed, F., Faiz, B., Ishak, K., & Ahlam, H. S. (2020). Corporate Refocusing and Financial Performance. *International Journal of Information, Business and Management*, 12(4), 214–229.

- Nordberg, D. (2008). *The ethics of corporate governance*. 33(4), 18.
- Ntim, C. G. (2015). Board diversity and organizational valuation: Unravelling the effects of ethnicity and gender. *Journal of Management & Governance*, 19(1), 167–195. <https://doi.org/10.1007/s10997-013-9283-4>
- O'brien, R. M. (2007). A caution regarding rules of thumb for variance inflation factors. *Quality & Quantity*, 41 (5), 673–690.
- Pearce, J. A., & Zahra, S. A. (1992). Board composition from a strategic contingency perspective. *Journal of Management Studies*, 29(4), 411–438.
- Peng, M. W., & Luo, Y. (2000). Managerial ties and firm performance in a transition economy: The nature of a micro-macro link. *Academy of Management Journal*, 43(3), 486–501.
- Pfeffer, J. (1973). Size, composition, and function of hospital boards of directors: A study of organization-environment linkage. *Administrative Science Quarterly*, 349–364.
- Pfeffer, J., & Nowak, P. (1976). Joint ventures and interorganizational interdependence. *Administrative Science Quarterly*, 398–418.
- Pfeffer, J., & Salancik, G. R. (1978). . *A resource dependence perspective*.
- Pfeffer, J., & Salancik, G. R. (2003). *The external control of organizations: A resource dependence perspective*. Stanford University Press.
- Prihatiningtias, Y. W. (n.d.). *GENDER DIVERSITY IN THE BOARDROOM AND FIRM PERFORMANCE: EVIDENCE FROM INDONESIAN PUBLICLY-LISTED FINANCIAL FIRMS*. 275.
- Purwantini, A. H., Putri, I. D. R., & Waharini, F. M. (2021). Pengaruh Keberagaman Gender, Usia, dan Kebangsaan terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *ACE: Accounting Research Journal*, 1(1), 17–30.
- Putri, I. D. R., Waharini, F. M., & Purwantini, A. H. (n.d.). *Pengaruh Gender, Usia, dan Kebangsaan Asing terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan*. 14.
- Ramadhani, Z. I., & Adhariani, D. (2015). Pengaruh Keberagaman Gender Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan dan Efisiensi Investasi. *Simposium Nasional Akuntansi XVIII*.

- Randøy, T., Thomsen, S., & Oxelheim, L. (2006). *A Nordic perspective on corporate board diversity*. Nordic Innovation Centre.
- Reddy, S., & Jadhav, A. M. (2019). Gender diversity in boardrooms—A literature review. *Cogent Economics & Finance*, 7(1), 1644703.
- Richard, O. C. (2000). Racial diversity, business strategy, and firm performance: A resource-based view. *Academy of Management Journal*, 43(2), 164–177.
- Richards, S., Aziz, N., Bale, S., Bick, D., Das, S., Gastier-Foster, J., Grody, W. W., Hegde, M., Lyon, E., Spector, E., Voelkerding, K., & Rehm, H. L. (2015). Standards and guidelines for the interpretation of sequence variants: A joint consensus recommendation of the American College of Medical Genetics and Genomics and the Association for Molecular Pathology. *Genetics in Medicine*, 17(5), 405–424. <https://doi.org/10.1038/gim.2015.30>
- Riordan, C. M. (2000). Relational demography within groups: Past developments, contradictions, and new directions. In *Research in personnel and human resources management*. Emerald Group Publishing Limited.
- Robinson, G., & Dechant, K. (1997a). Building a business case for diversity. *Academy of Management Perspectives*, 11(3), 21–31.
- Robinson, G., & Dechant, K. (1997b). Building a business case for diversity. *Academy of Management Perspectives*, 11(3), 21–31.
- Rodriguez-Dominiguez, L., Garcia-Sanchez, I. M., & Gallego-Alvarez, I. (2012). Explanatory factors of the relationship between gender diversity and corporate performance. *European Journal of Law and Economics*, 33(3), 603–620.
- Roika, R., Salim, U., & Sumiati, S. (2019a). Pengaruh Keragaman Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *IQTISHODUNA*, 15(2), 115–128. <https://doi.org/10.18860/iq.v15i2.7033>
- Roika, R., Salim, U., & Sumiati, S. (2019b). Pengaruh Keragaman Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *IQTISHODUNA*, 15(2), 115–128. <https://doi.org/10.18860/iq.v15i2.7033>
- Rudianto, E. (2013). Akuntansi Manajemen Informasi Untuk Pengambilan Keputusan Strategis. *Jakarta: Erlangga*.

- Ruigrok, W., Peck, S., & Tacheva, S. (2007a). Nationality and gender diversity on Swiss corporate boards. *Corporate Governance: An International Review*, 15(4), 546–557.
- Ruigrok, W., Peck, S., & Tacheva, S. (2007b). Nationality and Gender Diversity on Swiss Corporate Boards. *Corporate Governance: An International Review*, 15(4), 546–557. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8683.2007.00587.x>
- Sanders, W. G., & Carpenter, M. A. (1998). Internationalization and firm governance: The roles of CEO compensation, top team composition, and board structure. *Academy of Management Journal*, 41(2), 158–178.
- Schlein, L. (2019). “ILO: Kesenjangan Gender Masih Lebar dalam Dunia Kerja.” <https://www.voaindonesia.com/a/ilo-kesenjangan-gender-masih-lebar-dalam-dunia-kerja/4816019.html>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian* (6th ed.).
- SELVIANI, A. N. (2018). *PENGARUH DIVERSITAS DEWAN DIREKSI TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN KELUARGA DI INDONESIA YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI)*.
- Singh, V., & Vinnicombe, S. (2004). Why so few women directors in top UK boardrooms? Evidence and theoretical explanations. *Corporate Governance: An International Review*, 12(4), 479–488.
- Susanto, D., Harsono, B. S., Soeratno, D. H., Lo, E. W., & Prajogo, W. (1994). Kerangka Konseptual Laporan Keuangan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*.
- Terjesen, S., Aguilera, R. V., & Lorenz, R. (2015a). Legislating a woman’s seat on the board: Institutional factors driving gender quotas for boards of directors. *Journal of Business Ethics*, 128(2), 233–251.
- Terjesen, S., Aguilera, R. V., & Lorenz, R. (2015b). Legislating a Woman’s Seat on the Board: Institutional Factors Driving Gender Quotas for Boards of Directors. *Journal of Business Ethics*, 128(2), 233–251. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2083-1>

- Thornton, G. (2018). Women In Business: Beyond Policy To Progress. *An Instinct for Growth*. <https://www.grantthornton.global/globalassets/1.-member-firms/global/insights/women-in-business/women-in-business-2018-key-global-findings.pdf>
- Ujunwa, A. (2012). Board characteristics and the financial performance of Nigerian quoted firms. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 12(5), 656–674. <https://doi.org/10.1108/14720701211275587>
- Ulrich, D., & Barney, J. B. (1984). Perspectives in organizations: Resource dependence, efficiency, and population. *Academy of Management Review*, 9(3), 471–481.
- Whardani, R. (2008). Tingkat konservatisme akuntansi di Indonesia dan hubungannya dengan karakteristik dewan sebagai salah satu mekanisme corporate governance. *Simposium Nasional Akuntansi XI*, 1–26.
- Wicaksana, K. A. B. (2010). Dampak diversitas kebangsaan anggota dewan komisaris dan direksi pada kinerja pasar perusahaan. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 1(1).
- Wicaksana, K. A. B., & Astawa, I. P. (2011). PENGARUH KEBANGSAAN ANGGOTA DEWAN PADA KINERJA PASAR (Studi Empiris pada Perusahaan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia). *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(2), 37–48.
- Winoto, P. J. (n.d.). Supatmi.(2017). Pengaruh Diversitas Kebangsaan Board of Director Terhadap Nilai Perusahaan. *E-Print Journals UKS*.
- Woschkowiak, A. (2018). *Board Diversity and Firm Financial Performance: Gender, Nationality and Age Diversity in European Boardrooms*.
- World Economic Forum. (Maret, 2021). Global Gender Gap Report 2021. Weforum.Org. Diakses tanggal 7 Desember 2021, dari [WEF GGR 2021.pdf \(weforum.org\)](https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021)