

Diterima : February 01, 2021
Disetujui : February 05, 2021
Diterbitkan: February 24, 2021

**Conference on Management, Business,
Innovation, Education and Social Science**
<https://journal.uib.ac.id/index.php/combrates>

Analisis Dampak Keragaman Dewan dan Audit terhadap Kinerja Perusahaan pada Perusahaan yang terdaftar di BEI

Arina Juwita¹, Suvi²

Email korespondensi: arina.juwita@uib.ac.id¹, 1742193.suvi@uib.edu²

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Internasional Batam, Batam, Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Universitas Internasional Batam, Batam, Indonesia

Abstrak

Masalah keanekaragaman dewan telah mendapat perhatian yang meningkat dari akademisi dan praktisi pada tahun - tahun terakhir ini. Dalam penelitian ini, kami menilai kembali hubungan antara keragaman gender dan kinerja perusahaan dengan menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Data yang kami analisis merupakan data perusahaan yang terdaftar di bursa efek Indonesia dari tahun 2015 – 2018. Berdasarkan analisa data yang dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa keragaman gender penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa masuknya direktur wanita berhubungan positif dengan kinerja keuangan perusahaan, yang diukur dengan *return on asset*.

Kata Kunci:

Kinerja Perusahaan, Direksi, dan *Gender*.

Abstract

The board's diversity problem has received increasing attention from academics and practitioners in recent years. In this study, we reassessed the relationship between gender diversity and corporate performance using descriptive quantitative methods. The data we analyze is the data of companies listed on the Indonesia stock exchange from 2015 – 2018. Based on the data analysis conducted, it was concluded that gender diversity is important in improving the company's performance. In addition, the study showed that the influx of female directors was positively related to the company's financial performance, as measured by return on assets.

Pendahuluan

Dewan merupakan mekanisme tata kelola perusahaan yang penting, terutama di pasar dimana pemantauan eksternal lemah (Dahya, Dimitrov, & McConnell, 2008). Komposisi dewan baik dewan komisaris maupun dewan direksi menjadi persoalan tersendiri dikarenakan munculnya diskusi mengenai bagaimana keanekaragaman dewan mempengaruhi perusahaan. Keanekaragaman dalam dewan, terutama anggota dewan *non-executive*, telah menjadi isu

utama dari tata kelola perusahaan. Argumen yang mendukung adanya keberagaman di dalam struktur dewan perusahaan menyoroti manfaat baik dari segi efisiensi maupun pengendalian bahwa dengan adanya keberagaman dalam dewan, kedua aspek tersebut menjadi lebih baik. Keragaman (gender, kebangsaan, usia, dan latar belakang profesional) dianggap memperluas perdebatan di dewan dan membantu menghindari bahaya dari "*groupthink*"; meningkatkan kreativitas dan inovasi; meningkatkan pemecahan masalah; mempromosikan pertukaran ide, memberikan wawasan dan perspektif baru kepada dewan (Ciavarella, 2017).

Kasus bisnis di balik keanekaragaman dewan secara tradisional didukung oleh dua teori yaitu teori perspektif ketergantungan sumber daya utama (Pfeffer & Salancik, 1978) dan teori agensi (Jensen & Meckling, 1976), dimana kedua teori ini masing-masing berkaitan dengan tugas-tugas jasa dan kontrol dewan (Forbes & Milliken, 1999). Teori perspektif ketergantungan sumber daya utama menunjukkan bahwa keberagaman di dalam dewan perusahaan memiliki potensi meningkatkan informasi yang diberikan oleh dewan perusahaan kepada manajer karena informasi yang ada akan menjadi lebih unik dikarenakan dewan yang beragam. Sementara itu teori agensi menjelaskan bahwa keberagaman di dalam dewan perusahaan dapat mengurangi asimetri informasi yang ada. Selain itu aspek keberagaman di dalam dewan perusahaan seperti komposisi gender dan usia direktur dapat memengaruhi kualitas pengawasan dewan perusahaan dan penyediaan peran sumber daya, yang secara tidak langsung akan memengaruhi kinerja keuangan perusahaan (Campbell & Mínguez-Vera, 2008 ; Carter, D'Souza, Simkins, & Simpson, 2010).

Pada tahun-tahun terakhir ini masalah keanekaragaman dewan telah mendapat perhatian yang meningkat dari akademisi dan praktisi. Pada kenyataannya, ada beberapa negara yang memiliki undang-undang tata kelola perusahaan yang menetapkan kuota untuk jumlah perempuan di dewan perusahaan (Carter et al., 2010). Hal ini menjelaskan apa yang telah dideskripsikan sebagai 'tekanan peraturan yang meningkat pada perusahaan-perusahaan di seluruh dunia untuk mengatasi keterwakilan perempuan di bawah posisi senior (Chapple & Humphrey, 2014). Dalam sebuah penelitian baru-baru ini, Terjesen, Couto, dan Francisco (2016) menyatakan bahwa kehadiran direktur perempuan direkomendasikan di 16 negara dan diamanatkan oleh kuota gender di 14 negara. Akibatnya, persentase direktur wanita meningkat selama dekade terakhir.

Secara khusus, masalah keragaman gender dewan telah menarik minat penelitian yang meningkat dalam beberapa tahun terakhir. Beberapa penelitian yang sebagian besar didasarkan pada data Amerika Serikat telah menyelidiki pengaruh perempuan di ruang dewan pada kinerja keuangan perusahaan (misalnya Cook and Glass, 2014; Nielsen dan Huse, 2010). Penelitian tersebut juga menganalisis apakah kinerja perusahaan dengan anggota perempuan yang secara aktif terlibat dalam ruang dewan mengungguli kinerja dari perusahaan yang tidak menunjukkan tingkat keanekaragaman gender yang sama. Pada dasarnya kehadiran perempuan dalam dewan perusahaan dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan apabila anggota dewan perempuan tersebut memberikan perspektif tambahan untuk pengambilan keputusan dewan karena jika tidak, anggota dewan perempuan mungkin memiliki efek negatif bagi perusahaan dan bisa menyebabkan konflik yang lebih dalam dewan perusahaan secara keseluruhan. Hal ini terjadi jika keputusan untuk menunjuk anggota dewan perempuan bukan karena alasan kompetisi anggota dewan perempuan tersebut ataupun karena kebutuhan perspektif tambahan dari sisi berbeda tetapi karena semata-mata dimotivasi oleh hukum, untuk alasan kesetaraan jenis kelamin yang lebih besar, atau melalui proses lain misalnya hubungan keluarga (Gordini & Rancati, 2017).

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Analisis Dampak Keragaman Dewan dan Audit terhadap Kinerja Perusahaan pada Perusahaan yang terdaftar di BEI”.

Berdasarkan pada penelitian International Finance Corporation (IFC) yang berjudul Keanekaragaman Gender Dewan Perusahaan di ASEAN, perusahaan yang memiliki anggota dewan perempuan diatas 30 persen melaporkan rata-rata Tingkat Pengembalian Aset atau Return of Assets (ROA) sebesar 3,8 persen. Nilai tersebut lebih besar dari perusahaan yang tidak memiliki anggota dewan perempuan, dengan ROA sebesar 2,4 persen. Maka dari itu, kehadiran wanita dalam jajaran direksi di sebuah perusahaan dinilai memiliki peran penting terhadap kesuksesan korporasi. (Kencana, 2019).

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada pihak perusahaan mengenai variable-variable yang bisa memberi pengaruh kepada kinerja perusahaan. Hasil ini juga bisa digunakan oleh perusahaan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang bisa memberi pengaruh pada kinerja perusahaan dalam upaya menghindari dan meminimalisir dampak negatif yang mungkin dapat terjadi.

Tinjauan Pustaka

Keanekaragaman Dewan

Direksi merupakan organ perusahaan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengelolaan untuk kepentingan perusahaan, sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan; mewakili Perusahaan, baik di dalam maupun di luar pengadilan; memimpin dan menyelenggarakan kegiatan operasional sesuai misi dan visi perusahaan serta memelihara dan mengurus kekayaan perusahaan, berdasarkan asas manfaat, adil dan merata, kepastian hukum, keamanan, kemitraan, etika, dan kepercayaan pada diri sendiri; serta memastikan konsistensi penerapan GCG.

Keragaman gender dapat dilihat sebagai proses mengeksplorasi beragam karakteristik dan keterampilan pada pria dan wanita yang dapat membawa manfaat bagi perusahaan. Menurut Dutta dan Bose (2007), definisi keanekaragaman gender di ruang dewan merujuk pada keberadaan perempuan sebagai dewan direksi yang merupakan aspek penting dari keragaman dewan. Keragaman gender dapat membawa fungsi dewan yang akhirnya dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Carter, Simkins, dan Simpson (2003) mengemukakan bahwa keragaman yang lebih besar dapat meningkatkan independensi dewan karena perempuan memiliki lebih banyak kecenderungan untuk mengajukan pertanyaan yang tidak akan diajukan oleh direktur laki-laki. Meskipun demikian, ada argumen bahwa keragaman gender dapat mengurangi kinerja perusahaan sebagai akibat dari konflik pendapat yang berbeda (Julizaerma & Sori, 2012). Banyak perusahaan juga melihat dewan direksi sebagai masalah yang signifikan. Sebagai contoh, CEO Sun Oil, Robert Campbell menyatakan: “Seringkali apa yang dapat dibawa oleh seorang wanita atau minoritas ke dewan adalah beberapa perspektif yang belum dimiliki perusahaan sebelumnya — menambahkan realitas modern ke dalam proses pertimbangan. Perspektif itu sangat berharga, dan sering hilang dari pertemuan laki-laki kulit putih. Mereka juga bisa menjadi inspirasi bagi tenaga kerja perusahaan yang beragam”(Campbell, 1996). Ada bukti untuk mendukung argumen bahwa perusahaan meningkatkan keragaman dewan dari waktu ke waktu (Carter et al., 2003).

Pengaruh Kehadiran Anggota Dewan Wanita Terhadap Kinerja Perusahaan

Dari perspektif teori agensi, Francoeur et al. (2008: 84) menyarankan bahwa "perempuan (seperti pemegang saham eksternal, etnis minoritas, dan orang asing) sering membawa perspektif baru tentang isu-isu kompleks, dan ini dapat membantu memperbaiki bias informasi dalam perumusan strategi dan penyelesaian masalah. Sebuah studi terbaru di Finlandia melaporkan bahwa anggota dewan perempuan, dibandingkan dengan rekan lelaki mereka, lebih mungkin untuk mengambil peran aktif di dewan mereka (Virtanen, 2012). Pekerjaan lain menunjukkan bahwa perempuan lebih cenderung untuk mengajukan pertanyaan (Bilimoria & Wheeler, (2012), masalah debat (Ingley & Van Der Walt, 2005), menunjukkan kepemimpinan partisipatif dan keterampilan kolaborasi (Eagly & Johnson, 1990), dan umumnya membawa organisasi mereka ke standar etika yang lebih tinggi (Pan & Sparks, 2012). Peneliti Mahadeo, Soobaroyen, dan Hanuman, (2012), (Khan & Vieito, 2013) Low dan Robert (2015), dan (Perryman, Fernando, & Tripathy, 2016) juga menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Peneliti Iswadi (2016), Adams dan Ferreira (2009), Abdullah dan Ismail (2013) menyimpulkan bahwa dewan direksi wanita berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan. Sementara peneliti Shrader et al. (1997) tidak menemukan hubungan yang signifikan dan positif terhadap kinerja keuangan.

H₁: Kehadiran anggota dewan wanita berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh Jumlah Anggota Dewan Wanita Terhadap Kinerja Perusahaan

Direktur wanita memperkaya sumber daya perusahaan dan memperluas sudut pandang dalam proses pemecahan masalah dan perencanaan strategis (Ruigrok, Peck, & Tacheva, 2007). Abbott et al. (2010) mengungkapkan bahwa adanya anggota dewan wanita memiliki pengaruh terhadap pengambilan keputusan yang dilakukan oleh dewan. Van Der Walt, Ingley, Shergill, dan Townsend (2006) mengatakan bahwa diversitas dewan memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Semakin tinggi (rendah) diversitas di dalam dewan direktur, semakin tinggi (rendah) kinerja perusahaan.

Peneliti Carter, D'Souza, dan Simkins (2010), Rose (2007), Adams dan Ferreira, (2009), Hillman, Cannella, dan Harris (2002), Vander Walt et al. (2006) dan Khan dan Vieito (2013) menyimpulkan bahwa jumlah anggota dewan wanita secara signifikan dan positif terkait dengan kinerja perusahaan. Namun Darmadi (2011, 2013) dan Nathania (2014) menemukan hubungan signifikan negatif antara jumlah direktur perempuan dan kinerja perusahaan.

H₂: Jumlah anggota dewan wanita berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perusahaan

Pengaruh Keanekaragaman Kebangsaan Anggota Dewan Terhadap Kinerja Perusahaan

Penelitian Diepen (2015) dalam Roika, Salim, dan Sumiati (2019) menyatakan bahwa keberadaan dewan yang lebih beragam mungkin memiliki lebih banyak akses ke berbagai sumber daya. Misalnya, dewan yang lebih beragam lebih mampu memahami kelompok pelanggan, karena dewan yang lebih beragam memiliki wawasan yang berbeda. Kemudian dalam penelitian Thomsen & Canyon (2012) dalam Diepen (2015) menyatakan bahwa dewan yang beragam memiliki berbagai pengetahuan dan keterampilan yang berbeda. Dengan demikian dewan yang lebih beragam memiliki wawasan yang lebih luas mengenai pasar, pelanggan, karyawan, dan peluang bisnis. Ini mengarah pada pemahaman yang lebih baik

tentang kondisi bisnis dan pada gilirannya akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Oleh karena itu keanekaragaman kebangsaan dewan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perusahaan (Roika et al., 2019; Choi, et al., 2014). Sementara peneliti Rose (2007) menemukan dalam penelitiannya bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kebangsaan dengan kinerja perusahaan di Denmark.

H₃: Keanekaragaman kebangsaan berpengaruh signifikan positif anggota dewan terhadap kinerja perusahaan

Pengaruh Quality Audit Terhadap Kinerja Perusahaan

Kualitas audit selain ditentukan oleh faktor tim audit juga ditentukan oleh pengalaman teknis dan pengalaman dalam industri, responsif terhadap kebutuhan klien, dan komunikasi yang baik dengan klien (Carcello, Hermanson, & McGrath, 1992). Dalam literatur agency dan contracting menyatakan bahwa semakin tinggi biaya keagenan (biaya konflik) maka semakin besar tuntutan terhadap kualitas audit yang lebih tinggi baik oleh manajer maupun pemegang saham (Watts dan Zimmerman, 1986). Dalam teori contracting, akuntansi berperan penting dalam pembuatan kontrak dan melakukan monitoring. Fungsi auditor adalah sebagai pihak yang memberikan kepastian terhadap kewajaran atas laporan keuangan yang merupakan cerminan dari kinerja perusahaan. Auditor berfungsi melaporkan pelanggaran kontrak yang dilakukan oleh pihak-pihak tertentu, seperti pelanggaran kontrak utang oleh debitur.

Laporan keuangan perusahaan yang diaudit oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) big four akan lebih berkualitas dibandingkan jika laporan keuangan diaudit oleh KAP non big four. KAP big four diyakini akan memberikan jasa audit yang lebih independen dan transparan dalam mengungkap misstatement yang disajikan dalam laporan keuangan perusahaan. KAP big four akan mempertahankan reputasinya sebagai perusahaan terbaik yang akan memberikan jasa yang berkualitas dengan tetap mempertahankan prinsip-prinsip dan standar akuntansi serta kode etik yang dimiliki. Laporan keuangan perusahaan yang diaudit oleh KAP big four akan lebih dipercaya oleh publik yang mengindikasikan bahwa laporan keuangan yang disajikan perusahaan mencerminkan kinerja perusahaan yang sebenarnya. Sehingga kualitas audit sangat menentukan kinerja dan faktor penting dalam mengungkap bagaimana kinerja perusahaan yang sebenarnya.

Peneliti Jusoh, Achmad, dan Omar (2013), Khan dan Subha (2019), dan Francis (2009) melakukan penelitian dan hasilnya menunjukkan kualitas audit memiliki hubungan signifikan dan positif terhadap kinerja keuangan.

H₄: *Quality audit* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perusahaan

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh keragaman dewan direksi dan kualitas audit terhadap kinerja perusahaan yang terdaftar di BEI. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Definisi dari metode kuantitatif adalah metode ilmiah karena sudah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yang konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Pengertian dari metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal-hal lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya ditampilkan dalam bentuk laporan penelitian (Sugiyono, 2013).

Penulis menggunakan objek penelitian berupa perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada periode 2015 sampai 2018 dalam melakukan penelitian ini. Diyakini bahwa dengan menggunakan periode empat tahun dapat melihat konsistensi relasi masing-masing

variabel independen terhadap variabel dependen. Sampel merupakan bagian atas jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2007). Dalam penelitian ini teknik pemilihan sampel yang digunakan adalah metode purposive sampling, dengan pengertian yang akan dijadikan sampel adalah perusahaan yang telah memenuhi kriteria tertentu. Penelitian ini menerapkan kriteria sebagai berikut:

- 1) Perusahaan terdaftar pada Bursa Efek Indonesia (BEI)
- 2) Memiliki laporan keuangan yang lengkap selama tahun 2015-2018
- 3) Perusahaan tidak pernah delisting selama waktu observasi.
- 4) Perusahaan memiliki laporan keuangan tahunan yang berakhir pada tanggal 31

Desember

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yang berarti data diperoleh melalui media perantara (Indriantoro & Supomo, 2013). Data yang dimaksud adalah data dari laporan keuangan perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2018. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui IDX database, yaitu melalui internet (<http://www.idx.co.id>).

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang dapat digunakan adalah metode regresi panel karena penelitian dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen pada data longitudinal (gabungan antara data cross sectional dengan data time series). Aplikasi yang digunakan dalam menguji data penelitian ini adalah program SPSS versi 22.0 dan Eviews 10.0. Langkah-langkah dalam melakukan analisis data adalah statistik deskriptif, uji outlier, pemilihan model terbaik dengan uji Chow dan uji Hausman, uji F, uji t, dan uji Koefisien Determinasi (R²).

Definisi Operasional Variabel

Variable Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (Sugiyono, 2007). Variabel dependen pada penelitian ini adalah mengukur kinerja perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dengan rasio ROA (Return On Assets) selama periode 2015 – 2018. ROA dapat menunjukkan berapa besar kemampuan perusahaan dalam penghasilan laba bersih atas setiap aset yang dimiliki. Adapun rumusan yang digunakan dalam menghitung rasio ROA adalah:

$$ROA = \frac{\text{Laba bersih setelah pajak}}{\text{total aset}} \times 100\%$$

Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2016:39), variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi alasan perubahannya atau munculnya variabel dependen. Variabel independent dalam penelitian ini adalah kualitas audit, kehadiran anggota dewan direksi wanita, jumlah anggota dewan direksi wanita, dan keanekaragaman kebangsaan anggota dewan direksi.

Kualitas Audit

Dalam penelitian ini, kualitas audit diukur menggunakan indikator yang digunakan oleh Kurniasih dan Sri pada penelitian sebelumnya yang dilakukan tahun 2013. Menurut (Kurniasih & Sari, 2013), kualitas audit diukur berdasarkan pada kecil ataupun besarnya ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) yang melaksanakan pengauditan laporan keuangan perusahaan. Pengauditan perusahaan oleh KAP The Big Four dapat dikatakan lebih independen dikarenakan

bisa lebih bertahan terhadap berbagai tekanan oleh manajer mengenai pelaporan terhadap adanya suatu pelanggaran. Kualitas audit diukur dengan menggunakan variabel dummy, yang mana jika suatu perusahaan diaudit oleh KAP The Big Four yang terdiri dari Price Waterhouse Cooper-PWC, Deloitte Touche Tohmatsu, KPMG, dan Ernst & Young-E&Y maka akan diberikan nilai 1. Sebaliknya jika perusahaan yang tidak diaudit oleh keempat KAP di bawah lisensi KAP The Big Four maka diberi nilai 0.

Kehadiran Anggota Dewan Direksi Wanita

Variabel kehadiran anggota dewan direksi wanita diukur menggunakan variabel dummy seperti yang dilakukan oleh Carter pada 2003. Berdasarkan pada penelitian Carter et al. (2003) dan Hillman et al. (2007), kehadiran anggota dewan direksi wanita diukur menggunakan variabel dummy, yang mana 1 jika ada setidaknya satu direktur wanita di sebuah perusahaan, dan 0 jika sebaliknya.

Jumlah Anggota Dewan Direksi Wanita

Variabel jumlah anggota dewan direksi wanita diukur menggunakan indikator seperti dalam penelitian Adams dan Ferreira pada 2009. Berdasarkan pada penelitian Adams dan Ferreira (2009) dan Ahern dan Dittmar (2012), penulis menggunakan persentase jumlah anggota dewan direksi wanita, dihitung berdasarkan jumlah direktur wanita dibagi dengan jumlah total direktur.

Keanekaragaman Kebangsaan Anggota Dewan Direksi

Keragaman kebangsaan diukur dengan mengamati apakah anggota dewan kebangsaan yang berbeda ada di dewan atau direksi atau tidak. Choi et al. (2010) memanfaatkan keanekaragaman kebangsaan untuk mengukur kinerja perusahaan.

Hasil dan Pembahasan

Perusahaan yang memenuhi kriteria sebanyak 417 perusahaan dari total perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia berjumlah 632 perusahaan. Statistik deskriptif return on asset, kualitas audit, jumlah anggota direksi wanita, kehadiran anggota direksi wanita dan keanekaragaman kebangsaan direksi dapat dilihat pada tabel 1

Tabel 1. Hasil Uji Statistika Deskriptif

VARIABEL	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ROA	698	-0.009100528	0.042759801	0.016315991	0.012206047
QA	698	0	1.000000000	0.436962751	0.496366079
NWOB	698	0	6.000000000	0.76504298	1.001768199
PWOB	698	0	1.000000000	0.479942693	0.499955805
ND	698	0	1.000000000	0.099986872	0.183540443
FS	698	10.71625228	15.11290592	12.73363182	0.830555923
Valid N (listwise)	698				

Sumber: Data sekunder diolah, 2020.

Hasil uji statistik diatas menunjukkan nilai minimum ROA sebesar -0.009100528 pada PT Lotte Chemical Titan, dapat disimpulkan bahwa perusahaan tidak memanfaatkan aktiva yang ada untuk mendapatkan laba hingga mengalami kerugian yang dapat mengakibatkan terhambatnya nilai kinerja perusahaan dan sebaliknya nilai maksimum sebesar 0.042759801

pada Sekar Laut yang menggambarkan bahwa perusahaan tersebut telah memanfaatkan aktiva perusahaan dengan tepat sehingga mampu menghasilkan laba. Rata-rata perusahaan pada variabel ROA adalah 0.016315991 menggambarkan bahwa pengembalian aset perusahaan di Indonesia termasuk dalam golongan kurang baik.

Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel Dependen	Adjusted R2
Kinerja Perusahaan	0.478390

Sumber: Data sekunder diolah, 2020.

Hasil adjusted R Square untuk kinerja perusahaan di atas menunjukkan hasil sebesar 0.478390 atau 47,84% artinya bahwa Kehadiran anggota dewan wanita, Jumlah anggota dewan wanita, Keanekaragaman kebangsaan, Kualitas audit dan skala perusahaan. dapat dijelaskan pada variabel kinerja perusahaan sebesar 47,84% sedangkan 52,16% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan peneliti.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

Variable	Coefficient	t-Statistic	Signifikan	Hipotesis
C	-0.003870	-0.375985	0.7070	-
QA?	-0.001820	-1.398814	0.1623	Tidak Signifikan
NWOB?	-0.002017	-2.237221	0.0256	Signifikan Negatif
PWOB?	0.005879	3.441938	0.0006	Signifikan Positif
ND?	-0.002900	-0.941144	0.3470	Tidak Signifikan
FS?	0.001603	1.928639	0.0542	Tidak Signifikan

Sumber : Data sekunder diolah 2020

Berdasarkan hasil pengujian data dapat dilihat bahwa variabel kualitas audit memperoleh nilai koefisien sebanyak 0.001820 dengan nilai signifikan sebesar 0.1623 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas audit tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan yang diaudit oleh KAP big four kinerjanya belum tentu bagus. Karena terdapat perusahaan yang menggunakan KAP big four hanya untuk mengangkat image perusahaan dan untuk menutupi kinerjanya yang buruk, KAP big four dipandang mampu mempengaruhi opini publik terhadap kinerja perusahaan untuk mengangkat nilai perusahaan.

Hasil Uji terhadap Jumlah anggota dewan wanita menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.002017 dan nilai signifikansi lebih rendah dari 0,05 yaitu 0.0256. Sehingga hasil ini menggambarkan bahwa Jumlah anggota dewan wanita menunjukkan adanya pengaruh

signifikan terhadap kinerja perusahaan. Pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa jumlah wanita dalam dewan direksi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

Hasil uji kehadiran anggota dewan wanita menunjukkan bahwa nilai koefisien 0.005879 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0.0006 sehingga hasil ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan kehadiran anggota dewan wanita terhadap kinerja perusahaan. Hasil ini menunjukkan kehadiran wanita dalam dewan direksi memberikan kinerja yang baik pada perusahaan.

Berdasarkan pengujian data memperlihatkan bahwa variabel kewarganegaraan dewan direksi memperoleh nilai koefisien sebanyak 0.002900 dengan nilai signifikan sebesar 0.3470 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Kewarganegaraan dewan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Hasil uji firm size atau ukuran perusahaan menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 0.001603 dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0.0542. Besar kecilnya asset perusahaan yang menunjukkan firm size tidak mempengaruhi besarnya nilai perusahaan di masa mendatang.

Tabel 4 Hasil Uji F

Variabel Dependent	F	Sig.	Kesimpulan
Kinerja Perusahaan	3.531812	0.003681	Model Dapat Digunakan

Sumber: Data sekunder diolah, 2020.

Berdasarkan data diatas, kinerja perusahaan menunjukkan pada nilai signifikan di bawah nilai 0,05 yang berarti bahwa variabel dependen yaitu kinerja perusahaan berpengaruh terhadap variabel independen yaitu Kehadiran anggota dewan wanita, Jumlah anggota dewan wanita, Keanekaragaman kebangsaan, Quality audit dan skala perusahaan. Dengan demikian, berdasarkan hasil uji tersebut, variabel independen yang digunakan dinilai layak dalam memprediksi variabel dependen yaitu kinerja perusahaan.

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kehadiran anggota direksi wanita dalam dewan direksi mempengaruhi kinerja perusahaan. Jumlah anggota direksi wanita juga mempengaruhi kinerja perusahaan dimana semakin tinggi jumlah anggota direksi wanita semakin baik juga kinerja perusahaan. Sementara kualitas audit tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Daftar Pustaka

- Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*.
<https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2008.10.007>
- Bilimoria, D., & Wheeler, J. V. (2012). Women Corporate Directors: Current Research and Future Directions. In *Women in Management: Current Research Issues Volume II*.
<https://doi.org/10.4135/9781446219775.n10>
- Campbell, K., & Mínguez-Vera, A. (2008). Gender diversity in the boardroom and firm financial

- performance. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9630-y>
- Carcello, J. V, Hermanson, R. H., & McGrath, N. T. (1992). Audit Quality Attributes: The Perceptions of Audit Partners, Preparers, and Financial Statement Users. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/17506200710779521>
- Carter, D. A., D'Souza, F., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2010). The gender and ethnic diversity of US boards and board committees and firm financial performance. *Corporate Governance: An International Review*. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8683.2010.00809.x>
- Carter, D. A., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2003). Corporate governance, board diversity, and firm value. *Financial Review*. <https://doi.org/10.1111/1540-6288.00034>
- Chapple, L., & Humphrey, J. E. (2014). Does board gender diversity have a financial impact? Evidence using stock portfolio performance. *Journal of Business Ethics*.
<https://doi.org/10.1007/s10551-013-1785-0>
- Ciavarella, A. (2017). Board Diversity and Firm Performance Across Europe. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3084114>
- Dahya, J., Dimitrov, O., & McConnell, J. J. (2008). Dominant shareholders, corporate boards, and corporate value: A cross-country analysis. *Journal of Financial Economics*.
<https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2006.10.005>
- Diepen, N. van. (2015). The effect of gender , age and nationality diversity on company performance – Evidence from the Netherlands Supervisors : *5th IBA Bachelor Thesis Conference*.
- Dutta, P., & Bose, S. (2007). Gender Diversity in the Boardroom and Financial Performance of Commercial Banks: Evidence from Bangladesh. *The Cost & Management*.
- Eagly, A. H., & Johnson, B. T. (1990). Gender and Leadership Style: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.233>
- Forbes, D. P., & Milliken, F. J. (1999). Cognition and corporate governance: Understanding boards of directors as strategic decision-making groups. *Academy of Management Review*. <https://doi.org/10.5465/AMR.1999.2202133>
- Francoeur, C., Labelle, R., & Sinclair-Desgagné, B. (2008). Gender diversity in corporate governance and top management. *Journal of Business Ethics*.
<https://doi.org/10.1007/s10551-007-9482-5>
- Gordini, N., & Rancati, E. (2017). Gender diversity in the Italian boardroom and firm financial performance. *Management Research Review*. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2016-0039>
- Ingley, C., & Van Der Walt, N. (2005). Do board processes influence director and board performance? Statutory and performance implications. *Corporate Governance: An International Review*. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8683.2005.00456.x>
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*.
[https://doi.org/10.1016/0304-405X\(76\)90026-X](https://doi.org/10.1016/0304-405X(76)90026-X)
- 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*. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.11.374>
- Jusoh, M. A., Achmad, A. C., & Omar, B. (2013). Managerial Ownership , Audit Quality and Firm. *International Journal of Arts and Commerce*.
- Khan, W. A., & Vieito, J. P. (2013). Ceo gender and firm performance. *Journal of Economics and Business*. <https://doi.org/10.1016/j.jeconbus.2013.01.003>

- Mahadeo, J. D., Soobaroyen, T., & Hanuman, V. O. (2012). Board Composition and Financial Performance: Uncovering the Effects of Diversity in an Emerging Economy. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0973-z>
- Pan, Y., & Sparks, J. R. (2012). Predictors, consequence, and measurement of ethical judgments: Review and meta-analysis. *Journal of Business Research*. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.02.002>
- Perryman, A. A., Fernando, G. D., & Tripathy, A. (2016). Do gender differences persist? An examination of gender diversity on firm performance, risk, and executive compensation. *Journal of Business Research*. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.05.013>
- Pfeffer, J., & Salancik, G. R. (1978). Social control of organizations. *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*.
- Ruigrok, W., Peck, S., & Tacheva, S. (2007). Nationality and gender diversity on Swiss corporate boards. *Corporate Governance: An International Review*. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8683.2007.00587.x>
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kualitatif, Pendekatan Kuantitatif dan R&D. In *Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kualitatif, Pendekatan Kuantitatif dan R&D*.
- Terjesen, S., Couto, E. B., & Francisco, P. M. (2016). Does the presence of independent and female directors impact firm performance? A multi-country study of board diversity. *Journal of Management and Governance*. <https://doi.org/10.1007/s10997-014-9307-8>
- Van Der Walt, N., Ingley, C., Shergill, G. S., & Townsend, A. (2006). Board configuration: Are diverse boards better boards? *Corporate Governance*. <https://doi.org/10.1108/14720700610655141>
- Virtanen, A. (2012). Women on the boards of listed companies: Evidence from Finland. *Journal of Management and Governance*. <https://doi.org/10.1007/s10997-010-9164-z>