

SKRIPSI

**PENGARUH DIVERSITAS GENDER DEWAN KOMISARIS
DAN DEWAN DIREKSI TERHADAP KINERJA KEUANGAN
PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN SUB SEKTOR BANK
YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA
PERIODE 2021-2024**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
SARJANA EKONOMI (S.E)
Pada Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh**

OLEH:

FAZIR HIDAYAT FATTUHUR RAHMAN
NPM : 2102110006



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2025**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Akuntansi
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 25 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

FAZIR HIDAYAT FATTUHUR RAHMAN
NPM : 2102110006

Dengan judul:

**PENGARUH DIVERSITAS GENDER DEWAN KOMISARIS DAN
DEWAN DIREKSI TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN
PADA PERUSAHAAN SUB SEKTOR BANK YANG TERDAFTAR DI
BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2021-2024**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

**Ketua Program Studi
Akuntansi**

Budi Safatul Anam, S.E., M.Si
NIK: 19740607 201709 1 001

Pembimbing I

Elviza, S.E., M.Si
NIK: 19840405 201112 2 001

Pembimbing II

Yushana, S.E., M.Si
NIK: 19650310 199307 2 001

Mengetahui,
Dekan



Dr. Marlizar, S.E., M.M

NIK: 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Akuntansi
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 25 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

FAZIR HIDAYAT FATTUHUR RAHMAN
NPM : 2102110006

Dengan judul:

**PENGARUH DIVERSITAS GENDER DEWAN KOMISARIS DAN
DEWAN DIREKSI TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN
PADA PERUSAHAAN SUB SEKTOR BANK YANG TERDAFTAR DI
BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2021-2024**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 29 Juli 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Elviza, S.E., M.Si
NIK: 19840405 201112 2 001

Sekretaris

Syamsidar, S.E., M.Si.Ak
NIK: 19730921 199901 2 001

Anggota

H. Zulkifli Umar, S.E., M.Si.Ak.CA
NIK: 19711019 200405 1 001

Anggota

Budi Safatul Anam, S.E., M.Si
NIK: 19740607 201709 1 001

Mengetahui

Ketua Program Studi Akuntansi

Budi Safatul Anam, S.E., M.Si, Ak
NIK: 19740607 201709 1 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 25 Agustus 2025
Yang Menyatakan



Fazir Hidayat Fattuhur Rahman

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Fazir Hidayat Fattuhur Rahman**
NPM : 2102110006
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH DIVERSITAS GENDER DEWAN KOMISARIS DAN DEWAN DIREKSI TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN SUB SEKTOR BANK YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2021-2024

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 25 Agustus 2025



Banda Aceh, 25 Agustus 2025
Yang Menyatakan,

Fazir Hidayat Fattuhur Rahman

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Segala puji, hormat dan syukur penulis sampaikan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan Rahmat dan karunia-Nya. Atas izin-Nya, penulis telah menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Diversitas Gender Dewan Komisaris Dan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Pada Perusahaan Sub Sektor Bank Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2021-2024.”

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan. Kasih sayang dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa untuk Mama, Ayah, Kakak, dan adik-adik saya, serta semua keluarga yang sangat saya cintai dan hormati yang telah memberikan dorongan, doa, dan semangat yang berarti kepada peneliti dalam menjalani pendidikan dan penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Dr. Marlizar, S.E., M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Syamsidar, S.E., M.Si, Ak, C.A, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Bapak Budi Safatul Anam, S.E., M.Si, selaku Ketua Jurusan akuntansi

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

5. Ibu Elviza, S.E., MSi, selaku Ketua Labotarium akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Ibu Elviza, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Satu yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
7. Ibu Yusliana, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Dua yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
8. Dosen, staff pengantar dan karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh.
9. Kepada Ika Nur Fadhillah, penulis ucapkan terima kasih karena telah menjadi salah satu orang yang selalu ada dan membersamai pada masa perkuliahan hingga pada tahap penyusunan skripsi. Terima kasih juga untuk setiap kontribusi baik dalam hal tenaga, materi, dan waktu yang diberikan kepada penulis.
10. Sahabat seperjuangan saya selama kuliah khususnya, Agam Akmaludin S.E, Syafiq Muhammad dan rekan-rekan seperjuangan di Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Aceh yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang selalu mendukung saya dengan semangat dan motivasi yang luar biasa.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Banda Aceh, Juni 2025

Fazir Hidayat F.R

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1 Manfaat Praktis	8
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	9
2.1 Landasan Teoritis	9
2.1.1 Kinerja Keuangan	9
2.1.2 Diversitas Gender Dewan Komisaris Dan Dewan Direksi	10
2.2 Penelitian Sebelumnya	13
2.3 Kerangka Pemikiran.....	18
2.3.1 Hubungan Diversitas Gender Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Keuangan	18
2.3.2 Hubungan Diversitas Gender Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan	19
2.4 Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1 Desain Penelitian.....	22
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	24
3.2.1 Populasi	24
3.2.2 Sampel Penelitian.....	25
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel	27
3.4.1 Variabel Tidak Bebas (<i>Dependent Variable</i>)	28
3.4.2 Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>).....	28
3.4.2.1 Diversitas Gender Dewan Komisaris dan Dewan Direksi.....	28
3.5 Metode Analisis Data	31
3.5.1 Statistik Deskriptif.....	31
3.5.2 Uji Asumsi Klasik	31

3.5.2.1 Uji Normalitas.....	31
3.5.2.2 Uji Multikolinearitas.....	32
3.5.2.3 Uji Heterokedastisitas.....	32
3.5.3 Regresi data Panel.....	33
3.5.4 Teknik Analisis Data.....	33
3.5.4.1 <i>Common Effect Model</i> (CEM).....	33
3.5.4.2 <i>Fixed Effect Model</i> (FEM).....	34
3.5.4.3 <i>Random Effect Model</i> (REM).....	35
3.5.5 Pemilihan Model.....	35
3.5.5.1 Uji <i>Chow</i>	35
3.5.5.2 Uji <i>Hausman</i>	36
3.5.5.3 Uji <i>Lagrange Multiplier</i>	36
3.6 Pengujian Hipotesis.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Hasil Penelitian.....	39
4.1.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	39
4.2 Regresi Model Estimasi Data Panel.....	40
4.2.1 <i>Common Effect Model</i> (CEM).....	40
4.2.2 <i>Fixed Effect Model</i> (FEM).....	41
4.2.3 <i>Random Effect Model</i> (REM).....	41
4.3 Uji Pemilihan Model.....	42
4.3.1 Uji <i>Chow</i>	43
4.3.2 Uji <i>Hausman</i>	43
4.3.3 Uji <i>Lagrange Multiplier</i>	44
4.4 Pengujian Asumsi Klasik.....	45
4.4.1 Uji Normalitas.....	45
4.4.2 Uji Multikolinearitas.....	47
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis.....	47
4.5.1 Hasil Analisis Pengujian Regresi Data Panel.....	47
4.5.2 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan.....	49
4.5.3 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial.....	50
4.6 Pembahasan.....	51
4.6.1 Pengaruh Diversitas Gender Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan.....	51
4.6.2 Pengaruh Diversitas Gender Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan.....	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	55
5.1 Kesimpulan.....	55
5.2 Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA.....	57
DAFTAR LAMPIRAN.....	61

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rasio Pengembalian Aset (ROA) Perusahaan Sub Sektor Bank Tahun Pengamatan Awal 2021-2024	2
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Sebelumnya.....	16
Tabel 3.1 Kriteria Sampel Penelitian	26
Tabel 3.2 Definisi Operasionalisasi Variabel.....	30
Tabel 4.1 Analisis Statistik Deskriptif	39
Tabel 4.2 Hasil Uji <i>Common Effect Model</i> (CEM).....	40
Tabel 4.3 Hasil Uji <i>Fixed Effect Model</i> (FEM).....	41
Tabel 4.4 Hasil Uji <i>Random Effect Model</i> (REM).....	41
Tabel 4.5 Hasil Uji <i>Chow</i>	43
Tabel 4.6 Hasil Uji <i>Hausman</i>	43
Tabel 4.7 Hasil Uji <i>Lagrange Multiplier</i>	44
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	47
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Hipotesis	48
Tabel 4.10 Koefisien Korelasi dan Determinasi	49
Tabel 4.11 Hasil Uji Coefficient	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran.....	21
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	45
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Setelah Ditransformasi	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Nama-Nama Perusahaan Sub Sektor Bank Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia	61
Lampiran 2 Operasionalisasi Variabel Kinerja Keuangan	62
Lampiran 3 Operasionalisasi Variabel Diversitas Gender	63
Lampiran 4 Output Pengolahan Data	64

**PENGARUH DIVERSITAS GENDER DEWAN KOMISARIS DAN DEWAN
DIREKSI TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN PADA
PERUSAHAAN SUB SEKTOR BANK YANG TERDAFTAR
DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2021-2024**

FAZIR HIDAYAT FATTUHUR RAHMAN
NPM 2102110006

Pembimbing I : Elviza, SE,.M.Si
Pembimbing II : Yusliana, SE,.M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh diversitas gender dewan komisaris dan dewan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan pada sub-sektor bank yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2021–2024. Diversitas gender diukur berdasarkan proporsi perempuan terhadap laki-laki pada struktur dewan komisaris dan direksi, sedangkan kinerja keuangan diukur menggunakan indikator *Return on Assets* (ROA). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi data panel. Sampel penelitian terdiri dari 69 observasi perusahaan, yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria publikasi laporan keuangan dan keberadaan diversitas gender. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, diversitas gender dewan komisaris dan direksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan (nilai R-Squared sebesar $0.0161 < 0.05$). Secara parsial, variabel diversitas gender dewan komisaris dan dewan direksi juga tidak menunjukkan pengaruh terhadap ROA, masing-masing dengan nilai probabilitas sebesar 0.5693 dan 0.3932. Namun demikian, secara koefisien, diversitas gender dewan komisaris berpengaruh positif, sedangkan diversitas gender dewan direksi berpengaruh negatif terhadap ROA.

Kata Kunci: Diversitas Gender, Dewan Komisaris, Dewan Direksi, Kinerja Keuangan, Perusahaan Sub Sektor Bank.

***THE EFFECT OF GENDER DIVERSITY OF THE BOARD OF
COMMISSIONERS AND THE BOARD OF DIRECTORS ON THE
COMPANY'S FINANCIAL PERFORMANCE IN BANK SUB-SECTOR
COMPANIES LISTED ON THE INDONESIAN STOCK EXCHANGE FOR THE
2021-2024 PERIOD.***

FAZIR HIDAYAT FATTUHUR RAHMAN
NPM 2102110006

Pembimbing I : Elviza, SE,.M.Si
Pembimbing II : Yusliana, SE,.M.Si

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of gender diversity in the board of commissioners and board of directors on the financial performance of companies in the banking sub-sector listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX) during the period 2021–2024. Gender diversity is measured based on the proportion of women to men in the structure of the board of commissioners and directors, while financial performance is measured using the Return on Assets (ROA) indicator. This study employs a quantitative approach using panel data regression methods. The research sample consists of 69 company observations, selected using purposive sampling based on criteria of financial statement publication and the presence of gender diversity. The results indicate that, simultaneously, gender diversity in the board of commissioners and board of directors significantly influences company financial performance (R-Squared value of $0.0161 < 0.05$). Partially, the variables of gender diversity in the board of commissioners and board of directors also do not show an effect on ROA, with probability values of 0.5693 and 0.3932, respectively. However, in terms of coefficients, gender diversity in the board of commissioners has a positive effect, while gender diversity in the board of directors has a negative effect on ROA.

Keywords: *Gender Diversity, Board of Commissioners, Board of Directors, Financial Performance, Bank Sub-Sector Companies.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja keuangan merupakan sebuah pencapaian dari pelaksanaan kegiatan atau program yang dilakukan dalam rangka mewujudkan atau mencapai visi dan misi, serta sasaran sebuah organisasi atau perusahaan (Rudianto, 2021). Salah satu hal yang penting dalam penilaian kinerja perusahaan adalah kinerja keuangan perusahaan. Kinerja keuangan adalah sebuah prestasi atau hasil yang telah dicapai manajemen perusahaan dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya untuk mengelola aset yang dimiliki perusahaan secara efektif demi tercapainya tujuan atau target perusahaan dalam periode tertentu. Kinerja keuangan sangat berguna bagi perusahaan untuk mengetahui tingkat keberhasilan perusahaan selama periode tertentu yang kemudian dapat dilakukan evaluasi atas tingkat keberhasilan tersebut berdasarkan aktivitas keuangan yang telah dijalankan oleh perusahaan. Selain itu, kinerja keuangan juga sangat penting bagi perusahaan karena kinerja keuangan merepresentasikan tingkat kesehatan sebuah perusahaan.

Kinerja keuangan perusahaan adalah ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana perusahaan mampu mencapai tujuan keuangannya, seperti profitabilitas, efisiensi operasional, stabilitas keuangan, dan pertumbuhan. Analisis kinerja keuangan memungkinkan manajemen dan pemangku kepentingan untuk mengevaluasi kekuatan finansial, efisiensi penggunaan aset, dan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba. Kinerja keuangan menunjukkan seberapa baik suatu perusahaan menggunakan sumber dayanya

untuk mencapai hasil yang optimal. Kinerja keuangan dapat diartikan sebagai ukuran efektivitas dan efisiensi perusahaan dalam mengelola sumber daya keuangan untuk mencapai tujuan bisnis. Pengukuran kinerja keuangan biasanya dilakukan dengan menggunakan analisis laporan keuangan, seperti laporan laba rugi, neraca, dan laporan arus kas.

Kinerja keuangan didefinisikan sebagai ukuran efisiensi operasional dan keberhasilan strategi bisnis dalam menghasilkan laba. Mereka menyoroti bahwa indikator seperti ROA, ROE, dan *Net Profit Margin* merupakan ukuran utama yang mencerminkan efektivitas pengelolaan aset dan ekuitas (Van Horne & Wachowicz, 2009). Ghazali dan Chariri, (2020) didalam (Dupa & Wahyudi, 2023) menekankan bahwa transparansi dan kualitas pelaporan keuangan memiliki pengaruh signifikan terhadap persepsi kinerja keuangan perusahaan. Mereka menegaskan bahwa indikator kinerja keuangan seperti ROA dan Tobin's Q memberikan gambaran yang jelas tentang profitabilitas dan nilai pasar perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan adalah keragaman gender dewan. Keragaman gender dewan merupakan gambaran proporsi anggota dewan komisaris dan direksi. Keragaman (*diversity*) dalam perusahaan dipandang sebagai suatu tolak ukur apakah *good corporate governance* dalam perusahaan tersebut efektif dan efisien atau sebaliknya (Lückerath-Rovers, 2013).

Kata gender diperkenalkan oleh para ilmuwan sosial untuk menjelaskan perbedaan perempuan dan laki-laki yang bersifat bawaan sebagai ciptaan Tuhan

yang bersifat bentukan budaya yang dipelajari dan disosialisasikan sejak kecil. Perbedaan ini sangat penting, karena selama ini sering sekali mencampur adukan ciri-ciri manusia yang bersifat kodrati dan yang bersifat bukan kodrati (gender). Sasongko, (2009) menyatakan gender adalah perbedaan peran, fungsi, dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan yang merupakan hasil konstruksi sosial yang dapat berubah sesuai dengan perkembangan zaman.

Secara terminologi, gender diartikan sebagai konsep yang berkaitan dengan peran laki-laki dan perempuan di suatu waktu budaya tertentu yang dikonstruksi secara sosial bukan secara biologis. Gender berbeda dengan *sex*. Secara umum *sex* digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan pria dan wanita dari segi anatomi biologis, sedangkan gender lebih banyak berkonsentrasi kepada aspek sosial, budaya, dan aspek-aspek nonbiologis lainnya. Kalau studi *sex* lebih menekankan kepada perkembangan aspek biologis dan komposisi kimia dalam tubuh seorang pria dan wanita, maka studi gender lebih menekankan kepada perkembangan aspek maskulinitas dan femininitas seseorang. Meskipun secara terminologis, gender dan *sex* memiliki makna yang sangat berbeda, namun keduanya masih memiliki keterkaitan yang tidak bisa dipisahkan. Gender memiliki kedudukan yang penting dalam kehidupan seseorang dan dapat menentukan pengalaman hidup yang akan di tempuhnya. Gender dapat menentukan akses seseorang terhadap pendidikan, dunia kerja, dan sektor-sektor publik lainnya (Marzuki, 2007).

Keragaman gender dewan atau *board gender diversity* dianggap sebagai sumber keunggulan yang kompetitif. Menurut Buertey, (2021) mengatakan bahwa

adanya keragaman gender dalam perusahaan dapat memberikan keuntungan, seperti memberi perspektif yang luas dalam membuat keputusan, memberi inovasi dan kreatifitas yang lebih bervariasi, serta kesuksesan pemasaran kepada beragam tipe pelanggan.

Pemegang saham kini telah menuntut agar dewan komisaris maupun direksi memberikan tanggung jawab dan menjalankan perannya sesuai dengan harapannya, antara lain melalui keragaman jabatan dewan dimana keragaman ini diharapkan dapat membuat direksi mengambil keputusan yang tepat karena berasal dari perspektif yang beragam. Keberagaman dewan komisaris dan direksi diartikan sebagai variasi yang berkaitan dengan komposisi dewan perusahaan, hal ini dapat diukur berdasarkan jenis kelamin, usia, kewarganegaraan, latar belakang pendidikan, dan pengalaman.

Adanya *gender diversity* pada jajaran dewan komisaris dan direksi perusahaan diduga dapat meningkatkan kinerja perusahaan karena dengan adanya kombinasi pria dan wanita, perusahaan berarti memberikan kesempatan kepada siapapun tanpa diskriminasi untuk menjadi bagian dari dewan komisaris dan direksi perusahaan. Hal ini berarti perusahaan memberikan sinyal positif ke para stake holder dan berdampak pada kinerja keuangan perusahaan yang meningkat.

Perusahaan sub-sektor bank merupakan salah satu perusahaan sektor keuangan yang ada pada Bursa Efek Indonesia. Berdasarkan pengamatan awal diambil beberapa sampel rasio kinerja keuangan perusahaan sub-sektor bank periode 2021-2024 yang diukur dengan ROA dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Rasio Pengembalian Aset (ROA) Perusahaan Sub-sektor Bank Tahun
Pengamatan Awal 2022-2023

NO	NAMA PERUSAHAAN	KODE PERUSAHAAN	TAHUN LAPORAN	
			2022	2023
1	PT Bank Raya Indonesia Tbk	AGRO	0,0008	0,0019
2	PT Bank IBK Indonesia Tbk	AGRS	0,0056	0,0094
3	PT Bank Amar Indonesia Tbk	AMAR	-0,0344	0,0406
4	PT Bank MNC Internasional Tbk	BABP	0,0031	0,0042
5	PT Bank Capital Indonesia Tbk	BACA	0,0015	0,0052
6	PT Bank Aladin Syariah Tbk	BANK	-0,0059	-0,0319

Sumber: <https://idx.co.id/id>

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat rasio kinerja keuangan perusahaan sub-sektor bank perusahaan AGRS periode 2022-2023. Secara berurutan rasio kinerja keuangan sebesar 0,0056 dan 0,0094. Hal ini menunjukkan setiap tahunnya rasio kinerja keuangan perusahaan sub-sektor bank pada perusahaan AGRS mengalami peningkatan. Peningkatan dan Penurunan kinerja keuangan perusahaan tidak

terlepas dari berbagai faktor. Salah satu faktor tersebut diantaranya adalah pengaruh diversitas gender dewan komisaris maupun direksi.

Penelitian ini dilakukan untuk memastikan pengaruh diversitas gender dewan komisaris dan dewan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pengamatan pada perusahaan sub sektor bank. Sedangkan Roika *et al.*, (2019) mengamati perusahaan non keuangan. Selanjutnya berbeda pada tahun pengamatan. Penelitian ini mengamati 4 tahun yaitu 2021-2024, sedangkan Roika, (2019) mengamati 2 tahun yaitu 2016-2017.

Selanjutnya penelitian ini akan menggunakan data perusahaan sub-sektor bank yang terdaftar di bursa efek Indonesia dengan diversitas gender pada periode 2021-2024, serta mengukur kinerja keuangan mereka melalui indikator keuangan ROA (*Return On Assets*). Analisis ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan empiris dalam pemahaman hubungan antara diversitas gender dan kinerja keuangan perusahaan di Indonesia, serta memberikan wawasan bagi pembuat kebijakan tentang peran diversitas gender dalam struktur tata kelola perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti termotivasi melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Diversitas Gender Dewan Komisaris Dan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Pada Perusahaan Sub Sektor Bank Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2021-2024.”**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah Diversitas Gender Dewan Komisaris dan Dewan Direksi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja keuangan perusahaan Sub Sektor Bank yang terdaftar di bursa efek Indonesia periode 2021-2024 ?
2. Apakah Diversitas Gender Dewan Komisaris berpengaruh secara parsial terhadap kinerja keuangan perusahaan Sub Sektor Bank yang terdaftar di bursa efek Indonesia periode 2021-2024 ?
3. Apakah Diversitas Gender Dewan Direksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja keuangan perusahaan Sub Sektor Bank yang terdaftar di bursa efek Indonesia periode 2021-2024?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk menguji apakah Diversitas Gender Dewan Komisaris Dan Dewan Direksi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Sub Sektor Bank Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia.
2. Untuk menguji apakah Diversitas Gender Dewan Komisaris Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Sub Sektor Bank Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia.
3. Untuk menguji apakah Diversitas Gender Dewan Direksi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Sub Sektor Bank

Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia.

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, serta menjadi masukan dan informasi dalam rangka mengoptimalkan kinerja keuangan perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Selanjutnya menjadi masukan bagi pengguna laporan keuangan perusahaan sub sektor Bank.

1.4.2 Manfaat Akademis

Manfaat penelitian ini secara akademis adalah:

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan informasi bagi penelitian selanjutnya serta dapat menambah wawasan dan kepustakaan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.
- 2) Hasil penelitian ini dapat menambah literatur tentang faktor yang berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan.
- 3) Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan penulis tentang pengaruh Diversitas Gender Dewan Komisaris dan Dewan Direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini terletak pada pengujian pengaruh variabel Diversitas Gender Dewan Komisaris dan Dewan Direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan sub sektor Bank yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

Selain itu, ruang lingkup penelitian ini terletak pada periode pengamatan data dari tahun 2021-2024.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Keuangan

Kinerja keuangan merupakan suatu gambaran mengenai kondisi keuangan suatu perusahaan yang dianalisis dengan alat-alat analisis keuangan. Sehingga dapat diketahui mengenai baik buruknya keadaan keuangan suatu perusahaan yang mencerminkan prestasi kerja dalam periode tertentu. Kinerja keuangan perusahaan berhubungan erat dengan pengukuran dan juga penilaian kinerja. Pengukuran kinerja (*performing measurement*) merupakan kualifikasi dan efisiensi serta efektivitas perusahaan di dalam pengoperasian bisnis perusahaan selama periode akuntansi. Pengukuran kinerja digunakan oleh perusahaan untuk melakukan sebuah perbaikan dalam kegiatan operasionalnya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain (Fahmi, 2012).

Kinerja keuangan perusahaan mencerminkan prestasi yang telah dicapai, yang tercermin melalui indikator kinerja keuangan seperti peningkatan penjualan, tingkat laba yang menguntungkan, serta harga saham yang mencerminkan kinerja perusahaan yang baik, dan ini tercatat dalam laporan keuangan.

Menurut (Mahanavami *et al.*, 2019) kinerja keuangan perusahaan merupakan hal yang dapat dievaluasi melalui informasi yang terdapat dalam laporan keuangan, karena mencerminkan seberapa baik perusahaan berkinerja dalam periode tertentu dan dengan adanya laporan keuangan tersebut, para

pemimpin atau manajemen dapat melihat dengan lebih jelas kondisi keuangan perusahaan berdasarkan data aktual mengenai kondisi perusahaan. Adapun terdapat dua ukuran kinerja keuangan, yakni kinerja berdasarkan pasar dan akuntansi.

Adapun tujuan pengukuran kinerja keuangan menurut Jumingan dalam (Gunawan, 2019) adalah :

- a. Untuk mengetahui keberhasilan pengelolaan keuangan perusahaan terutama kondisi likuiditas, kecukupan modal serta profitabilitas yang dicapai dalam tahun berjalan maupun tahun sebelumnya.
- b. Untuk mengetahui kemampuan perusahaan dalam penggunaan semua aset yang dinilai dalam menghasilkan profit secara efisien.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja keuangan perusahaan adalah ukuran vital untuk menilai keberhasilan dan keberlanjutan operasional suatu perusahaan. Dengan memanfaatkan indikator-indikator utama, perusahaan dapat memahami posisi keuangannya, mengidentifikasi area untuk perbaikan, serta menyusun strategi yang lebih baik untuk mencapai tujuan bisnis. Evaluasi yang teratur dan terstruktur terhadap kinerja keuangan membantu perusahaan tetap kompetitif di pasar dan mempertahankan keberlanjutan bisnis.

2.1.2 Diveritas Gender Dewan Komisaris dan Dewan Direksi

Kinerja keuangan perusahaan bergantung pada bagaimana dewan perusahaan menjalankan tugasnya. Salah satu isu penting yang berkaitan dengan struktur beserta fungsi dewan komisaris dan direksi adalah adanya keberagaman anggota dewan komisaris dan direksi. Keberagaman dewan komisaris dan direksi

menggambarkan distribusi perbedaan antara anggota dewan yang berkaitan dengan karakteristik-karakteristik mengenai perbedaan sikap dan opini (Basundari, 2013).

Diversitas gender dalam dewan komisaris merupakan representasi keadilan antara perempuan dan laki-laki dalam pengambilan keputusan strategis perusahaan. Keberagaman ini diharapkan dapat membawa perspektif yang lebih luas, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas tata kelola perusahaan (Rachmawati, 2018).

Diversitas gender dalam dewan direksi tidak hanya mencerminkan prinsip keadilan sosial, tetapi juga memberikan dampak positif bagi kualitas keputusan yang diambil perusahaan. Dengan keberagaman ini, keputusan yang dihasilkan lebih mampu mewakili kepentingan berbagai kelompok *stakeholder* dan menciptakan sinergi yang lebih baik dalam tata kelola perusahaan (Samsul & Rahayu, 2019).

Basundari, (2013) menjelaskan keberadaan wanita dalam jajaran dewan komisaris dan direksi menandakan bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap orang (tidak diskriminasi), memiliki pemahaman yang luas mengenai pasar dan konsumen perusahaan, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan reputasi (legitimasi) dan nilai perusahaan.

Berdasarkan laporan dari Organisasi Buruh Internasional (ILO) kesenjangan gender dalam ketenagakerjaan masih cukup tinggi. Hal ini juga mencakup posisi atau jenjang pekerjaan yang lebih tinggi seperti manager dan pemimpin perusahaan (I. D. R. Putri *et al.*, 2021). Saat ini, isu mengenai posisi

perempuan dalam struktur dewan sudah banyak diperhitungkan di banyak negara. Beberapa diantaranya sudah menerapkan peraturan untuk mempekerjakan paling sedikit satu perempuan pada anggota dewan perusahaan.

Julizaerma & Sori, (2012) keragaman gender dapat dilihat sebagai proses mengeksploitasi beragam karakteristik dan keterampilan pada laki-laki dan perempuan yang dapat memberi manfaat bagi perusahaan. Kasus ekonomi untuk keragaman dewan yaitu gender, menyatakan bahwa keragaman gender dapat menyebabkan perusahaan mendapatkan keuntungan lebih dan keragaman dewan mungkin memiliki atribut unik yang menambah nilai pemegang saham (*Carter et al.*, 2003). Lebih jauh lagi, penelitian oleh Julizaerma & Sori, (2012) menunjukkan bahwa rata-rata, perusahaan *Fortune* 500 dengan lebih banyak direksi wanita telah secara signifikan melakukan kinerja keuangan yang lebih tinggi. Meningkatnya internasionalisasi bisnis menyebabkan tingginya permintaan akan direktur yang memiliki pengetahuan dan kontak yang diperlukan di pasar luar negeri untuk menghubungkan perusahaan dengan konteks yang berbeda dari negara tempat perusahaan beroperasi (*Ferrero-Ferrero et al.*, 2015).

Keberagaman anggota dewan komisaris dan direksi, khususnya dalam hal gender, memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Keberadaan perempuan dalam jajaran dewan menunjukkan komitmen perusahaan terhadap kesetaraan kesempatan dan non-diskriminasi, yang pada akhirnya dapat memperkuat reputasi dan nilai perusahaan. Keragaman gender di tempat kerja berkontribusi pada pengembangan keterampilan dan perspektif yang

berbeda, yang dapat mendukung komunikasi, kolaborasi, dan pengambilan keputusan yang lebih efektif.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian tentang faktor pengaruh diversitas gender terhadap kinerja keuangan perusahaan telah diteliti sebelumnya. Beberapa penelitian sebelumnya seperti, (I. D. R. Putri et al., 2021) penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris mengenai pengaruh gender, usia, dan kebangsaan asing terhadap kinerja keuangan perusahaan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2015 sampai 2019. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 11 perusahaan dengan jumlah observasi sebanyak 55 pengamatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gender dan kebangsaan asing berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Sedangkan, usia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan.

Selanjutnya, Putri & Amanah, (2024) meneliti pengaruh gender *diversity*, *age diversity*, dan *educational background* terhadap kinerja keuangan pada perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) sebanyak 63 perusahaan selama periode 2018-2021. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda dengan alat bantu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa diversitas gender berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan, *age diversity*

berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan perusahaan, dan *educational background* tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Roika *et al.*, (2019) melakukan penelitian tentang peran keragaman dewan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan. Populasi penelitian ini adalah semua perusahaan non-keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2016-2017. Sampel dalam penelitian ini 33 perusahaan. Hasil menunjukkan hanya keragaman kebangsaan yang memengaruhi kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan ROE. Keragaman gender memiliki efek negatif pada kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan ROE. Keanekaragaman gender dan keanekaragaman kebangsaan tidak mempengaruhi nilai perusahaan.

Fathonah, (2018) juga meneliti pengaruh *gender diversity* dan *age diversity* terhadap kinerja keuangan. Data sampel berasal dari laporan tahunan yang perusahaan manufaktur industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2012-2016. Sampel dilakukan dengan menggunakan *purposive sampling* sebanyak 12 perusahaan. Hasil dalam penelitian ini adalah komposisi wanita dalam Dewan Direksi mempengaruhi secara signifikan terhadap *current ratio*.

Rahmanto & Daara, (2020) menganalisis pengaruh diversitas gender terhadap kinerja keuangan. Penelitian juga menggunakan pangsa pasar sebagai variabel kontrol. Populasi penelitian adalah perusahaan-perusahaan yang listing di Bursa Efek Indonesia. Sampel dalam penelitian ini adalah perusahaan sektor farmasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014 sampai dengan 2017. Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear

berganda. Hasil penelitian diperoleh diversitas gender di level dewan direksi dan diversitas gender pada dewan komiariis berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Anggraini *et al.*, (2023) menguji secara empiris dampak keragaman gender dewan direksi, dan praktik manajemen laba terhadap kinerja keuangan perusahaan. Penelitian ini menggunakan data panel yang diukur melalui metode analisis regresi linier berganda pada perusahaan sektor bahan baku yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2016- 2021. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan keragaman gender pada dewan direksi, dan praktik manajemen laba terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi dewan yang lebih beragam dalam hal gender dapat mengarah pada pengambilan keputusan yang lebih terinformasi dan beragam, yang pada akhirnya meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan kualitas keputusan perusahaan secara keseluruhan. Implikasinya adalah *board* diversitas gender untuk memastikan keseimbangan kekuasaan dan pengawasan yang lebih efektif.

Rahma & Ramadhan, (2024) menganalisis pengaruh Diversitas Gender, Kebangsaan Asing dan Usia Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan. Penelitian ini dilakukan pada Sektor Real Estate dan Infrastruktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2015-2022. Total sampel perusahaan yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 15 perusahaan dengan 8 tahun periode. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diversitas gender dan usia tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan, sedangkan kebangsaan asing

berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Secara ringkas, penelitian sebelumnya dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	PERBANDINGAN	
				Persamaan	Perbedaan
1	pengaruh gender diversity, age diversity, dan educational background terhadap kinerja keuangan pada perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi, Els Marina Putri, (2024)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gender diversity berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.	Variabel independen yaitu gender diversity dan variabel dependen yaitu kinerja keuangan perusahaan	Perbedaannya terletak pada jenis sektor perusahaan dan jangka waktu penelitian.
2	Pengaruh Diversitas Gender, Kebangsaan Asing dan Usia Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan, Salsabillah Fathia Rahma, (2024).	Kuantitatif	<i>Diversity</i> gender dan usia tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan.	Variabel independen yaitu diversitas gender dan variabel dependen kinerja keuangan.	Perbedaannya terletak pada fokus objek dan ruang lingkupnya.
3	Pengaruh keragaman gender dewan, dan earnings management terhadap kinerja keuangan perusahaan, Fivi Anggraini, (2023).	Kuantitatif	Adanya pengaruh signifikan keragaman gender pada dewan direksi, dan praktik manajemen laba terhadap kinerja	Variabel independen yaitu kergaman gender dan variabel dependen yaitu kinerja keuangan.	Perbedaannya terletak pada fokus objek dan ruang lingkupnya.

			keuangan perusahaan		
--	--	--	---------------------	--	--

Lanjutan Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	PERBANDINGAN	
				Persamaan	Perbedaan
4	Diversitas gender dan kinerja keuangan sektor farmasi di Indonesia, Basuki Toto Rahmanto, (2020).	Kuantitatif	Diversitas gender di level dewan direksi dan diversitas gender pada dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.	Variabel independen yaitu diversitas gender dan variabel dependen yaitu kinerja keuangan.	Perbedaannya terletak pada jenis sektor perusahaan dan jangka waktu penelitian.
5	Pengaruh Gender, Usia, dan Kebangsaan Asing terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan, Istya Dwi Rima Putri (2020).	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gender dan kebangsaan asing berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Sedangkan, usia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan.	Variabel independen yaitu pengaruh gender dan variabel dependen yaitu kinerja keuangan.	Perbedaannya terletak pada jenis sektor perusahaan dan jangka waktu penelitian
6	Pengaruh keragaman dewan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan, Roika Roika, (2019).	Kuantitatif	Keragaman gender memiliki efek negatif pada kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan ROE.	Variabel independen keragaman dewan direksi dan variabel dependen kinerja keuangan.	Terletak pada aspek yang diteliti (dewan direksi vs dewan komisaris dan direksi).

Sumber : Data Diolah Tahun 2025

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Hubungan Diversitas Gender Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Keuangan

Undang-undang Republik Indonesia nomor 40 tahun 2007 tentang perseroan terbatas pasal 1 nomor 6 menyatakan Dewan Komisaris adalah Organ Perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada Direksi. *Forum for Corporate Governance* Indonesia (FCGI) (2006) mendefinisikan Dewan komisaris sebagai inti *Corporate Governance* (tata kelola perusahaan) yang ditugaskan untuk menjamin pelaksanaan strategi perusahaan, mengawasi manajemen dalam mengelola perusahaan serta mewajibkan terlaksananya akuntabilitas. Dewan komisaris merupakan salah satu fungsi kontrol yang terdapat dalam suatu perusahaan, mewakili mekanisme internal utama untuk melaksanakan fungsi pengawasan dari principal dan mengontrol perilaku oportunistik manajemen. Dewan komisaris juga menjembatani kepentingan principal dan manajer di dalam perusahaan. Pengangkatan dan penggantian anggota dewan komisaris didalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Menurut Undang-Undang Perseroan Terbatas Nomor 40 tahun 2007, pada pasal 108 ayat (5) dijelaskan bahwa bagi perusahaan berbentuk perseroan terbatas, maka wajib memiliki paling sedikitnya 2 (dua) anggota Dewan komisaris. Oleh karena itu, jumlah anggota Dewan

komisaris disesuaikan dengan kompleksitas perusahaan dengan tetap memperhatikan efektivitas dalam pengambilan keputusan.

Van Ness *et al.*, (2010) menyatakan bahwa diversitas gender komisaris berhubungan positif dengan kinerja perusahaan yang diukur dengan pertumbuhan pendapatan. Wanita yang cenderung menghindari resiko (*risk averse*) dibandingkan dengan pria yang cenderung berani mengambil resiko (*risk taker*) akan mengambil keputusan yang lebih tepat dan berisiko rendah. Diversitas Gender pada struktur dewan komisaris yang sesuai, diharapkan dapat memberikan sinyal positif kepada *stakeholder* apalagi jika keberagaman dewan komisaris mampu melakukan pengawasan yang tepat demi meningkatkan kinerja keuangan dan kelangsungan bisnis perusahaan.

2.3.2 Hubungan Diversitas Gender Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan

Diversitas gender dewan direksi adalah keragaman gender di level top manajemen dewan direksi seperti posisi CEO (*Chief Executive Officer*), CFO (*Chief Financial Officer*), HR Director, *Chief marketing officer* (CMO), *Chief operation officer* (COO) dan *corporate secretary*. Undang undang Republik Indonesia nomor 40 tahun 2007 tentang perseroan terbatas pasal 1 nomor 5 tercantum Direksi adalah Organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan, baik di dalasm maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar. Fungsi,

wewenang, dan tanggung jawab direksi secara tersurat diatur dalam UU No. 40

Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas yakni:

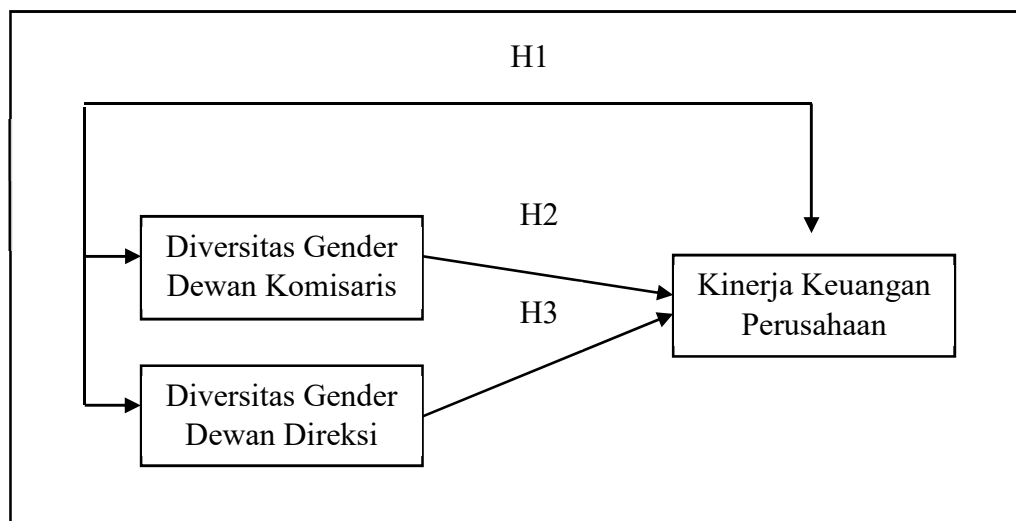
1. Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan.
2. Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer).
3. Menyetujui anggaran tahunan perusahaan.
4. Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan.

Thornton, (2018) menemukan fakta 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 opsi keputusan. Hal ini dianggap mampu mengimbangi gaya kepemimpinan laki-laki yang kurang mempedulikan risiko serta mampu mendorong keragaman perspektif dalam mempertimbangkan masukan yang lebih luas untuk menghadapi isu strategis. Hasil ini menunjukkan bahwa keberadaan perempuan dalam struktur dewan memiliki lebih banyak upaya untuk melakukan pemantauan.

Berbicara mengenai proporsi direksi wanita memiliki sikap kehati-hatian yang sangat tinggi, cenderung menghindari risiko, dan lebih teliti dibandingkan pria. Sisi inilah yang membuat wanita tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan. Untuk itu dengan adanya wanita dalam jajaran direksi dikatakan dapat membantu mengambil keputusan yang lebih tepat dan beresiko lebih rendah, yang pada akhirnya diharapkan akan meningkatkan nilai perusahaan (Astuti, 2017).

Dugaan ini mendukung hasil penelitian (Low *et al.*, 2015) yang menyatakan dengan adanya proporsi perempuan di posisi direksi memiliki pengaruh positif terhadap performa perusahaan. Hasil penelitian lain yakni (Aluy

et al., 2017) yang menyatakan dengan adanya keberadaan wanita berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan *Return On Equity* (ROE) dan NPL.



Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Berdasarkan hubungan antar variabel yang telah dipaparkan pada kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan dalam hipotesis alternatif (H_a) sebagai berikut:

- H_{a1} : Diversitas Gender Dewan Komisaris Dan Dewan Direksi berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Pada Perusahaan Sub Sektor Bank Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia.
- H_{a2} : Diversitas Gender Dewan Komisaris berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Pada Perusahaan Sub Sektor Bank

Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia.

- Ha₃ : Diversitas Gender Dewan Direksi berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Pada Perusahaan Sub Sektor Bank Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian atau rancang bangun penelitian adalah rencana dan struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa, sehingga peneliti dapat memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitiannya. Rencana itu merupakan suatu skema menyeluruh yang mencakup program penelitian (Kerlinger., 1990). Desain penelitian atau rancangan suatu penelitian harus memiliki enam aspek sebagaimana diungkapkan oleh (Sekaran & Bougie, 2017) yaitu terdiri dari sifat studi, jenis investigasi, tingkat intervensi peneliti, situasi studi, unit analisis, dan horizon waktu.

Penelitian ini mengacu pada rancangan penelitian yang telah dikemukakan oleh Sekaran, U. & Bougie, (2013) tersebut dengan berpedoman pada aspek yang harus terpenuhi. Masing-masing aspek dijelaskan sebagai berikut:

1. Sifat Studi

Sifat studi dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis. Studi yang termasuk dalam pengujian hipotesis biasanya bersifat menjelaskan hubungan tertentu, atau menentukan perbedaan antar kelompok atau kebebasan dua atau lebih faktor dalam suatu situasi (Sekaran, U. & Bougie, 2013). Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah menguji variabel bebas yaitu, pengaruh diversitas gender terhadap variabel tidak bebas yaitu kinerja keuangan perusahaan.

2. Jenis Investigasi

Penelitian ini ingin menentukan penyebab atas permasalahan yang terjadi. Jenis investigasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah studi kausal. Studi kausal adalah studi dimana peneliti ingin menemukan penyebab dari satu atau lebih masalah (Sekaran, U. & Bougie, 2013). Masalah yang terjadi dalam penelitian ini adalah kinerja keuangan perusahaan. Kinerja keuangan perusahaan pada beberapa perusahaan sub sektor Bank yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dan komponen berpotensi dipengaruhi oleh pengaruh diversitas gender.

3. Tingkat Intervensi Peneliti terhadap Studi

Tingkat intervensi peneliti dalam penelitian ini adalah intervensi minimal. Peneliti tidak ikut mempengaruhi kondisi kinerja keuangan perusahaan pada beberapa perusahaan sub sektor Bank dan saat diperoleh maupun pada saat pengupayaan kinerja keuangan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, tingkat intervensi peneliti rendah. Peneliti hanya mengumpulkan data berupa laporan keuangan yang telah diaudit, dan selanjutnya menganalisis data tersebut.

4. Situasi Studi

Situasi studi dalam penelitian ini adalah tidak diatur. Peneliti ingin mengetahui pengaruh diversitas gender terhadap kinerja keuangan perusahaan tanpa intervensi peneliti terhadap sumber data di lapangan. Oleh karena itu situasi studi berjalan dengan normal tanpa ada desakan atau pengaturan dari peneliti terhadap data-data di lapangan.

5. Unit Analisis

Unit analisis merujuk pada tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya (Sekaran & Bougie, 2017). Unit analisis dalam penelitian ini adalah beberapa perusahaan sub sektor Bank yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia secara individu. Kesatuan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data laporan keuangan perusahaan yang telah diaudit.

6. Horizon Waktu

Horizon waktu dalam penelitian ini adalah studi *one shot* atau *cross sectional* dengan periode pengamatan tahun 2021–2024. Studi yang mengumpulkan data hanya sekali periode, baik harian, mingguan, maupun bulanan disebut studi dengan horizon waktu *one shot* atau *cross sectional* (Sekaran & Bougie, 2017). Data yang dikumpulkan hanya sekali periode yang dimaksud dalam penelitian ini adalah laporan keuangan perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Selanjutnya karena data tersebut berseri dari tahun 2021–2024 dan memiliki beberapa sub, maka horizon waktu dalam penelitian ini disebut data panel, yaitu gabungan dari data *time series* dan data *cross sectional* (Gujarati & Porter, 2004).

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Sugiyono, (2016) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulannya. Subjek penelitian merupakan tempat atau lokasi data variabel yang akan digunakan. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut.

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi penelitian adalah perusahaan Sub Sektor Bank yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode tahun 2021-2024 sebanyak 188 perusahaan.

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono, (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono, (2016) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.

Pengambilan sampel memiliki beberapa tujuan penting dalam proses penelitian, antara lain:

1. Efisiensi waktu dan biaya: Meneliti sampel jauh lebih cepat dan lebih murah dibanding meneliti seluruh populasi.
2. Kemudahan pengelolaan data: Data dari sampel lebih mudah diolah, dianalisis, dan disimpulkan.
3. Pengujian hipotesis: Sampel memungkinkan peneliti menguji dugaan atau hipotesis mengenai populasi.
4. Generalisasi hasil: Dengan teknik sampling yang tepat, hasil dari sampel dapat digeneralisasikan ke populasi secara keseluruhan.

Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan sub sektor Bank yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dengan kriteria

sebagaimana terlihat pada tabel di halaman selanjutnya.

Tabel 3.1
Kriteria Sampel Penelitian

No	Uraian	2021	2022	2023	2024	Jumlah
1	Perusahaan sub sektor Bank yang terdaftar di BEI.	47	47	47	47	188
2	Perusahaan sub sektor Bank yang tidak publish laporan keuangan pada laporan keuangan di situs resmi BEI (http://www.idx.co.id/).	-	-	-	1	1
3	Perusahaan sub sektor Bank yang tidak memiliki diversitas gender pada laporan keuangan di situs resmi BEI (http://www.idx.co.id/).	31	32	28	27	118
Jumlah		16	15	19	19	69

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan Tabel 3.1 terlihat jumlah sampel penelitian berjumlah 69 perusahaan. Selanjutnya 69 perusahaan ini akan diolah datanya untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil dari pengujian hipotesis tersebut akan menjawab rumusan masalah penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah memasukan semua populasi Yang termasuk kedalam kriteria menjadi sampel, sehingga disebut teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Nama-nama perusahaan yang menjadi pengamatan dapat dilihat pada Lampiran 1.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data sekunder berupa laporan keuangan perusahaan yang telah diaudit. Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui sumber yang sudah ada dan tidak perlu lagi dikumpulkan dari responden langsung. Data tersebut seperti buletin statistik, publikasi pemerintah dan informasi lain yang dipublikasikan disebut data sekunder (Sekaran & Bougie, 2017).

Data sekunder dalam penelitian ini adalah laporan keuangan perusahaan yang telah diaudit. Laporan tersebut yaitu laporan laba rugi untuk mengetahui laba usaha, laporan neraca untuk mengetahui jumlah aset.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan cara dokumentasi, yaitu mengumpulkan data yang telah tersedia pada Bursa Efek Indonesia (BEI). Data dikumpulkan dengan cara mengunduh dari situs resmi BEI yaitu di <http://www.idx.co.id/>. Di situs tersebut masuk ke menu perusahaan tercatat, kemudian sub menu laporan keuangan dan tahunan, kemudian langsung mengisi *form* untuk mengunduh laporan keuangan perusahaan yang diinginkan.

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu terdiri dari satu variabel tidak bebas (*dependent variable*), dan dua variabel bebas (*independent variable*). Variabel tidak bebas adalah kinerja keuangan perusahaan, selanjutnya variabel

bebas adalah diversitas gender dewan komisaris dan diversitas gender dewan direksi.

3.4.1 Variabel Tidak Bebas (*Dependent Variable*)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel tidak bebas adalah Kinerja keuangan perusahaan. Kinerja keuangan perusahaan adalah hasil atau prestasi yang telah dicapai oleh manajemen perusahaan dalam menjalankan fungsinya mengelola aset perusahaan secara efektif selama periode tertentu. Kinerja keuangan sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mengetahui dan mengevaluasi sampai dimana tingkat keberhasilan perusahaan berdasarkan aktivitas keuangan yang telah dilaksanakan (Rudianto & Rudianto, 2013). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka kinerja keuangan dalam penelitian ini diukur dengan rumus:

$$ROA = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Aset}}$$

3.4.2 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebas adalah diversitas gender dewan komisaris dan diversitas gender dewan direksi. Definisi dan operasionalisasi variabel akan dipaparkan berikut ini.

3.4.2.1 Diversitas Gender Dewan Komisaris dan Dewan Direksi

Keberagaman yang akan diteliti merupakan diversitas gender dewan komisaris dan direksi pada wanita dan pria di dalam suatu perusahaan. Dengan adanya diversitas gender, akan menciptakan beberapa perspektif yang mampu memecahkan masalah ataupun kinerja keuangan dalam suatu perusahaan.

Pentingnya kombinasi pria dan wanita dalam dewan perusahaan mengakui kekuatan dalam pengambilan keputusan.

Diversitas gender dewan mengacu pada representasi dewan wanita di perusahaan, (Rompis *et al.*, 2018) Hal ini yang menjadi latar belakang adanya kendala yang menyebabkan diskriminasi yang dialami perempuan dalam mencapai posisi dewan. Ketika terdapat ketidakseimbangan gender dalam manajemen, hal ini dapat menciptakan potensi konflik keagenan, terutama jika manajer memiliki insentif untuk memprioritaskan kepentingan pribadi atau kelompoknya daripada kepentingan perusahaan secara keseluruhan. Diversitas gender mengacu pada proporsi perempuan terhadap laki-laki. Keberadaan perempuan dalam jajaran kepemimpinan memang sering dianggap hal yang jarang ditemui. Keuntungan terkait adanya perempuan dalam jajaran dewan perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap orang yang memiliki pemahaman luas mengenai pasar dan konsumen, sehingga dapat meningkatkan reputasi perusahaan (Lückerath-Rovers, 2013).

Berdasarkan laporan dari Organisasi Buruh Internasional (ILO) kesenjangan gender dalam ketenagakerjaan masih cukup tinggi. Hal ini juga mencakup posisi atau jenjang pekerjaan yang lebih tinggi seperti manajer dan pemimpin perusahaan (I. D. R. Putri *et al.*, 2021). Saat ini, isu mengenai posisi perempuan dalam struktur dewan sudah banyak diperhitungkan di banyak negara. Beberapa diantaranya sudah menerapkan peraturan untuk mempekerjakan paling sedikit satu perempuan pada anggota dewan perusahaan.

Berikut ini memperlihatkan definisi operasional variabel dalam penelitian ini pada Tabel 3.2

Tabel 3.2
Definisi Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel	Pengertian Variabel	Indikator	Skala
1.	Kinerja Keuangan Perusahaan (Y)	kinerja keuangan perusahaan merupakan hal yang dapat dievaluasi melalui informasi yang terdapat dalam laporan keuangan. (Mahanavami, 2019)	$ROA = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Aset}}$	Rasio
2.	Diversitas Gender Dewan Komisaris (X ₁)	Diversitas gender dalam dewan komisaris merupakan representasi keadilan antara perempuan dan laki-laki dalam pengambilan keputusan strategis perusahaan. Keberagaman ini diharapkan dapat membawa perspektif yang lebih luas, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas tata kelola perusahaan. (Rachmawati, 2018)	$= \frac{\text{Jumlah Dewan Komisaris Wanita}}{\text{Jumlah Dewan Komisaris}}$	Rasio
3.	Diversitas Gender Dewan Direksi (X ₂)	Diversitas gender dalam dewan direksi tidak hanya mencerminkan prinsip keadilan sosial, tetapi juga memberikan dampak positif bagi kualitas keputusan yang diambil perusahaan. Dengan keberagaman ini, keputusan yang dihasilkan lebih mampu mewakili kepentingan berbagai kelompok stakeholder dan menciptakan sinergi yang lebih baik dalam tata	$= \frac{\text{Jumlah Dewan Direksi Wanita}}{\text{Jumlah Dewan Direksi}}$	Rasio

		kelola perusahaan. (Samsul & Rahayu, 2019)		
--	--	---	--	--

Sumber : Data Diolah Tahun 2025

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali, (2006), statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dapat dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, *maximum*, *minimum*, total (*sum*).

3.5.2 Uji asumsi Klasik

Untuk menghindari masalah dalam pengambilan keputusan pada suatu penelitian, uji asumsi klasik model regresi dilakukan. Dan untuk memastikan bahwa model prediksi yang dihasilkan nantinya bersifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator* / Pemberitahuan Estimasi Linear Unbiased Terbaik), regresi linear juga harus memenuhi syarat atau asumsi klasik. Salah satu asumsi umum untuk regresi linear berganda adalah:

3.5.2.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apakah variabel tidak berdistribusi

secara normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *one sample kolmogorov smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Sedangkan jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal.

3.5.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji *multikolinearitas* bertujuan untuk mendeteksi ada tidaknya hubungan kuat antar variabel independen dan variabel moderasi dalam model regresi yang mempengaruhi variabel dependen. Suatu model regresi yang baik ditandai dengan tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen dan variabel moderasinya, sehingga pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel dependen dapat diukur dengan akurat. Pengujian *multikolinearitas* dapat dilihat dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Apabila antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi > 0.90 , maka hal ini merupakan adanya indikasi multikolinearitas (Ghozali, 2018).

3.5.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual antar pengamatan. Model regresi yang baik seharusnya memenuhi asumsi homoskedastisitas, yaitu ketika varian residual tetap konstan di seluruh tingkat variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dalam model, dapat digunakan uji Glejser, yang

dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen.

Persamaan regresi dalam uji *glejser* adalah sebagai berikut:

$$|Ut| = \alpha + \beta X_t + vt$$

Model regresi dikatakan bebas heterokedastisitas apabila nilai signifikansi uji t dari regresi nilai absolut residual terhadap variabel independen lebih besar dari 0,05 (5%) Studenmund, (2014).

3.5.3 Regresi Data Panel

Data panel adalah gabungan antara data *cross section* dan data *time series*, dimana unit *cross section* yang sama diukur pada waktu yang berbeda. Analisis regresi data panel adalah analisis regresi yang didasarkan pada data panel untuk mengamati hubungan antara satu variabel terikat (*dependent variable*) dengan satu atau lebih variabel bebas (*independent variable*).

3.5.4 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda (*multiple linear regresion*) untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel satu dengan variabel lain. Analisis data tersebut dapat dirumuskan dengan persamaan:

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

Dimana:

- Y = Kinerja Perusahaan.
- α = Konstanta.
- B = Koefisien regresi.
- X_1 = Diversitas gender dewan komisaris
- X_2 = Diversitas gender dewan direksi
- ε = *Epsilon (error term)*.

Untuk mengestimasi parameter model dengan data panel, terdapat tiga teknik yang ditawarkan yaitu:

3.5.4.1 *Common Effect Model (CEM)*

Dengan menggabungkan data *cross-section* dan serial waktu sebagai satu kesatuan tanpa memperhatikan perbedaan individu dan waktu, metode ini merupakan metode yang paling sederhana untuk mengestimasi parameter model data panel. Model ini menggunakan metode *Ordinary Least Square (OLS)*.

Dalam pendekatan estimasi ini, tidak diperlihatkan dimensi individu maupun waktu. Diasumsikan bahwa perilaku data antar perusahaan sama dalam berbagai kurun waktu. Dengan mengkombinasikan data *time series* dan data *cross section* tanpa melihat perbedaan antara waktu dan individu, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta X_{it} + \varepsilon_{it}$$

3.5.4.2 *Fixed Effect Model (FEM)*

Metode ini menggunakan variabel *dummy* untuk mengestimasi data panel untuk menentukan adanya perbedaan intersep. Metode ini didasarkan pada kenyataan bahwa intersep antara perusahaan berbeda, tetapi intersepnya sama pada waktu yang sama. Selain itu, model ini menganggap bahwa slope tetap baik antar waktu maupun antar perusahaan.

Pendekatan yang digunakan pada model ini menggunakan metode *Least Square Dummy Variable (LSDV)*. *Least Square Dummy Variable (LSDV)* adalah

regresi *Ordinary Least Square* (OLS) dengan variabel *dummy* dengan *intersep* diasumsikan berbeda antar unit perusahaan. Variabel *dummy* ini sangat berguna dalam menggambarkan efek perusahaan investasi. Model *Fixed Effect* dengan teknik *Least Square Dummy Variable* (LSDV) dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta X_{it} + \dots + \beta_{ndn} \text{it} + \varepsilon_{it}$$

3.5.4.3 Random Effect Model (REM)

Pada model *Fixed Effect* terdapat kekurangan yaitu berkurangnya derajat kebebasan (*Degree Of Freedom*) sehingga akan mengurangi efisiensi parameter. Untuk mengatasi masalah tersebut, maka dapat menggunakan pendekatan estimasi *Random Effect*. Pendekatan estimasi *random effect* ini menggunakan variabel gangguan (*error terms*). Variabel gangguan ini mungkin akan menghubungkan antar waktu dan antar perusahaan. Penulisan konstanta dalam model *random effect* tidak lagi tetap tetapi bersifat random sehingga dapat ditulis dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta X_{it} + v_{it}$$

3.5.5 Pemilihan Model

Dari ketiga model yang telah diestimasi akan dipilih model mana yang paling tepat atau sesuai dengan tujuan penelitian. Terdapat tiga uji (*test*) yang dijadikan alat dalam memilih model regresi data panel (CEM, FEM atau REM) berdasarkan karakteristik data yang dimiliki, yaitu : *F Test (Chow Test)*, *Hausman Test* dan *Langrangge Multiplier (LM) Test*.

3.5.5.1. Uji *Chow*

Uji *Chow* digunakan untuk memilih antara metode *Common Effect* dan metode *Fixed Effect*, dengan ketentuan pengambilan keputusan sebagai berikut:

Hipotesis dalam Uji *Chow* dalam penelitian sebagai berikut:

- a. Apabila *probability Chi-square* $< 0,05$ maka yang dipilih adalah *Fixed Effect*.
- b. Apabila *probability Chi-square* $> 0,05$ maka yang dipilih adalah *Common Effect*.

Apabila dari hasil uji tersebut ditentukan model yang *Common Effect* digunakan, maka tidak perlu melakukan Uji *Hausman*. Namun apabila dari hasil Uji *Chow* menentukan model *Fixed Effect* yang digunakan, maka perlu melakukan uji lanjutan yaitu Uji *Hausman* untuk menentukan model *Fixed Effect* atau *Random Effect* yang digunakan.

3.5.5.2. Uji *Hausman*

Uji *Hausman* digunakan untuk menentukan apakah metode *Random Effect* atau metode *Fixed Effect* yang sesuai, dengan ketentuan pengambilan keputusan sebagai berikut:

Apabila *probability Chi-square* $< 0,05$ maka metode yang digunakan adalah metode *Fixed Effect*. Sebaliknya Apabila *probability Chi-square* $> 0,05$ maka metode yang digunakan adalah metode *Random Effect*. Jika hasil uji *chow* dan uji *hausman* sama maka tidak perlu dilakukan uji LM, sebaliknya jika hasil uji *chow* dan uji *hausman* tidak sama maka perlu dilakukan uji LM untuk menentukan pemilihan model.

3.5.5.3. Uji *Lagrange Multiplier*

Uji *Lagrange Multiplier* digunakan untuk memilih model *random effect* atau *common effect*. Uji ini bisa juga dinamakan uji signifikan *random effect* yang dikembangkan oleh (Breusch & Pagan, 1980). Uji LM Bruesch-Pagan ini didasarkan pada nilai residual dari metode *common effect*. Dengan hipotesis sebagai berikut:

Apabila *probability Chi-square* $< 0,05$ maka metode yang digunakan adalah metode *common effect*. Apabila *probability Chisquare* $\geq 0,05$ maka metode yang digunakan adalah metode *random effect*.

3.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan penyusunan alternatif jawaban untuk menjawab ketiga rumusan masalah dalam penelitian. Rancangan tersebut dinyatakan dalam hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a), yaitu:

H_{01} : Diversitas gender dewan komisaris dan dewan direksi tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja keuangan perusahaan.

H_{a1} : Diversitas gender dewan komisaris dan dewan direksi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja keuangan perusahaan.

H_{02} : Diversitas gender dewan komisaris tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja keuangan perusahaan.

H_{a2} : Diversitas gender dewan komisaris berpengaruh secara parsial terhadap kinerja keuangan perusahaan.

H_{03} : Diversitas gender dewan direksi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja keuangan perusahaan.

H_{a3} : Diversitas gender dewan direksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Untuk menerima atau menolak kedua hipotesis dalam penelitian ini, maka dilihat hasil *output* EVIEWS . Kemudian *output* tersebut dimasukan ke kriteria menerima atau menolak hipotesis. Kriteria ini berpedoman pada (Gani & Amalia, 2015) dan (Supranto, 2009). Paparan kriteria menerima atau menolak hipotesis akan diuraikan berikut ini:

- Kriteria menerima atau menolak hipotesis pertama
 - Jika semua koefisien regresi sama dengan nol ($\beta = 0$), maka H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak. Artinya diversitas gender dewan komisaris dan dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan.
 - Jika salah satu dari koefisien regresi tidak sama dengan nol ($\beta \neq 0$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya diversitas gender dewan komisaris dan dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan.
- Kriteria menerima atau menolak hipotesis kedua
 - Jika semua koefisien regresi sama dengan nol ($\beta = 0$), maka H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak. Artinya diversitas gender dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan.
 - Jika salah satu dari koefisien regresi tidak sama dengan nol ($\beta \neq 0$), maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya diversitas gender dewan komisaris

berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan.

- Kriteria menerima atau menolak hipotesis ketiga
 - Jika semua koefisien regresi sama dengan nol ($\beta = 0$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya diversitas gender dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan.
 - Jika salah satu dari koefisien regresi tidak sama dengan nol ($\beta \neq 0$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya diversitas dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis dilakukan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan, Data yang diuji meliputi pengaruh Diversitas Gender Dewan Komisaris dan Dewan Direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan, Pada Tabel 4.1 dibawah ini dapat dilihat statistik deskriptif dari data penelitian dan untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Analisis Statistik Deskriptif

Uraian	N	Mean	Minimum	Maximum	Std. Dev
Kinerja Keuangan Perusahaan (Y)	69	0.718141	-7.617932	8.409328	2.774692
Diversitas Gender Komisaris (X_1)	69	0.264135	0.100000	0.666667	0.142755
Diversitas Gender Direksi (X_2)	69	0.238752	0.000000	0.750000	0.138817

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.1 hasil uji statistik deskriptif diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel dependen yaitu kinerja keuangan perusahaan (Y) rata-rata (mean) sebesar 0.718141, nilai maximum 8.409328, nilai minimum sebesar -7.617932 serta standar deviasi sebesar 2.774692.

Berdasarkan Tabel 4.1 variabel independen, diversitas gender dewan komisaris (X_1) rata-rata (mean) sebesar 0.264135, nilai maximum 0.666667, nilai minimum sebesar 0.100000 serta standar deviasi sebesar 0.142755. Variabel

diversitas gender dewan direksi (X_2) rata-rata (mean) sebesar 0.238752, nilai maximum 0.750000, nilai minimum sebesar 0.000000 serta standar deviasi sebesar 0.138817.

4.2 Regresi Model Estimasi Data Panel

Model estimasi data panel dilakukan dengan tiga pendekatan, yaitu *Common Effect Model* (CEM), *Fixed Effect Model* (FEM) dan *Random Effect Model* (REM). Berikut hasil uji ketiga model tersebut:

4.2.1 *Common Effect Model* (CEM)

Tabel 4.2
Hasil Uji *Common Effect Model* (CEM)

Dependent Variable: Y
Method: Panel Least Squares
Date: 06/01/25 Time: 22:43
Sample: 2021 2024
Periods included: 4
Cross-sections included: 22
Total panel (unbalanced) observations: 69

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.720855	0.839141	0.859038	0.3934
X1	3.747131	2.342218	1.599821	0.1144
X2	-4.156861	2.408673	-1.725789	0.0891
R-squared	0.067286	Mean dependent var	0.718141	
Adjusted R-squared	0.039022	S.D. dependent var	2.774692	
S.E. of regression	2.720017	Akaike info criterion	4.881658	
Sum squared resid	488.3005	Schwarz criterion	4.978793	
Log likelihood	-165.4172	Hannan-Quinn criter.	4.920195	
F-statistic	2.380606	Durbin-Watson stat	0.341368	
Prob(F-statistic)	0.100394			

Sumber : Hasil olah data *EViews*13, 2025

4.2.2 Fixed Effect Model (FEM)

Tabel 4.3
Hasil Uji Fixed Effect Model (FEM)

Dependent Variable: Y
Method: Panel Least Squares
Date: 06/01/25 Time: 22:44
Sample: 2021 2024
Periods included: 4
Cross-sections included: 22
Total panel (unbalanced) observations: 69

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.863711	0.732291	1.179464	0.2444
X1	0.665146	1.799939	0.369538	0.7135
X2	-1.345570	2.328487	-0.577873	0.5662
Effects Specification				
Cross-section fixed (dummy variables)				
R-squared	0.825574	Mean dependent var	0.718141	
Adjusted R-squared	0.736422	S.D. dependent var	2.774692	
S.E. of regression	1.424522	Akaike info criterion	3.813758	
Sum squared resid	91.31683	Schwarz criterion	4.590838	
Log likelihood	-107.5746	Hannan-Quinn criter.	4.122052	
F-statistic	9.260364	Durbin-Watson stat	1.611666	
Prob(F-statistic)	0.000000			

Sumber : Hasil olah data *EViews*13, 2025

4.2.3 Random Effect Model (REM)

Tabel 4.4
Hasil Uji Random Effect Model (REM)

Dependent Variable: Y
Method: Panel EGLS (Cross-section random effects)
Date: 06/01/25 Time: 22:44
Sample: 2021 2024
Periods included: 4
Cross-sections included: 22

Total panel (unbalanced) observations: 69
Swamy and Arora estimator of component variances

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.921763	0.848338	1.086552	0.2812
X1	0.954102	1.668192	0.571938	0.5693
X2	-1.812155	2.108612	-0.859406	0.3932
Effects Specification				
			S.D.	Rho
Cross-section random			2.415590	0.7420
Idiosyncratic random			1.424522	0.2580
Weighted Statistics				
R-squared	0.016156	Mean dependent var		0.224354
Adjusted R-squared	-0.013658	S.D. dependent var		1.367937
S.E. of regression	1.375825	Sum squared resid		124.9311
F-statistic	0.541887	Durbin-Watson stat		1.182029
Prob(F-statistic)	0.584215			
Unweighted Statistics				
R-squared	0.038327	Mean dependent var		0.718141
Sum squared resid	503.4611	Durbin-Watson stat		0.293314

Sumber : Hasil olah data *EViews*13, 2025

4.3 Uji Pemilihan Model

Pemilihan regresi data panel dilakukan untuk menentukan model estimasi data panel yang akan digunakan, dalam hal ini tiga pengujian yaitu Uji *Chow*, Uji *Hausman* dan Uji *Lagrange Multiplier*. Uji *Chow* digunakan untuk menentukan model yang akan digunakan antara *Common Effect Model* (CEM) atau *Fixed Effect Model* (FEM). Uji *Hausman* digunakan untuk menentukan model antara *Fixed Effect Model* (FEM) atau *Random Effect Model* (REM). Sedangkan untuk Uji *Lagrange Multiplier* digunakan untuk menentukan model yang akan dipilih antara *Random Effect Model* (REM) atau *Common Effect Model* (CEM).

4.3.1 Uji *Chow*

Tabel 4.5
Hasil Uji *Chow*

Redundant Fixed Effects Tests
Equation: Untitled
Test cross-section fixed effects

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	9.315689	(21,45)	0.0000
Cross-section Chi-square	115.685110	21	0.0000

Sumber : Hasil olah data *EViews*13, 2025

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa nilai *Statistik Cross-section Chi-square* sebesar 115.685110 dengan nilai *Probability* 0.0000. dalam hal ini jika nilai *Probability* $> 0,05$ maka yang dipilih adalah *Common Effect Model* (CEM), sedangkan apabila nilai *Probability* $< 0,05$ maka yang dipilih adalah *Fixed Effect Model* (FEM). Sehingga dalam uji *Chow* ini, model yang dipilih adalah *Fixed Effect Model* (FEM).

4.3.2 Uji *Hausman*

Tabel 4.6
Hasil Uji *Hausman*

Correlated Random Effects - Hausman Test
Equation: Untitled
Test cross-section random effects

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	0.396803	2	0.8200

Sumber : Hasil olah data *EViews*13, 2025

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui bahwa nilai *Statistik Cross-section Random* sebesar 0.396803 dengan nilai *Probability* 0.8200. dalam hal ini jika nilai *Probability* $> 0,05$ maka yang dipilih adalah *Random Effect Model* (REM), sedangkan apabila nilai *Probability* $< 0,05$ maka yang dipilih adalah *Fixed Effect Model* (FEM). Sehingga dalam uji *Hausman* ini, model yang dipilih adalah *Random Effect Model* (REM).

4.3.3 Uji *Lagrange Multiplier*

Tabel 4.7
Hasil Uji *Lagrange Multiplier*

Lagrange Multiplier Tests for Random Effects
Null hypotheses: No effects
Alternative hypotheses: Two-sided (Breusch-Pagan) and one-sided
(all others) alternatives

	Test Hypothesis Cross-section Time		Both
Breusch-Pagan	59.50603 (0.0000)	1.383556 (0.2395)	60.88959 (0.0000)
Honda	7.714015 (0.0000)	-1.176247 (0.8803)	4.622901 (0.0000)
King-Wu	7.714015 (0.0000)	-1.176247 (0.8803)	1.745500 (0.0404)
Standardized Honda	8.341032 (0.0000)	-0.958489 (0.8311)	1.660438 (0.0484)
Standardized King-Wu	8.341032 (0.0000)	-0.958489 (0.8311)	-0.628782 (0.7353)
Gourieroux, et al.	--	--	59.50603 (0.0000)

Sumber : Hasil olah data *EViews*13, 2025

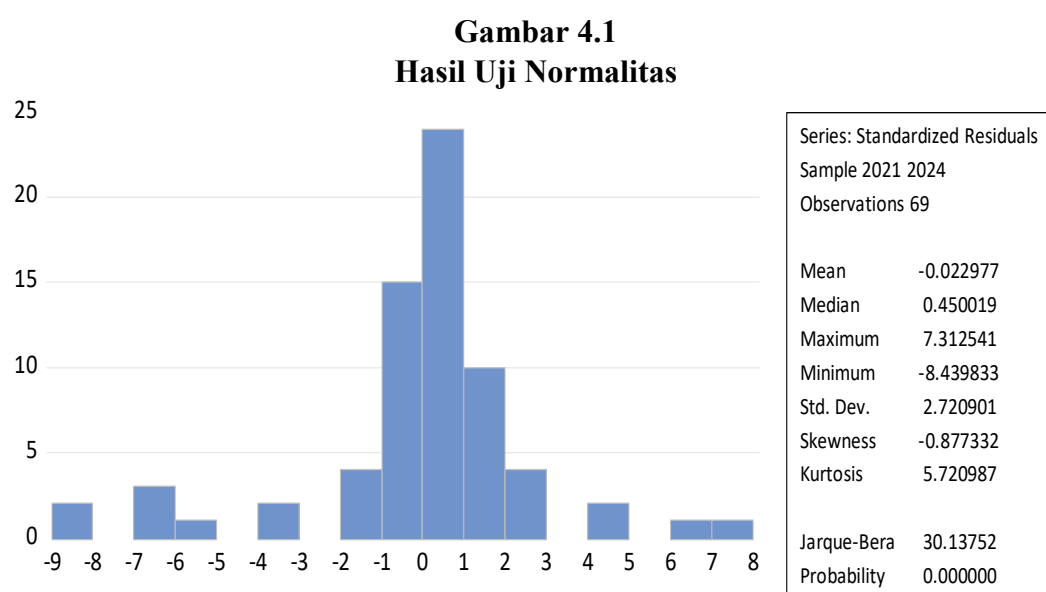
Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui bahwa nilai *Statistik Cross-section* sebesar 59.50603 dengan nilai *Probability* 0.0000 dalam hal ini jika nilai *Probability* $> 0,05$ maka yang dipilih adalah *Common Effect Model* (CEM), sedangkan apabila nilai *Probability* $< 0,05$ maka yang dipilih adalah *Random Effect Model* (REM). Sehingga dalam uji *Lagrange Multiplier* ini, model yang dipilih adalah *Random Effect Model* (REM).

4.4 Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian regresi yang dilakukan pada persamaan regresi ini menggunakan model *random effect*, dilakukan uji normalitas dan uji *multikolinearitas*. Berikut ini adalah hasil pengujian menggunakan *EViews13*:

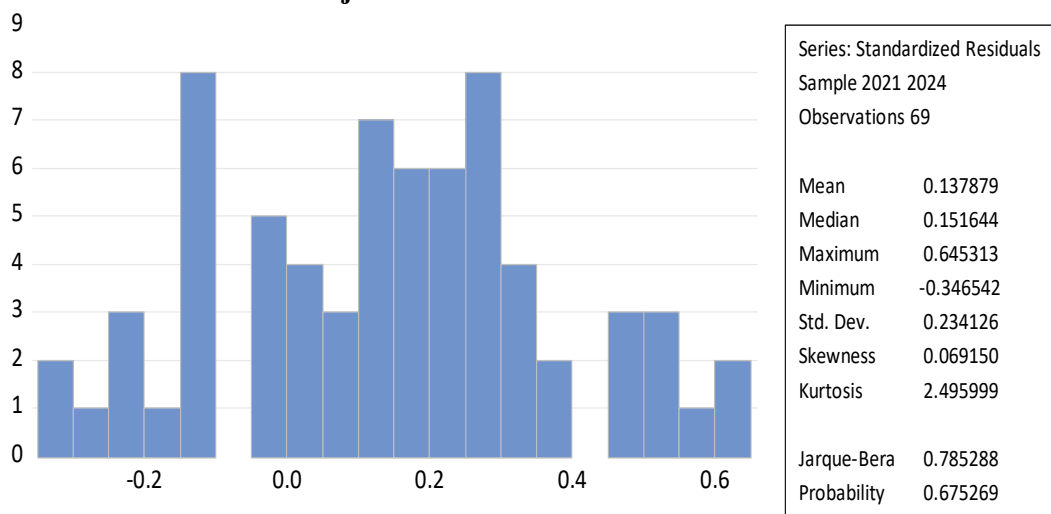
4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dirancang untuk menentukan apakah variabel independen dan dependen mengikuti distribusi normal atau tidak. Berdasarkan uji normalitas *EViews13* diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 4.1 menunjukkan hasil uji normalitas dengan nilai *Probability* sebesar 0,000000 lebih kecil dari taraf *Signifikansi* atau *Probability* yang telah ditetapkan yaitu 0,05 yang berarti data tidak berdistribusi normal yang berdampak pada model yang tidak bisa memprediksi hasil secara akurat. Untuk memperbaiki masalah tersebut perlu dilakukan teknik tertentu untuk memperbaiki data. Menurut Ghozali (2013), data yang tidak berdistribusi secara normal dapat diatasi dengan melakukan transformasi data yaitu mengubah data ke bentuk logaritma, natural atau ke bentuk lainnya, kemudian dilakukan pengujian kembali. Hasil uji normalitas setelah dilakukan transformasi data dalam bentuk logaritma dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut:

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas Setelah Ditransformasi



Berdasarkan gambar 4.2 diatas, hasil uji normalitas setelah transformasi data menunjukkan nilai *Probability* atau *Signifikansi* sebesar 0,675269 dimana lebih besar dari taraf signifikansi atau *probability* yaitu 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

4.4.2 Uji *Multikolinearitas*

Uji *multikolinearitas* bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. *Multikolinearitas* dapat dilihat dari nilai korelasi antar variabel independen. Apabila nilai korelasi antar variabel independen < 0.90 dapat diartikan bahwa tidak ada *multikolinearitas* antar variabel bebas. Hasil uji *multikolinearitas* dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji *Multikolinearitas*

	X1	X2
X1	1.000000	0.163755
X2	0.163755	1.000000

Sumber : Hasil olah data *EViews*13, 2025

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat korelasi antar indikator variabel independen memiliki nilai korelasi < 0.90 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen (*growth*, kepemilikan manajerial dan kepemilikan institusioanal) sehingga asumsi multikolinieritas terpenuhi.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Analisis Pengujian Regresi Data Panel

Pengujian hipotesis merupakan jawaban untuk semua rumusan masalah dalam penelitian ini. Rumusan masalah tersebut untuk menguji pengaruh diversitas gender dewan komisaris dan dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan pada perusahaan sub sektor Bank yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2021-2024. Pada pengujian uji *hausman* dan uji

lagrange multiplier keduanya sama- sama terpilih *random effect model*, oleh karena itu persamaan regresi data panel pada penelitian ini menggunakan *random effect model*. Hasil pengujian hipotesis secara ringkas dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Hipotesis

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.921763	0.848338	1.086552	0.2812
X1	0.954102	1.668192	0.571938	0.5693
X2	-1.812155	2.108612	-0.859406	0.3932

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025.

Hasil hipotesis dalam penelitian ini akan menjawab apakah Diversitas gender dewan komisaris dan dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja keuangan pada Perusahaan Bank Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia periode 2021-2024. digunakan analisis path dengan bantuan program *Eviews* versi 13 dan hasil seperti terlihat di tabel 4.9 diatas. Berdasarkan pengujian hipotesis pada tabel 4.9 , dapat dirumuskan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0.921763 + 0.954102 X1 - 1.812155 X2 + \epsilon$$

Berdasarkan Tabel 4.9 terlihat nilai probabilitas diversitas gender dewan komisaris sebesar 0.5693 dan nilai koefisien beta (β) sebesar 0.954102. dan nilai probabilitas diversitas gender dewan direksi sebesar 0.3932 dan nilai koefisien beta (β) sebesar -1.812155. Nilai tersebut menunjukkan bahwa $\neq 0$. Selanjutnya nilai tersebut dimasukan ke dalam kriteria menerima atau menolak hipotesis. Maka H_a diterima, artinya diversitas gender dewan komisaris dan dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan.

4.5.2 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Uji Simultan dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel *independen* (X) secara simultan atau bersamaan memiliki pengaruh pada variabel *dependen* (Y). Dalam penelitian ini, dilakukan pengujian *signifikansi* terhadap nilai koefisien regresi yang diperoleh untuk memastikan apakah nilai tersebut secara statistik bermakna dalam menggambarkan hubungan antara variabel *independen* dan *dependen* pada populasi. (Ghozali, 2013).

Tabel 4.10
Koefisien Korelasi dan Determinasi

R-squared	0.016156	Mean dependent var	0.224354
Adjusted R-squared	-0.013658	S.D. dependent var	1.367937
S.E. of regression	1.375825	Sum squared resid	124.9311
F-statistic	0.541887	Durbin-Watson stat	1.182029
Prob(F-statistic)	0.584215		

Sumber : Hasil olah data *EViews*13, 2025

Dari hasil pengujian hipotesis, (H_a) diterima jika paling sedikit terdapat satu nilai koefisien regresi (β_i) yang tidak sama dengan nol ($\beta_i \neq 0$), yang berarti terdapat salah satu variabel independen, yaitu diversitas gender dewan komisaris dan dewan direksi memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Sebaliknya, (H_0) diterima jika semua nilai koefisien regresi sama dengan nol ($\beta_i = 0$), yang artinya kedua variabel independen tersebut secara simultan (bersamaan) tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan pada perusahaan Bank yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2021–2024.

Diketahui dari Tabel 4.10 diatas, menunjukkan nilai *R-squared* sebesar 0.016156 menunjukkan bahwa variabel independen hanya mampu menjelaskan 1.61%. Hal tersebut berarti, variabel independen yang ada yaitu

diversitas gender dewan komisaris dan dewan direksi mampu memberikan pengaruh kepada kinerja keuangan perusahaan sebesar 1.61% sedangkan sisanya sebesar 98.39% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

4.5.3 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui apakah adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Keputusan apakah diterima atau tidaknya hipotesis dapat diketahui dari nilai koefisien (β). Apabila nilai *signifikansi* $\beta_1 = 0$ artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) yang berarti (H_0) diterima. Sebaliknya jika $\beta_1 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) yang berarti (H_a) diterima.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Coefficient

Dependent Variable: Y
Method: Panel EGLS (Cross-section random effects)
Date: 06/01/25 Time: 22:44
Sample: 2021 2024
Periods included: 4
Cross-sections included: 22
Total panel (unbalanced) observations: 69
Swamy and Arora estimator of component variances

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.921763	0.848338	1.086552	0.2812
X1	0.954102	1.668192	0.571938	0.5693
X2	-1.812155	2.108612	-0.859406	0.3932

Sumber : Hasil olah data *EViews*13, 20

Diketahui dari hasil pengujian uji *coefecient* pada Tabel 4.10 diatas menunjukkan pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y),

dimana variabel diversitas gender dewan komisaris (X_1), diperoleh nilai *Coefficient* sebesar 0.954102. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel diversitas gender dewan komisaris (X_1) berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan sub sektor Bank Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia periode 2021-2024. Selanjutnya diversitas gender dewan direksi (X_2), diperoleh nilai *Coefficient* sebesar -1.812155. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel diversitas gender dewan direksi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan sub sektor Bank Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia periode 2021-2024.

4.6 Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis telah diperoleh melalui uji regresi linear berganda pada bagian sebelumnya. Selanjutnya pembahasan untuk hasil tersebut yaitu pengaruh diversitas gender dewan komisaris dan dewan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan sub sektor bank yang terdaftar di bursa efek indonesia akan dibahas sebagai berikut:

1.6.1 Pengaruh Diversitas Gender Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan

Hasil pengujian statistik memperlihatkan bahwa nilai koefisien beta tidak sama dengan nol ($\beta_1 \neq 0$). Artinya hipotesis (H_{a1}) diterima. Diversitas gender dewan komisaris berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa, kinerja keuangan perusahaan sub sektor bank dipengaruhi oleh diversitas gender dewan komisaris.

Pengaruh variabel tersebut dapat diinterpretasikan bahwa selama tahun 2021-2024 telah membawa dampak perubahan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Dampak perubahan yang terjadi pada kinerja keuangan sub sektor bank dipengaruhi oleh kedua indikator tersebut. Diversitas gender dewan komisaris berperan atas peningkatan maupun penurunan kinerja keuangan perusahaan yang di alami oleh perusahaan sub sektor bank.

Peranan faktor tersebut terlihat dari perubahan kinerja keuangan perusahaan. Perubahan yang terjadi baik itu kenaikan maupun penurunan kinerja keuangan perusahaan tersebut merupakan cerminan dari diversitas gender dewan komisaris. Sehingga dapat dikatakan bahwa, variabel bebas tersebut mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan penelitian sub sektor bank. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Putri & Amanah, (2024).

Dimana hasil penelitian Putri & Amanah, (2024), menunjukkan bahwa diversitas gender berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan, *age diversity* berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan perusahaan, dan *educational background* tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Dengan demikian, hasil ini memberikan implikasi penting bagi perusahaan, khususnya di sub sektor bank, untuk mempertimbangkan peningkatan representasi gender dalam struktur dewan komisaris sebagai bagian dari strategi tata kelola perusahaan yang berkelanjutan.

1.6.2 Pengaruh Diversitas Gender Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan

Hasil pengujian statistik memperlihatkan bahwa nilai koefisien beta tidak sama dengan nol ($\beta_2 \neq 0$). Artinya hipotesis (H_{a2}) diterima. Diversitas gender

dewan komisaris berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa, kinerja keuangan perusahaan sub sektor bank dipengaruhi oleh diversitas gender dewan direksi.

Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa komposisi dewan direksi yang lebih inklusif dan beragam secara gender mampu mendorong pengambilan keputusan yang lebih efektif, inovatif, serta berorientasi pada keberlanjutan. Dewan direksi, sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam pengelolaan operasional dan strategi jangka panjang perusahaan, memainkan peran kunci dalam menentukan arah kebijakan yang berdampak langsung terhadap kinerja keuangan.

Selama periode 2021–2024, perubahan dalam kinerja keuangan yang dialami oleh perusahaan-perusahaan sub sektor bank dapat ditelusuri sebagian dari kontribusi diversitas gender di jajaran direksi. Keberadaan perempuan dalam dewan direksi sering kali dikaitkan dengan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif, fokus pada kepatuhan, serta kepekaan terhadap risiko dan tata kelola perusahaan. Aspek-aspek tersebut berpotensi meningkatkan transparansi, efisiensi, serta daya saing perusahaan di tengah ketatnya persaingan industri perbankan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Roika *et al.*, (2019) yang menunjukkan bahwa Keragaman gender memiliki efek negatif pada kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan ROE. Keanekaragaman gender dan keanekaragaman kebangsaan tidak mempengaruhi nilai perusahaan. Baik dewan komisaris maupun dewan direksi yang memiliki keberagaman gender dapat

memberikan pengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Artinya, pengaruh diversitas gender tidak hanya terbatas pada fungsi pengawasan (komisaris), tetapi juga pada fungsi eksekutif yang dijalankan oleh direksi.

Oleh karena itu, penelitian ini memberikan sinyal positif bagi dunia usaha dan regulator untuk mendorong implementasi kebijakan yang mendukung keberagaman gender dalam kepemimpinan perusahaan, mengingat implikasinya yang nyata terhadap pencapaian kinerja keuangan yang lebih baik

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pendahuluan, kajian pustaka dan dan pengolahan data serta pembahasan yang telah dilakukan pada bab terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Diversitas gender dewan komisaris dan dewan direksi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan pada perusahaan sub sektor Bank Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2021-2024.
2. Diversitas gender dewan komisaris secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan pada perusahaan sub sektor Bank Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2021-2024.
3. Diversitas gender dewan direksi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan perusahaan pada perusahaan sub sektor Bank Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2021-2024.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka peneliti dapat memberikan saran yaitu:

1. Perusahaan-perusahaan perbankan di Indonesia disarankan untuk terus mendorong penerapan prinsip keberagaman gender, khususnya pada posisi dewan komisaris, karena terbukti memberikan pengaruh positif terhadap

kinerja keuangan. Keberagaman ini dapat memperkaya perspektif dalam pengambilan keputusan strategis dan meningkatkan efektivitas pengawasan perusahaan.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diversitas gender pada dewan direksi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja keuangan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa keberagaman gender yang diterapkan tetap mempertimbangkan kompetensi, pengalaman, serta kapasitas kepemimpinan dari setiap anggota direksi, tanpa hanya berfokus pada aspek representasi semata.
3. Penelitian selanjutnya disarankan dapat menambah variabel-variabel lain yang mampu mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan dan memperluas cakupan sektor serta memperpanjang periode pengamatan atau menggunakan metode analisis yang lebih kompleks seperti *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk memahami hubungan antar variabel secara lebih mendalam, merupakan sebuah masukan untuk penelitian berikutnya, sehingga hasil penelitian ini dapat sebagai acuan dalam penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aluy, C. A., Tulung, J. E., & Tasik, H. H. (2017). Pengaruh Keberadaan Wanita dalam Manajemen Puncak dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan (Studi Pada Bank BUMN dan Bank Swasta Nasional Devisa di Indonesia). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 821–828.
- Anggraini, F., Annisa, A., & Zefriyenni, Z. (2023). Pengaruh Keragaman Gender Dewan, Dan Earnings Management Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Jurnal Proaksi*, 10(4), 437–449. <https://doi.org/10.32534/jpk.v10i4.4534>
- Astuti, E. P. (2017). Pengaruh diversitas dewan direksi terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2008-2011. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 159–179.
- Breusch, T. S., & Pagan, A. R. (1980). The Lagrange multiplier test and its applications to model specification in econometrics. *The Review of Economic Studies*, 47(1), 239–253.
- Buertey, S. (2021). Board gender diversity and corporate social responsibility assurance: The moderating effect of ownership concentration. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(6), 1579–1590.
- Carter, D. A., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2003). Corporate governance, board diversity, and firm value. *Financial Review*, 38(1), 33–53.
- Dupa, A. W., & Wahyudi, I. (2023). Pengaruh Penerapan Green Accounting Dan Pengungkapan Csr Terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan Dengan Kepemilikan Institusional Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Perusahaan Sektor Energi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2019-2021). Ilmu Akuntansi.
- Fahmi, I. (2012). *Analisis kinerja keuangan: panduan bagi akademisi, manajer, dan investor untuk menilai dan menganalisis bisnis dari aspek keuangan*.
- Fathonah, A. N. (2018). Pengaruh Gender Diversity dan Age Diversity Terhadap Kinerja Keuangan The Effects of Gender Diversity and Age Diversity on Financial Performance. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 6(3), 373–380.
- Ferrero-Ferrero, I., Fernández-Izquierdo, M. Á., & Muñoz-Torres, M. J. (2015). Integrating sustainability into corporate governance: an empirical study on board diversity. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 22(4), 193–207.

- Gani, I., & Amalia, S. (2015). *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Penerbit Andi.
- Ghozali, I. (2018). Ghozali 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*, 25.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2004). *Essentials of Econometrics*. March, 577.
- Gunawan. (2019). Analisis Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Plastik Dan Kemasan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 10(2), 109–115.
- 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.
- Kerlinger, F. N., Koesoemanto, J., & Simatupang, L. R. (1990). *Asas-asas penelitian behavioral*.
- Low, D. C. M., Roberts, H., & Whiting, R. H. (2015). Pacific-Basin Finance Journal Board gender diversity and firm performance: Empirical evidence from Hong Kong, South Korea, Malaysia and Singapore. *Pacific-Basin Finance Journal*.
- Lückerath-Rovers, M. (2013). Women on boards and firm performance. *Journal of Management and Governance*, 17(2), 491–509. <https://doi.org/10.1007/s10997-011-9186-1>
- Mahanavami, G. A., Wiksuana, I. G. B., Purbawangsa, I. B. A., & Rahyuda, H. (2019). Structural Capital Mediates Human Capital Effect Based on Asta Brata Against Financial Performance of People’S Rural Banks in Bali. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 93(9), 127–141. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-09.13>
- Marzuki, M. (2007). Kajian tentang teori-teori gender. *Jurnal Civics: Media Kajian Kewarganegaraan*, 4(2).
- Putri, E. M., & Amanah, L. (2024). Pengaruh Gender Diversity, Age Diversity Dan Educational Background Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 13(3).
- Putri, I. D. R., Waharini, F. M., Purwantini, A. H., Silmi, Tanno, A., & Firdaus. (2021). Efek Moderasi Religiusitas Intrinsik , Gender Dan Usia. *ACE| Accounting Research Journal*, 1(1), 383–400.

- Rahma, S. F., & Ramadhan, R. R. (2024). *Pengaruh Diversity Gender , Kebangsaan Asing , Dan Usia Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Real Estate Dan Infrastruktur Yang Terdaftar Di BEI*. 3(2), 946–962.
- Rahmanto, B. T., & Daara, S. R. (2020). Diversitas Gender Dan Kinerja Keuangan Sektor Farmasi Di Indonesia. *Jurnal Proaksi*, 7(2), 183–193. <https://doi.org/10.32534/jpk.v7i2.1290>
- Roika, R., Salim, U., & Sumiati, S. (2019). Pengaruh Keragaman Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Iqtishoduna*, 15(2), 115–128. <https://doi.org/10.18860/iq.v15i2.7033>
- Rompis, N. K., Worang, F. G., & Tulung, J. E. (2018). Pengaruh Ukuran Dewan, Keberagaman Usia, dan Keberagaman Gender Terhadap Kinerja Keuangan Bank Pembangunan Daerah Di Seluruh Indonesia Buku 2 Tahun 2014-2016. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2628–2637.
- Rudianto, E., & Rudianto, E. (2013). Akuntansi Manajemen Informasi Untuk Pengambilan Keputusan Strategis. *Jakarta: Erlangga*.
- Sasongko, S. S. (2009). Konsep dan Teori gender. *Jakarta: BKkbn*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). Research Methods for Business. Jhon Wiley & Sons Ltd. *Academic Journal Bangkokthonburi University*, 2(2), 203–206.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6 Buku 1, Jakarta. *Metode Penelitian Untuk Bisnis/Uma Sekaran, Roger Bougie| OPAC Perpustakaan Nasional RI.(Perpusnas. Go. Id)*.
- Studenmund, A. H. (2014). *Using econometrics a practical guide*. Pearson education limited.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. *Alfabeta, Bandung*.
- Supranto, J. (2009). *Statistik: Teori dan aplikasi*.
- Thornton, G. (2018). Women in business: beyond policy to progress. *Report. Grant Thornton. London.[En Línea]. Disponible En: <https://www.grantthornton.com/global/globalassets/1.-Member-Firms/Global/Insights/Women-in-Business/Grant-Thornton-Women-in-Business-2018-Report>. Pdf. Fecha de Consulta, 2.*

- Van Horne, J. C., & Wachowicz, J. M. (2009). *Fundamentals of financial management 13th ed.* Pearson.
- Van Ness, R. K., Miesing, P., & Kang, J. (2010). Board of director composition and financial performance in a Sarbanes-Oxley world. *Academy of Business and Economics Journal*, 10(5), 56–74.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Nama-Nama Perusahaan Sub Sektor Bank Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia

NO	NAMA PERUSAHAAN
1	PT. Bank Raya Indonesia Tbk [AGRO]
2	PT. Bank Jago Tbk [ARTO]
3	PT. Bank Aladin Syariah Tbk [BANK]
4	PT. Bank KB Bukopin Tbk [BBKP]
5	PT. Bank Negara Indonesia Tbk [BBNI]
6	PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk [BBRI]
7	PT. Bank Danamon Indonesia Tbk [BDMN]
8	PT. Bank Ganesha Tbk [BGTG]
9	PT. Bank Ina Perdana Tbk [BINA]
10	PT. Bank Maspion Indonesia Tbk [BMAS]
11	PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk [BMRI]
12	PT. Bank CIMB Niaga Tbk [BNGA]
13	PT. Bank Maybank Indonesia Tbk [BNII]
14	PT. Bank Permata Tbk [BNLI]
15	PT. Bank SMBC Indonesia Tbk [BTPN]
16	PT. Bank BTPN Syariah Tbk [BTPS]
17	PT. Bank Oke Indonesia Tbk [DNAR]
18	PT. Bank Artha Graha Internasional Tbk [INPC]
19	PT. Bank Multiarta Sentosa Tbk [MASB]
20	PT. Bank Mega Tbk [MEGA]
21	PT. Bank OCBC NISP Tbk [NISP]
22	PT. Bank Panin Dubai Syariah Tbk [PNBS]

**Lampiran 2. Operasionalisasi Variabel Kinerja Keuangan Menggunakan
ROA Pada Perusahaan Sub Sektor Bank Periode 2021-2024**

No	Kode PT	Tahun	Laba Bersih	Total Aset	Kinerja Keuangan Perusahaan (ROA)
			LB	TA	LB/TA
			(Per 31 Des) (Dalam Rp)		Y (Rasio)
1	AGRO	2021			
		2022			
		2023	24,351,039,000	12,440,642,239,000	0.195737797
		2024	50,891,770,000	13,128,920,167,000	0.387631042
2	ARTO	2021			
		2022			
		2023	72,362,000,000	21,295,840,000,000	0.339794063
		2024	128,518,000,000	28,542,712,000,000	0.450265553
3	BANK	2021	-121,275,000,000	2,173,162,000,000	-5.580577978
		2022	-264,913,000,000	4,733,401,000,000	-5.596673512
		2023	-226,738,000,000	7,092,120,000,000	-3.197041223
		2024	-73,727,000,000	9,362,085,000,000	-0.787506202
4	BBKP	2021	-2,302,279,000,000	89,215,674,000,000	-2.580576817
		2022	-5,032,504,000,000	89,995,352,000,000	-5.591959905
		2023	-6,055,703,000,000	84,307,300,000,000	-7.182892822
		2024	-6,328,620,000,000	83,075,298,000,000	-7.617932349
5	BBNI	2021	10,977,051,000,000	964,837,692,000,000	1.137709595
		2022			
		2023			
		2024			
6	BBRI	2021	30,755,766,000,000	1,678,097,734,000,000	1.832775611
		2022	51,408,207,000,000	1,865,639,010,000,000	2.755528091
		2023	60,425,048,000,000	1,965,007,030,000,000	3.075055055
		2024	60,643,808,000,000	1,992,983,447,000,000	3.042865614
7	BDMN	2021	1,667,687,000,000	192,207,461,000,000	0.867649461
		2022	3,429,634,000,000	197,729,688,000,000	1.734506353
		2023	3,658,045,000,000	221,304,532,000,000	1.652946267
		2024	3,290,885,000,000	242,334,540,000,000	1.35799255
8	BGTG	2021	10,866,000,000	8,575,950,000,000	0.126703164
		2022	46,043,000,000	8,968,132,000,000	0.513406805
		2023	103,965,000,000	9,402,309,000,000	1.105739026
		2024	201,714,000,000	10,358,250,000,000	1.947375281
9	BINA	2021			
		2022			
		2023			
		2024	81,848,000,000	24,436,734,000,000	0.334938376
10	BMAS	2021	80,162,068,000	14,234,358,584,000	0.563158976
		2022	114,940,964,000	14,956,302,274,000	0.768511908
		2023	63,253,410,000	19,665,962,966,000	0.321639017
		2024	-247,211,570,000	22,305,050,012,000	-1.108321075
11	BMRI	2021	30,551,097,000,000	1,725,611,128,000,000	1.770450857
		2022	44,952,368,000,000	1,992,544,687,000,000	2.256028098
		2023	60,051,870,000,000	2,174,219,449,000,000	2.761996726
		2024	61,165,121,000,000	2,427,223,262,000,000	2.519962706
12	BNGA	2021	4,098,604,000,000	310,786,960,000,000	1.318782487
		2022	5,096,771,000,000	306,754,299,000,000	1.661515753
		2023	6,551,401,000,000	334,369,233,000,000	1.959331288
		2024	6,898,934,000,000	360,220,510,000,000	1.915197444
13	BNII	2021			
		2022			
		2023	1,817,750,000,000	171,803,070,000,000	1.058042793
		2024	1,198,643,000,000	197,179,822,000,000	0.607893337
14	BNLI	2021			
		2022			
		2023	2,585,218,000,000	257,444,147,000,000	1.004185968
		2024	3,566,519,000,000	259,067,503,000,000	1.376675561
15	BTPN	2021	3,104,215,000,000	191,917,794,000,000	1.617471176
		2022	3,629,564,000,000	209,169,704,000,000	1.735224524
		2023	2,682,484,000,000	201,448,392,000,000	1.331598616
		2024	3,216,240,000,000	241,096,427,000,000	1.334005667
16	BTPS	2021	1,465,005,000,000	18,543,856,000,000	7.900217732
		2022	1,779,580,000,000	21,161,976,000,000	8.409328127
		2023	1,080,588,000,000	21,435,366,000,000	5.041145554
		2024	1,061,160,000,000	21,747,580,000,000	4.879439459
17	DNAR	2022	13,210,181,959	10,183,411,235,537	0.129722562
		2023	28,651,782,856	11,075,151,083,905	0.258703314
		2024	49,987,999,943	11,870,492,065,642	0.421111439
		2021	-168,063,000,000	26,127,820,000,000	-0.643233917
18	INPC	2022	54,997,000,000	25,437,633,000,000	0.216203292
		2023	146,753,000,000	26,103,611,000,000	0.56219425
		2024	152,474,000,000	30,126,393,000,000	0.506114356
		2021	213,129,172,158	23,203,123,481,350	0.91853656
19	MASB	2022	304,602,238,519	21,271,327,194,429	1.431985112
		2023	243,856,768,977	27,386,506,766,798	0.890426702
		2024	214,693,101,959	28,889,529,883,136	0.743151941
		2021	4,008,051,000,000	132,879,390,000,000	3.016307495
20	MEGA	2022			
		2023			
		2024			
		2021	2,519,619,000,000	214,395,608,000,000	1.175219504
21	NISIP	2022	3,326,930,000,000	238,498,560,000,000	1.394947626
		2023	4,091,043,000,000	249,757,139,000,000	1.638008433
		2024	4,866,750,000,000	281,008,237,000,000	1.731888735
		2021	-818,112,377,000	14,426,004,879,000	-5.671094554
22	PNBS	2022	250,531,592,000	14,791,738,000,000	1.693726538
		2023	244,690,000,000	17,343,247,000,000	1.410866143
		2024			

**Lampiran 3. Operasionalisasi Variabel Diversitas Gender Dewan Komisaris
Dan Dewan Direksi Pada Perusahaan Sub Sektor Bank Periode
2021-2024**

No	Kode PT	Tahun	Dewan Komisaris Wanita	Dewan Direksi Wanita	Jumlah Komisaris	Jumlah Direksi	Diversitas Gender Komisaris	Diversitas Gender Direksi
			KW	DW	JK	JD	KW/JK	DW /JD
			Satuan				X1	X2
1	AGRO	2021						
		2022						
		2023	1	1	5	5	0.200000	0.200000
		2024	2	1	4	5	0.500000	0.200000
2	ARTO	2021						
		2022						
		2023	1	1	4	5	0.250000	0.200000
		2024	1	1	4	6	0.250000	0.166667
3	BANK	2021	1	2	4	7	0.250000	0.285714
		2022	1	3	3	4	0.333333	0.750000
		2023	1	2	3	4	0.333333	0.500000
		2024	1	1	3	4	0.333333	0.250000
4	BBKP	2021	1	1	8	10	0.125000	0.100000
		2022	1	1	8	9	0.125000	0.111111
		2023	1	1	8	9	0.125000	0.111111
		2024	1	1	6	7	0.166667	0.142857
5	BBNI	2021	1	2	10	11	0.100000	0.181818
		2022						
		2023						
		2024						
6	BBRI	2021	1	2	10	12	0.100000	0.166667
		2022	1	2	10	12	0.100000	0.166667
		2023	3	1	11	12	0.272727	0.083333
		2024	3	1	11	12	0.272727	0.083333
7	BDMN	2021	1	1	8	8	0.125000	0.125000
		2022	1	1	8	10	0.125000	0.100000
		2023	1	1	6	9	0.166667	0.111111
		2024	1	1	6	9	0.166667	0.111111
8	BGTG	2021	1	1	3	3	0.333333	0.333333
		2022	1	1	3	5	0.333333	0.200000
		2023	2	1	4	6	0.500000	0.166667
		2024	2	1	4	5	0.500000	0.200000
9	BINA	2021						
		2022						
		2023						
		2024	2	1	3	6	0.666667	0.166667
10	BMAS	2021	1	3	2	4	0.500000	0.750000
		2022	1	2	5	5	0.200000	0.400000
		2023	1	3	5	6	0.200000	0.500000
		2024	1	3	5	6	0.200000	0.500000
11	BMRI	2021	2	1	10	12	0.200000	0.083333
		2022	2	2	10	12	0.200000	0.166667
		2023	2	1	11	11	0.181818	0.090909
		2024	1	1	10	12	0.100000	0.083333
12	BNGA	2021	2	3	7	10	0.285714	0.300000
		2022	2	3	6	10	0.333333	0.300000
		2023	3	3	7	10	0.428571	0.300000
		2024	3	3	7	10	0.428571	0.300000
13	BNII	2021						
		2022						
		2023	1	1	9	9	0.111111	0.111111
		2024	2	2	10	10	0.200000	0.200000
14	BNLI	2021						
		2022						
		2023	1	2	8	8	0.125000	0.250000
		2024	1	3	8	10	0.125000	0.300000
15	BTPN	2021	1	2	5	10	0.200000	0.200000
		2022	1	2	6	8	0.166667	0.250000
		2023	1	2	6	8	0.166667	0.250000
		2024	2	2	7	8	0.285714	0.250000
16	BTPS	2021	2	1	4	6	0.500000	0.166667
		2022	2	1	4	6	0.500000	0.166667
		2023	1	1	4	5	0.250000	0.200000
		2024	1	1	4	5	0.250000	0.200000
17	DNAR	2022	1	0	3	5	0.333333	0.000000
		2023	1	1	3	5	0.333333	0.200000
		2024	1	1	3	4	0.333333	0.250000
		2021	1	2	5	7	0.200000	0.285714
18	INPC	2022	1	1	5	6	0.200000	0.166667
		2023	1	1	5	5	0.200000	0.200000
		2024	1	1	5	5	0.200000	0.200000
		2021	2	1	3	5	0.666667	0.200000
19	MASB	2022	2	2	3	6	0.666667	0.333333
		2023	1	2	4	6	0.250000	0.333333
		2024	1	1	4	6	0.250000	0.166667
		2021	1	3	5	7	0.200000	0.428571
20	MEGA	2022						
		2023						
		2024						
		2021	1	4	8	10	0.125000	0.400000
21	NISP	2022	1	4	8	9	0.125000	0.444444
		2023	1	3	8	9	0.125000	0.333333
		2024	1	2	8	8	0.125000	0.250000
		2021	1	1	3	4	0.333333	0.250000
22	PNBS	2022	1	1	3	4	0.333333	0.250000
		2023	1	1	3	4	0.333333	0.250000
		2024						

Lampiran 4. Output Pengolahan Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Uraian	N	Mean	Minimum	Maximum	Std. Dev
Kinerja Keuangan Perusahaan (Y)	69	0.718141	-7.617932	8.409328	2.774692
Diversitas Gender Komisaris (X ₁)	69	0.264135	0.100000	0.666667	0.142755
Diversitas Gender Direksi (X ₂)	69	0.238752	0.000000	0.750000	0.138817

2. Common Effect Model (CEM)

Dependent Variable: Y

Method: Panel Least Squares

Date: 06/01/25 Time: 22:43

Sample: 2021 2024

Periods included: 4

Cross-sections included: 22

Total panel (unbalanced) observations: 69

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.720855	0.839141	0.859038	0.3934
X1	3.747131	2.342218	1.599821	0.1144
X2	-4.156861	2.408673	-1.725789	0.0891
R-squared	0.067286	Mean dependent var	0.718141	
Adjusted R-squared	0.039022	S.D. dependent var	2.774692	
S.E. of regression	2.720017	Akaike info criterion	4.881658	
Sum squared resid	488.3005	Schwarz criterion	4.978793	
Log likelihood	-165.4172	Hannan-Quinn criter.	4.920195	
F-statistic	2.380606	Durbin-Watson stat	0.341368	
Prob(F-statistic)	0.100394			

3. *Fixed Effect Model (FEM)*

Dependent Variable: Y
 Method: Panel Least Squares
 Date: 06/01/25 Time: 22:44
 Sample: 2021 2024
 Periods included: 4
 Cross-sections included: 22
 Total panel (unbalanced) observations: 69

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.863711	0.732291	1.179464	0.2444
X1	0.665146	1.799939	0.369538	0.7135
X2	-1.345570	2.328487	-0.577873	0.5662
Effects Specification				
Cross-section fixed (dummy variables)				
R-squared	0.825574	Mean dependent var	0.718141	
Adjusted R-squared	0.736422	S.D. dependent var	2.774692	
S.E. of regression	1.424522	Akaike info criterion	3.813758	
Sum squared resid	91.31683	Schwarz criterion	4.590838	
Log likelihood	-107.5746	Hannan-Quinn criter.	4.122052	
F-statistic	9.260364	Durbin-Watson stat	1.611666	
Prob(F-statistic)	0.000000			

4. *Random Effect Model (REM)*

Dependent Variable: Y
 Method: Panel EGLS (Cross-section random effects)
 Date: 06/01/25 Time: 22:44
 Sample: 2021 2024
 Periods included: 4
 Cross-sections included: 22
 Total panel (unbalanced) observations: 69
 Swamy and Arora estimator of component variances

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.921763	0.848338	1.086552	0.2812
X1	0.954102	1.668192	0.571938	0.5693

X2	-1.812155	2.108612	-0.859406	0.3932
Effects Specification				
			S.D.	Rho
Cross-section random			2.415590	0.7420
Idiosyncratic random			1.424522	0.2580
Weighted Statistics				
R-squared	0.016156	Mean dependent var		0.224354
Adjusted R-squared	-0.013658	S.D. dependent var		1.367937
S.E. of regression	1.375825	Sum squared resid		124.9311
F-statistic	0.541887	Durbin-Watson stat		1.182029
Prob(F-statistic)	0.584215			
Unweighted Statistics				
R-squared	0.038327	Mean dependent var		0.718141
Sum squared resid	503.4611	Durbin-Watson stat		0.293314

5. Uji Chow

Redundant Fixed Effects Tests
Equation: Untitled
Test cross-section fixed effects

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	9.315689	(21,45)	0.0000
Cross-section Chi-square	115.685110	21	0.0000

6. Uji Hausman

Correlated Random Effects - Hausman Test
Equation: Untitled
Test cross-section random effects

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	0.396803	2	0.8200

7. Uji Lagrange Multiplier

Lagrange Multiplier Tests for Random Effects

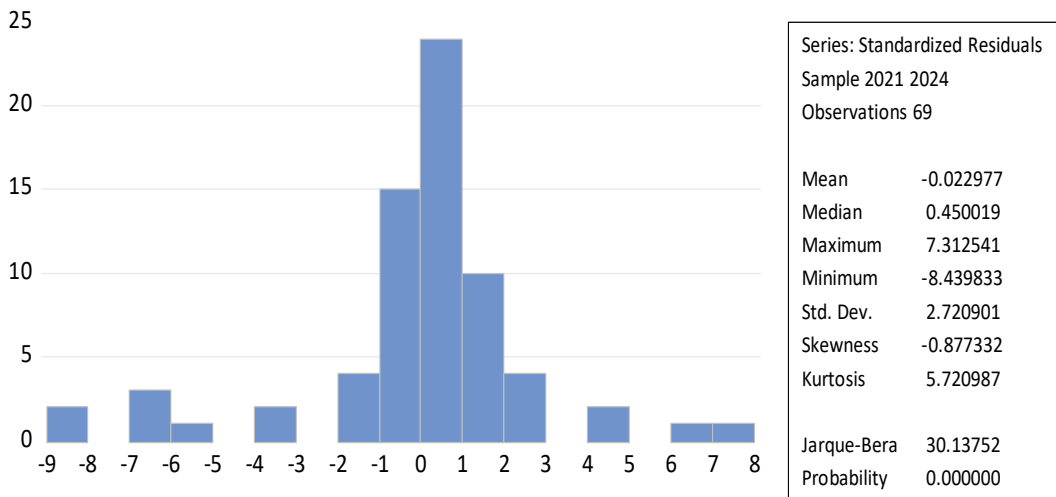
Null hypotheses: No effects

Alternative hypotheses: Two-sided (Breusch-Pagan) and one-sided

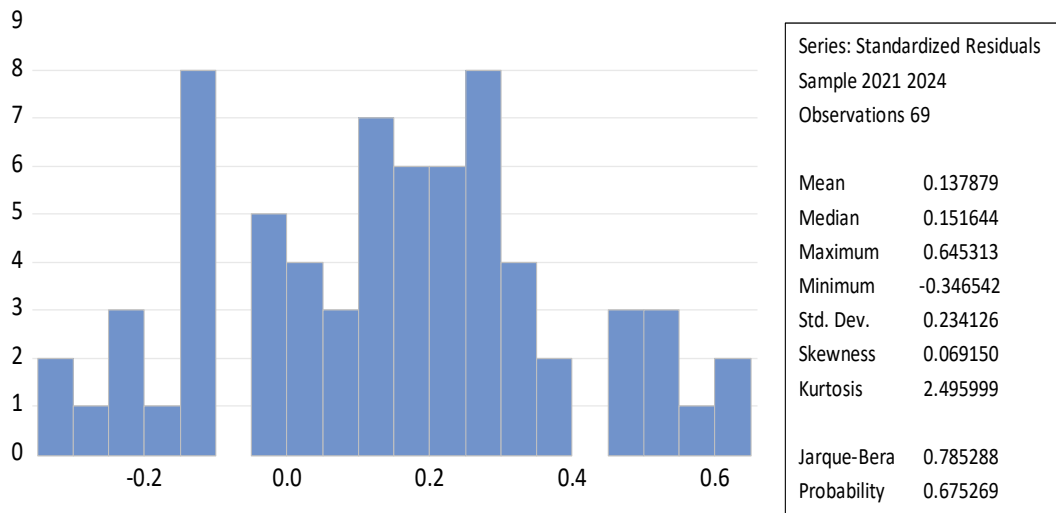
(all others) alternatives

	Test Hypothesis		Both
	Cross-section	Time	
Breusch-Pagan	59.50603 (0.0000)	1.383556 (0.2395)	60.88959 (0.0000)
Honda	7.714015 (0.0000)	-1.176247 (0.8803)	4.622901 (0.0000)
King-Wu	7.714015 (0.0000)	-1.176247 (0.8803)	1.745500 (0.0404)
Standardized Honda	8.341032 (0.0000)	-0.958489 (0.8311)	1.660438 (0.0484)
Standardized King-Wu	8.341032 (0.0000)	-0.958489 (0.8311)	-0.628782 (0.7353)
Gourieroux, et al.	--	--	59.50603 (0.0000)

8. Uji Normalitas



9. Uji Normalitas Setelah Transformasi Data



10. Uji Multikolinearitas

	X1	X2
X1	1.000000	0.163755
X2	0.163755	1.000000

11. Hasil Analisis Pengujian Regresi Data Panel

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.921763	0.848338	1.086552	0.2812
X1	0.954102	1.668192	0.571938	0.5693
X2	-1.812155	2.108612	-0.859406	0.3932

12. Hasil Pengujian hipotesis secara simultan

R-squared	0.016156	Mean dependent var	0.224354
Adjusted R-squared	-0.013658	S.D. dependent var	1.367937
S.E. of regression	1.375825	Sum squared resid	124.9311
F-statistic	0.541887	Durbin-Watson stat	1.182029
Prob(F-statistic)	0.584215		

13. Hasil pengujian hipotesis secara parsial

Dependent Variable: Y
 Method: Panel EGLS (Cross-section random effects)
 Date: 06/01/25 Time: 22:44
 Sample: 2021 2024
 Periods included: 4
 Cross-sections included: 22
 Total panel (unbalanced) observations: 69
 Swamy and Arora estimator of component variances

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.921763	0.848338	1.086552	0.2812
X1	0.954102	1.668192	0.571938	0.5693
X2	-1.812155	2.108612	-0.859406	0.3932