



**LETTER OF ACCEPTANCE**  
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis,**  
**Fakultas Ilmu Komputer dan Rekayasa**



Kepada Yth  
Sdr/ i. Kalista Krisdatama & Ahmad Setiawan Nuraya  
di Tempat

Selamat,  
Setelah melalui proses review, dengan senang dan bangga kami menyampaikan bahwa artikel  
Judul : Pengaruh Keragaman Gender Direksi dan Komisaris terhadap Return on  
Assets pada Perusahaan

Nama penulis : Kalista Krisdatama & Ahmad Setiawan Nuraya

Instansi : STIE Indonesia Banking School

Dinyatakan diterima untuk diseminarkan pada kegiatan **1<sup>st</sup> MDP Student Conference** yang diselenggarakan oleh Universitas Multi Data Palembang pada tanggal **15 Januari 2022** secara online via zoom meeting, berpusat di Kota Palembang.

Palembang, 04 Januari 2022

Komite Editor

Hafidz Irsyad, M. Kom.



# CERTIFICATE

NO:3.3.0044/UMDP/S/I/2022/UMDP/S/I/2022

of Achievement

This Certificate is Proudly Presented to

Ahmad Setiawan Nuraya

**HAS SUCCESSFULLY COMPLETED 1ST MDP STUDENT CONFERENCE  
IN JANUARY 2022 AND AWARDED THIS QUALIFICATION  
AS PARTICIPANT**

Palembang, 15 January 2022

The Chief Committee

Yulistia, S.Kom, M.T.I

Rector of Universitas Multi Data Palembang

Johannes Petrus, S.Kom., M.T.I., CFP, QFP



INDONESIA  
BANKING  
SCHOOL

## Pengaruh Keragaman *Gender* Direksi dan Komisaris terhadap *Return on Assets* pada Perusahaan

Kalista Krisdatama<sup>1\*)</sup> & Ahmad Setiawan Nuraya<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Manajemen, Indonesia Banking School, <sup>2</sup>Manajemen, Indonesia Banking School  
<sup>1</sup>kalista.20161111029@ibs.ac.id, <sup>2</sup>ahmad.nuraya@ibs.ac.id

---

### Kata Kunci:

Financial performance; ROA (Return on Assets); gender diversity; two-tier board; Indonesia

---

---

**Abstract:** *This research intends to determine the impact of board gender diversity on the financial performance of Indonesian listed companies during the year of 2015 – 2019. The companies studied are construction and infrastructure sector companies related to toll roads, airports, ports, and the like. Purposive sampling method was used to determine the sample selection. Of the 23 companies that became the population, the final sample was 11 companies. The company's financial performance is measured using ROA (Return on Assets) as the dependent variable, while the board gender diversity as the independent variable is measured in three ways using the proportion of female directors, the proportion of female commissioners, and Blau Index. Firm size is also used in this research as a control variable. This study uses panel data as measured by multiple linear regression analysis method. The outcomes of this research show that board gender diversity has no significant effect on ROA.*

**Abstrak:** Penelitian ini memiliki sasaran untuk mengetahui apakah keragaman *gender* dewan berdampak kepada kinerja keuangan perusahaan di Indonesia selama tahun 2015 – 2019. Perusahaan yang diteliti adalah perusahaan sektor konstruksi dan infrastruktur yang terkait dengan jalan tol, bandara, pelabuhan, dan sejenisnya. Metode *purposive sampling* diterapkan dalam pemilihan sampel. Dari 23 perusahaan yang ditetapkan sebagai populasi, sebanyak 11 perusahaan terpilih menjadi sampel akhir. Kinerja keuangan perusahaan diukur dengan ROA (*Return on Assets*) sebagai variabel dependen. Tiga variabel independen yang digunakan untuk mengukur keragaman *gender* dewan yaitu dengan proporsi direksi wanita, proporsi dewan komisaris wanita, dan Indeks Blau. Selain itu, ada pula ukuran perusahaan sebagai variabel kontrol. Metode analisis regresi linier berganda ditetapkan sebagai metode pengukuran data panel pada penelitian. Hasil dari riset ini tidak menemukan bahwa keragaman *gender* dewan memiliki pengaruh signifikan atas ROA.

---

Krisdatama (2022). Pengaruh Keragaman *Gender* Direksi dan Komisaris terhadap *Return on Assets* pada Perusahaan. *MDP Student Conference 2022*

---

## PENDAHULUAN

Kinerja keuangan merupakan indikator yang dibangun berdasarkan laporan keuangan perusahaan dengan melakukan analisis keuangan yang bertujuan untuk mengevaluasi kinerja dan kondisi keuangan perusahaan (Brigham & Houston, 2019). Ada tiga bidang luas dalam menganalisa keuangan, yaitu dengan analisis risiko, analisis sumber dan penggunaan dana, serta analisis profitabilitas (Subramanyam & Wild, 2009). Diantara ketiganya, analisis profitabilitas menjadi tolak ukur kinerja keuangan perusahaan yang dibutuhkan bukan hanya oleh pihak internal, tetapi juga pihak eksternal, khususnya investor (Wahlen et al., 2015).

Perusahaan di Indonesia yang saat ini menarik untuk dilakukan analisis atas profitabilitasnya adalah perusahaan dari sektor infrastruktur dan konstruksi. Kedua sektor tersebut dinilai berpotensi besar sehingga hal ini ikut mendorong laju kinerja perusahaan khususnya dari segi keuangan, seperti halnya yang tercermin dari menguatnya indeks harga saham kedua sektor tersebut di tahun 2019 ([www.investor.id](http://www.investor.id)). Peningkatan harga saham ini yang kemudian juga semestinya bergerak searah dengan peningkatan profitabilitas perusahaan (Wahlen et al., 2015).

Perusahaan memiliki susunan dewan yang anggotanya dipilih oleh pemegang saham untuk bertindak sebagai wali amanat dan melindungi investasi serta kepentingan pemegang saham. Terdapat pendapat umum yang berkembang bahwa keragaman dalam susunan dewan diperlukan untuk kinerja dewan perusahaan yang efektif (Mishra & Jhunjhunwala, 2013).

Keragaman dewan mengacu pada komposisi dewan yang heterogen yang membuat tiap anggota dewan menjadi unik sebagai individu (Mishra & Jhunjhunwala, 2013). Diantara bentuk-bentuk keragaman dewan, keragaman *gender* merupakan bentuk keragaman yang saat ini menjadi sebagian besar pembahasan apabila dikaitkan dengan pertanyaan seputar keragaman dewan (Moreno-Gómez et al., 2018).

Keragaman *gender* dewan mengacu pada representasi dewan wanita di perusahaan. Hal ini dilatarbelakangi oleh adanya kendala yang menyebabkan adanya diskriminasi yang dialami wanita untuk mencapai posisi dewan. Hambatan tak terlihat yang dihadapi wanita untuk mencapai posisi dewan, dikenal sebagai “*glass ceiling effect*” yang menyebabkan dewan perusahaan hingga saat ini masih didominasi oleh kaum pria (International Finance Corporation, 2019). Argumen terkait keragaman *gender* dewan menyangkut dua masalah utama, yaitu keragaman *gender* dewan mungkin berhubungan langsung dengan kinerja keuangan perusahaan atau dengan proses kerja dalam dewan (Huse, 2007).

Kinerja keuangan yang menguat dikarenakan adanya keragaman *gender* dalam susunan dewan perusahaan juga dibuktikan oleh beberapa penelitian terdahulu yang terbagi menjadi dua kelompok dalam mendefinisikan dewan perusahaan. Pertama, dewan dengan struktur “*one-tier*” menjalankan fungsi manajemen dan pengawasan dalam satu organ, yaitu dalam susunan direksi. Sedangkan, dewan dengan sistem “*two-tier*” menjalankan kedua fungsi tersebut dalam dua organ berbeda, dimana direksi bertanggung jawab terhadap manajemen perusahaan, sedangkan peran pengawasan dilaksanakan oleh dewan komisaris (Huse, 2007). Adapun sesuai dengan undang-undang yang berlaku, perusahaan di Indonesia menerapkan sistem *two-tier* pada susunan dewan (UU No. 40 Tahun 2007).

Pengaruh positif pada kinerja keuangan dari adanya keragaman *gender* dalam susunan direksi ditemukan pada perusahaan di Turki (Kılıç & Kuzey, 2016), Italia (Gordini & Rancati, 2017), dan Tiongkok (Li & Chen, 2018). Dalam susunan dewan komisaris, hasil serupa juga ditemukan pada perusahaan di Italia (Del Prete & Stefani, 2015) dan Jerman (Joecks et al., 2013). Namun, berbeda pula dengan beberapa peneliti lainnya yang menyatakan bahwa keragaman *gender* dewan dan kinerja keuangan perusahaan tidak saling berkorelasi (Marinova et al., 2016; Herrera-Cano & Gonzalez-Perez, 2019).

Kajian relasi terkait kinerja keuangan perusahaan dengan keragaman *gender* dewan perlu diikuti dengan kajian lebih lanjut pada perusahaan-perusahaan di Indonesia, mengingat karakter perusahaan dan budaya di Indonesia yang berbeda. Sehubungan dengan hal ini, Laporan Indeks Kesenjangan *Gender* Global 2020 menyatakan bahwa Indonesia tercatat menyumbang bagian terbesar pada perhitungan partisipasi wanita di posisi senior dan kepemimpinan (World Economic Forum, 2019). Prestasi ini secara umum juga menunjukkan bahwa Indonesia ikut berperan dalam mengatasi isu kesetaraan *gender* yang mana merupakan salah satu dari 17 tujuan SDGs (*Sustainable Development Goals*) yaitu pada tujuan ke-5 yang berbunyi “mencapai kesetaraan *gender* dan memberdayakan semua perempuan dan anak perempuan” ([sdgs.un.org](http://sdgs.un.org)).

Peningkatan yang terjadi pada keragaman *gender* dewan dan kinerja keuangan perusahaan di Indonesia belum bisa dikatakan memiliki keterkaitan walaupun adanya teori maupun hasil penelitian terdahulu yang menyetujui pernyataan bahwa dewan yang terdiri dari pria dan wanita berdampak terhadap kenaikan performa keuangan perusahaan. Maka dari itu, perlu diteliti lebih jauh tentang pengaruh susunan dewan perusahaan dengan keragaman *gender* terhadap kinerja keuangan di Indonesia.

## METODE

Objek penelitian ini yaitu perusahaan yang bergerak di bidang infrastruktur dan konstruksi. Metode *purposive sampling* untuk pengambilan sampel diterapkan dengan kriteria: (1) perusahaan sektor infrastruktur, utilitas, dan transportasi dari subsektor jalan tol, bandara, pelabuhan, dan sejenisnya, serta perusahaan sektor properti, real estat, dan konstruksi bangunan dari subsektor konstruksi dan bangunan yang tercatat di BEI selama tahun 2015 – 2019, serta (2) perusahaan yang menerbitkan laporan tahunan dari tahun 2015 – 2019.

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Sumber data merupakan data sekunder. Data terkait kinerja keuangan perusahaan dan keragaman *gender* dewan dapat diperoleh melalui laporan tahunan perusahaan yang dipublikasikan. Karakteristik dari data yang digunakan tergolong sebagai data panel.

Variabel dependen diukur dengan rasio profitabilitas ROA yang digunakan sebagai alat penilaian kinerja keuangan perusahaan. Menurut Brigham & Houston (2019), ROA dirumuskan dengan cara:

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

Variabel independen mengukur pengaruh keragaman *gender* dewan terhadap ROA melalui dua pendekatan analisis, yaitu dengan menggunakan proporsi *gender* dan indeks keragaman. Adapun variabel ini dinilai melalui 3 ukuran, antara lain:

1. Proporsi Direksi Wanita, berdasarkan penelitian Darmadi (2013) diformulasikan sebagai berikut:

$$(2) \text{Proporsi Direksi Wanita} = \frac{\text{Jumlah Anggota Direksi Wanita}}{\text{Jumlah Anggota Direksi}}$$

2. Proporsi Dewan Komisaris Wanita, yang mana menurut penelitian Terjesen et al. (2016) dirumuskan dengan cara, yaitu:

$$(3) \text{Proporsi Dewan Komisaris Wanita} = \frac{\text{Jumlah Anggota Dewan Komisaris Wanita}}{\text{Jumlah Anggota Dewan Komisaris}}$$

3. Indeks Blau, yang mana menurut penelitian Darmadi (2013) diformulasikan dengan cara, yaitu:

$$(4) \text{Indeks Blau} = 1 - \sum_{i=1}^n P_i^2$$

$P_i^2$  mengukur persentase keragaman *gender* dewan keseluruhan (direksi dan dewan komisaris). Skor tertinggi di 0,5 ketika proporsi anggota pria dan wanita adalah sama, sedangkan jika semua anggota adalah pria atau wanita, nilai indeks adalah nol.

Variabel kontrol juga digunakan untuk mengetahui dampak adanya wanita dalam susunan dewan atas ROA, yaitu dengan ukuran perusahaan yang mana berdasarkan penelitian Darmadi (2013), variabel ini diformulasikan dengan cara, yaitu:

$$(5) \text{Ukuran Perusahaan} = \ln(\text{total aset})$$

Metode analisis regresi linier berganda diaplikasikan sebagai metode analisis regresi data panel. Dua model persamaan regresi digunakan untuk menguji hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini. Hipotesis 1 (H1) dan hipotesis 2 (H2) diuji melalui persamaan regresi I, sedangkan persamaan regresi II digunakan untuk menguji hipotesis 3 (H3).

Persamaan Regresi I:

$$(6) Y_{it} = \alpha + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{2it} + \beta_4 X_{4it} + \varepsilon_{it}$$

Persamaan Regresi II:

$$(7) Y_{it} = \alpha + \beta_3 X_{3it} + \beta_4 X_{4it} + \varepsilon_{it}$$

Keterangan:

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

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_{1-4}$  = Koefisien regresi variabel  $X_1 - X_4$

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

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

$X_{3it}$  = Indeks Blau di perusahaan ke-i pada periode ke-t  
 $X_{4it}$  = Ukuran perusahaan di perusahaan ke-i pada periode ke-t  
 $\varepsilon_{it}$  = error term

Kedua persamaan regresi akan dianalisis statistik deskriptif dimana ditampilkan sebuah tabel berisi data berupa nilai rata-rata (*mean*), nilai tengah (*median*), nilai maksimum dan minimum, serta standar deviasi. Selanjutnya dilakukan pengujian data panel dengan menerapkan uji Chow serta uji Hausman. Kemudian pengujian asumsi klasik dengan menerapkan uji normalitas dengan metode Jarque-Bera, uji multikolinearitas dengan metode *correlation matrix*, uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser, serta uji autokorelasi dengan metode Durbin Watson. Jika model persamaan telah lolos uji asumsi klasik, dilanjutkan dengan pengujian kelayakan model dengan melakukan uji simultan (uji F) sekaligus uji koefisien determinasi (uji  $R^2$ ). Apabila model persamaan regresi telah layak, maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis (uji T) dengan tujuan menilai seberapa signifikan pengaruh variabel independen atas variabel dependen yang digunakan dalam penelitian dan dengan mengasumsikan variabel independen lainnya bernilai tetap.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sampel ada sebanyak 12 perusahaan dari 23 perusahaan yang ada dalam populasi. Jumlah data observasi ada sebanyak 60 data. Namun, setelah dilakukan pengolahan data dengan model persamaan yang digunakan, ditemukan 8 data observasi (ROA) yang merupakan *outlier*, yaitu data observasi dengan nilai ekstrim. Sehingga, diperoleh 52 data sebagai data observasi akhir. Lima dari 8 data *outlier* berasal dari satu perusahaan yang menyebabkan perusahaan tersebut keluar dari sampel yang digunakan pada penelitian. Maka dari itu, sampel akhir adalah sebanyak 11 perusahaan.

Tabel 1: Statistik Deskriptif

	Y	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>
Mean	0.037942	0.081923	0.069231	0.126423	30.27279
Median	0.037000	0.000000	0.000000	0.000000	30.28650
Maximum	0.075000	0.330000	0.330000	0.346000	32.45400
Minimum	0.002000	0.000000	0.000000	0.000000	28.28800
Std. Dev.	0.018081	0.115420	0.112491	0.139721	1.284257

Sumber: olahan penulis

Pada uji data panel, kesimpulan hasil Uji Chow pada kedua persamaan regresi pada penelitian ini adalah model *fixed effect* yang terpilih. Maka dari itu, dilanjutkan dengan Uji Hausman sebagai uji penentu antara model *random effect* atau *fixed effect*. Berdasarkan hasil uji ini, kesimpulan yang dapat ditarik yaitu kedua persamaan regresi menggunakan model *random effect*.

Hasil uji normalitas, multikolinearitas, dan autokorelasi, ditarik kesimpulan yaitu tidak ditemukan masalah pada kedua persamaan regresi berdasarkan uji asumsi klasik.

Untuk uji kelayakan model, berdasarkan hasil uji F, dapat disimpulkan bahwa pada persamaan regresi I, secara simultan, variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_4$  memiliki pengaruh atas variabel Y. Begitu juga dengan persamaan regresi II, secara bersamaan, variabel  $X_3$  dan  $X_4$  memiliki pengaruh atas variabel Y. Dari uji  $R^2$ , ditarik kesimpulan bahwa variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_4$  mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel Y sebesar 10.2418 persen. Sedangkan pada persamaan regresi II, variabel  $X_3$  dan  $X_4$  mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel Y sebesar 12.1550 persen.

### Uji Hipotesis

Tabel 2: Hasil Uji T

	Persamaan Regresi I				Persamaan Regresi II		
	C	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>4</sub>	C	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>
Coefficient	0.269067	0.013617	0.000409	-0.007696	0.271868	0.011090	-0.007797
Std. Error	0.079172	0.023424	0.018345	0.002617	0.079028	0.017598	0.002611
t-Statistic	3.398525	0.581333	0.022309	-2.940849	3.440146	0.630182	-2.986149
Prob.	0.0014	0.5637	0.9823	0.0050	0.0012	0.5315	0.0044

Sumber: olahan penulis

Persamaan Regresi I:

$$Y_{it} = 0.269067 + 0.013617X_{1it} + 0.000409X_{2it} - 0.007696X_{4it}$$

Persamaan Regresi II:

$$Y_{it} = 0.271868 + 0.011090X_{3it} - 0.007797X_{4it}$$

### H1: Proporsi Direksi Wanita Berpengaruh Positif terhadap ROA

Koefisien variabel  $X_1$  bernilai 0.013617 dengan arti bahwa ROA akan mengalami kenaikan sebesar 0.013617 ketika variabel  $X_1$  meningkat satu satuan disertai asumsi variabel lain bernilai tetap. Adapun nilai probabilitas dari *t-Statistic* variabel  $X_1$  di atas nilai signifikansi 0.05, yaitu 0.5637, sehingga pengaruh ini tidak signifikan. Maka dari itu, H1 ditolak.

### H2: Proporsi Dewan Komisaris Wanita Berpengaruh Positif terhadap ROA

Koefisien variabel independen  $X_2$  bernilai 0.000409 dapat diartikan bahwa ROA akan meningkat senilai 0.000409 bilamana proporsi dewan komisaris wanita naik satu satuan disertai asumsi variabel lain bernilai tetap. Akan tetapi, probabilitas dari *t-Statistic* variabel  $X_2$  bernilai 0.9823, sehingga hasil ini tidak signifikan. Maka diputuskan yaitu variabel  $X_2$  tidak memiliki dampak atas variabel Y dan H2 ditolak.

### H3: Indeks Blau Berpengaruh Positif terhadap ROA

Koefisien variabel independen  $X_3$  senilai 0.011090 memiliki arti bahwa ROA akan mengalami kenaikan sebesar 0.011090 ketika variabel  $X_3$  meningkat satu satuan disertai asumsi variabel lain bernilai tetap. Namun, nilai probabilitas dari *t-Statistic* variabel  $X_3$  bernilai 0.5315, maka hasil sebelumnya tidak signifikan sehingga H3 ditolak.

### Pengaruh Proporsi Direksi Wanita terhadap ROA

Penelitian ini tidak bisa memberi bukti adanya manfaat dari kehadiran wanita di posisi direksi terhadap kinerja profitabilitas perusahaan diukur dengan ROA seperti yang dinyatakan oleh Moreno-Gómez et al. (2018).

Hasil studi ini sependapat dengan riset Chapple & Humphrey (2014). Penelitiannya menunjukkan bahwa dalam lingkungan dimana keragaman *gender* tidak dimandatkan, bukti hubungan antara keragaman *gender* direksi dengan kinerja keuangan perusahaan sulit untuk dipahami.

### Pengaruh Proporsi Dewan Komisaris Wanita terhadap ROA

Berbeda dengan hasil riset oleh Terjesen et al. (2016) yang didasari dengan teori sinyal dimana disebutkan bahwa susunan dewan komisaris dengan keragaman *gender* yang tidak seimbang mengirimkan sinyal yang tidak etis kepada para pemangku kepentingan, yang secara negatif mempengaruhi efektivitas dewan dan ROA perusahaan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil riset Dick (2015) yang meneliti perusahaan di Jerman yang memiliki sistem dewan serupa dengan perusahaan di Indonesia. Dalam penelitiannya, keragaman *gender* dalam susunan dewan komisaris dinilai tidak menjamin dapat membawa dampak pada performa keuangan perusahaan melalui peningkatan pengawasan yang diberikan.

### Pengaruh Indeks Blau terhadap ROA

Hasil riset ini dapat dikaitkan dengan hasil riset Herrera-Cano & Gonzalez-Perez (2019). Dikarenakan kehadiran wanita tidak dapat dikaitkan baik dengan peningkatan maupun penurunan ROA perusahaan, maka inisiatif promosi keragaman *gender* dewan harus didasarkan pada standar lain dan perlu memverifikasi pertimbangan sebelumnya tentang pentingnya meningkatkan dewan wanita berdasarkan prinsip yang berbeda dengan kinerja keuangan perusahaan.

### Pengaruh Ukuran Perusahaan terhadap ROA

Penelitian ini memberikan analisis tambahan mengenai pengaruh ukuran perusahaan yang menjadi variabel kontrol terhadap ROA. Berdasarkan hasil uji T kedua persamaan regresi, ukuran perusahaan secara individual memiliki pengaruh terhadap ROA yang ditandai dengan nilai probabilitas dari *t-Statistic* di bawah

0.05. Selain itu, koefisien ukuran perusahaan menunjukkan hasil negatif pada kedua persamaan regresi sehingga ada dampak negatif yang disebabkan karena ukuran perusahaan terhadap ROA. Maka, peningkatan pada ukuran perusahaan akan menyebabkan pelemahan pada ROA.

Berbeda dengan hasil studi terdahulu oleh [Darmadi \(2013\)](#) yang mengungkapkan kenaikan ROA dipengaruhi oleh ukuran perusahaan. Sebaliknya, hasil penelitian ini sejalan dengan hasil riset oleh [García-Meca et al. \(2015\)](#) yang mana dikatakan bahwa hubungan negatif ini boleh dikaitkan dengan biaya pengawasan yang semakin tinggi dikarenakan bisnis perusahaan yang semakin kompleks dengan transaksi yang juga semakin panjang, sehingga semakin sulit untuk dipantau oleh manajemen perusahaan.

## SIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa keragaman *gender* dewan yang diukur menggunakan proporsi *gender* dalam susunan direksi serta dewan komisaris, dan juga menggunakan Indeks Blau sebagai ukuran tingkat keragaman *gender* dewan, terbukti tidak berdampak kepada ROA perusahaan di Indonesia selama tahun 2015 – 2019 yang bergerak di bidang infrastruktur dan konstruksi.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Brigham, E. F. & Houston, J. F., 2019, *Fundamentals of Financial Management*, Ed.15, Cengage Learning, Boston.
- [2] Subramanyam, K. R. & Wild, J. J., 2009, *Financial Statement Analysis*, Ed.10, McGraw-Hill/Irwin, New York.
- [3] Wahlen, J. M., Baginski, S. P., & Bradshaw, M. T., 2015, *Financial Reporting, Financial Statement Analysis, and Valuation: A Strategic Perspective*, Ed.8, Cengage Learning, Boston.
- [4] Kunjana, G., 2019, Sektor Infrastruktur Kian Melaju, <https://investor.id/editorial/sektor-infrastruktur-kian-melaju>, diakses tanggal 1 Agustus 2020.
- [5] Mishra, R. K. & Jhunjhunwala, S., 2013, *Diversity and the Effective Corporate Board*, Academic Press, Massachusetts.
- [6] Moreno-Gómez, J., Lafuente, E., & Vaillant, Y., 2018, Gender diversity in the board, women's leadership and business performance, *Gender in Management*, 33(2), 104–122, <https://doi.org/10.1108/GM-05-2017-0058>.
- [7] International Finance Corporation, 2019, Board Gender Diversity in ASEAN, [https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/21f19cfe-9cce-4089-bfc1-e4c38767394e/Board\\_Gender\\_Diversity\\_in\\_ASEAN.pdf?MOD=AJPERES](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/21f19cfe-9cce-4089-bfc1-e4c38767394e/Board_Gender_Diversity_in_ASEAN.pdf?MOD=AJPERES), diakses tanggal 1 Agustus 2020.
- [8] Huse, M., 2007, *Boards, Governance and Value Creation: The Human Side of Corporate Governance*, Cambridge University Press, Cambridge.
- [9] Indonesia, 2007, *Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas*, Sekretariat Negara, Jakarta.
- [10] Kılıç, M., & Kuzey, C., 2016, The effect of board gender diversity on firm performance: evidence from Turkey, *Gender in Management*, 31(7), 434–455, <https://doi.org/10.1108/GM-10-2015-0088>.
- [11] Gordini, N., & Racanti, E., 2017, Management Research Review Article information: Gender diversity in the Italian boardroom and firm financial performance, *Management Research Review*, 40(1), <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2014-0225>.
- [12] Li, H., & Chen, P., 2018, Board gender diversity and firm performance: The moderating role of firm size, *Business Ethics*, 27(4), 294–308, <https://doi.org/10.1111/beer.12188>.
- [13] Del Prete, S., & Stefani, M. L., 2015, Women as Gold Dust: Gender Diversity in Top Boards and the Performance of Italian Banks, *SSRN Electronic Journal*, <https://doi.org/10.2139/ssrn.2645731>.
- [14] Joecks, J., Pull, K., & Vetter, K., 2013, Gender Diversity in the Boardroom and Firm Performance: What Exactly Constitutes a “Critical Mass?”, *Journal of Business Ethics*, 118(1), 61–72, <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1553-6>.

- [15] Marinova, J., Plantenga, J., & Remery, C., 2016, Gender diversity and firm performance: evidence from Dutch and Danish boardrooms, *The International Journal of Human Resource Management*, 5192, 1–14, <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1079229>.
- [16] Herrera-Cano, C., & Gonzalez-Perez, M. A., 2019, Representation of Women on Corporate Boards of Directors and Firm Financial Performance, *Diversity within Diversity Management*, <https://doi.org/10.1108/S1877-636120190000022003>.
- [17] World Economic Forum, 2019, Global Gender Gap Report 2020, [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf).
- [18] United Nations, 2015, Sustainable Development Goals, <https://sdgs.un.org/goals>.
- [19] Darmadi, S., 2013, Do women in top management affect firm performance? Evidence from Indonesia, *Corporate Governance*, 13(3), 288–304, <https://doi.org/10.1108/CG-12-2010-0096>.
- [20] Terjesen, S., Couto, E. B., & Francisco, P. M., 2016, Does the presence of independent and female directors impact firm performance? A multi-country study of board diversity, *Journal of Management and Governance*, 20(3), 447–483, <https://doi.org/10.1007/s10997-014-9307-8>.
- [21] Chapple, L. & Humphrey, J. E., 2014, Does board gender diversity have a financial impact? Evidence using stock portfolio performance, *Journal of Business Ethics*, 122(4), 709–723, <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1785-0>.
- [22] Dick, A., 2015, Female directors on German supervisory boards and firms' financial performance, *5th IBA Bachelor Thesis Conference*, 1–10.
- [23] García-Meca, E., García-Sánchez, I. M., & Martínez-Ferrero, J., 2015, Board diversity and its effects on bank performance: An international analysis, *Journal of Banking and Finance*, 53, 202–214. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2014.12.002>.