

**PENGARUH *GENDER DIVERSITY* DAN REMUNERASI DIREKSI TERHADAP
KINERJA PERUSAHAAN DENGAN VISIBILITAS PUBLIK SEBAGAI
VARIABEL MODERASI**

**(Studi Empiris pada Perusahaan BUMN yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia
Tahun 2018-2022)**

(Skripsi)

Oleh

WINDA SEPTIANI

NPM 1711031063



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

ABSTRAK

PENGARUH *GENDER DIVERSITY* DAN REMUNERASI DIREKSI TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN DENGAN VISIBILITAS PUBLIK SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Oleh

WINDA SEPTIANI

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan pada beberapa perusahaan BUMN yang gagal dalam mengelola perusahaannya karena tidak menerapkan GCG (*Good Corporate Governance*) dengan baik. Dalam GCG, dewan direksi merupakan elemen yang penting karena bertanggung jawab atas pengelolaan kinerja dan masa depan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh *gender diversity* dan remunerasi direksi dalam meningkatkan kinerja perusahaan serta menguji apakah visibilitas publik dari suatu perusahaan dapat memperkuat *gender diversity* dan remunerasi direksi terhadap kinerja perusahaan. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan BUMN yang terdaftar di BEI tahun 2018-2022. Dengan menggunakan metode *puposive sampling*, terpilih 26 perusahaan sebagai sampel. *Gender Diversity* diukur dengan persentase dewan direksi wanita, Remunerasi Direksi diukur dengan menggunakan rasio remunerasi dengan laba bersih sebelum pajak, Visibilitas Publik diukur GSV (*Google Search Volume*), sedangkan Kinerja Perusahaan diukur dengan ROE (*Return On Equity*). Hasil penelitian membuktikan bahwa *gender diversity* dan remunerasi direksi pada perusahaan BUMN yang terdaftar di BEI tahun 2018-2022 berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan. Namun, dengan adanya Visibilitas Publik sebagai variabel moderasi dapat memperkuat hubungan *Gender Diversity* dan Remunerasi Direksi terhadap Kinerja Perusahaan. Dengan kata lain, semakin tinggi *Gender Diversity* dan Remunerasi Direksi dengan diimbangi Visibilitas Publik yang tinggi akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Perusahaan.

Kata Kunci: *Gender Diversity*, Remunerasi Direksi, Visibilitas Publik, Kinerja Perusahaan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF GENDER DIVERSITY AND DIRECTORS' REMUNERATION ON FIRM PERFORMANCE WITH PUBLIC VISIBILITY AS A MODERATING VARIABLE

By

WINDA SEPTIANI

This research is motivated by the problems of several state-owned companies that fail to manage their companies because they do not implement GCG (Good Corporate Governance) properly. In GCG, The Board of Directors is an important element because it is responsible for managing the performance and future of the company. This study aims to examine how much influence gender diversity and directors' remuneration have in improving firm performance and test whether the public visibility of a company can strengthen gender diversity and directors' remuneration on firm performance. The data analysis technique in this study is multiple linear regression analysis. The population in this study is state-owned companies listed on the IDX in 2018-2022. By using purposive sampling, 26 companies were selected as samples. Gender Diversity is measured by the percentage of female board of directors, Directors' Remuneration is measured by ratio between remuneration and NBT, Public Visibility is measured by GSV (Google Search Volume). In the other hand, Firm Performance is measured by ROE (Return On Equity) The results prove that gender diversity and remuneration of directors in state-owned companies listed on the IDX in 2018-2022 have a negative effect on company performance. However, the presence of Public Visibility as a moderating variable can strengthen the relationship between Gender Diversity and Directors' Remuneration on Firm Performance. In other words, the higher the Gender Diversity And Remuneration Of Directors balanced with high Public Visibility will be followed by an increase in Firm Performance.

Keywords: *Gender Diversity, Directors' Remuneration, Public Visibility, Firm Performance.*

**PENGARUH *GENDER DIVERSITY* DAN REMUNERASI DIREKSI TERHADAP
KINERJA PERUSAHAAN DENGAN VISIBILITAS PUBLIK SEBAGAI
VARIABEL MODERASI**

**(Studi Empiris pada Perusahaan BUMN yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia
Tahun 2018-2022)**

Oleh:

WINDA SEPTIANI

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA AKUNTANSI**

Pada

**Jurusan Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

Judul Skripsi

: **PENGARUH *GENDER DIVERSITY* DAN
REMUNERASI DIREKSI TERHADAP
KINERJA PERUSAHAAN DENGAN
VISIBILITAS PUBLIK SEBAGAI VARIABEL
MODERASI**

Nama Mahasiwa

: **Winda Septiani**

Nomor Pokok Mahasiswa

: **1711031063**

Program Studi

: **Akuntansi**

Fakultas

: **Ekonomi dan Bisnis**



Dr. Reni Oktavia, S.E., M.Si. Akt
NIP. 19751026 200212 2002

2. Ketua Jurusan Akuntansi

Dr. Agrianti Komalasari, S.E., M.Si., Akt., CA., CMA.
NIP. 19700801 199512 2001

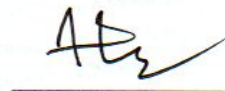
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Reni Oktavia, S.E., M.Si. Akt.**



Sekretaris : **Dr. Liza Alvia, S.E., M.Sc., Ak., CA.**



Penguji : **Widya Rizki Eka Putri, S.E., M.S.Ak.**



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si
NIP. 19660621 199003 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: **14 Juni 2024**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : WINDA SEPTIANI

NPM : 1711031063

Dengan ini menyatakan skripsi saya yang berjudul “Pengaruh *Gender Diversity* Dan Remunerasi Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Visibilitas Publik Sebagai Variabel Moderasi” merupakan karya yang saya hasilkan sendiri. Saya tidak menyalin atau mengambil ide, tulisan, atau materi dari sumber lain tanpa memberikan atribusi yang sesuai. Saya sepenuhnya memahami konsekuensi plagiarisme dan bersedia bertanggung jawab atas keaslian karya saya. Saya menyadari bahwa tindakan plagiarisme dapat berdampak negatif pada integritas akademik dan dapat mengakibatkan sanksi. Dengan ini, saya menjamin bahwa karya saya tidak melanggar hak cipta, norma- norma akademik, atau etika penelitian, dan saya siap menerima konsekuensi apapun jika ditemukan adanya pelanggaran.

Bandar Lampung, 13 Juni 2024



Winda Septiani

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Winda Septiani, dilahirkan di Kota Bandar Lampung, Lampung pada tanggal 25 September 1999.

Penulis merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara pasangan Bapak Jon Hendri dan Ibu Megawati. Penulis mengawali pendidikan taman kanak-kanak di TK Al-Hukama Bandar

Lampung yang diselesaikan pada tahun 2005. Lalu penulis menempuh Pendidikan formal di SD Kartika II-5 Bandar Lampung tahun 2005-2011. Setelah itu penulis melanjutkan Pendidikan di SMP Negeri 22 Bandar Lampung tahun 2011-2014, kemudian penulis melanjutkan Pendidikan di SMA Negeri 3 Bandar Lampung tahun 2014-2017. Pada tahun 2017, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui jalur SBMPTN

Penulis mengikuti kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Penyandingan, Kecamatan Kelumbayan Kabupaten Tanggamus pada periode 1 tahun 2020. Selama menjadi mahasiswa penulis aktif mengikuti organisasi dalam kampus yaitu BEM (Badan Eksekutif Mahasiswa) FEB Unila, HIMAKTA (Himpunan Mahasiswa Akuntansi) Unila dan EEC (*Economic's English Club*) FEB Unila.

MOTTO

"Mulai dari diri sendiri, mulai dari yang terkecil, mulai dari sekarang."

(A.A. Gym)

"Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa."

(Ridwan Kamil)

"If you can't fly then run, if you can't run then walk, if you can't walk then crawl, but whatever you do you have to keep moving forward."

(Martin Luther King Jr)

"Kamu yang sekarang akan menentukan kamu di masa depan."

(Winda Septiani)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbilamin

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kelancaran, keberkahan serta rahmat dan karunia-Nya. Shalawat teriring salam selalu disanjungagungkan kepada Nabi Muhammad SAW. Saya bisa menyelesaikan sebuah Karya Tulis yang didedikasikan untuk perjuangan selama bertahun-tahun lamanya.

Adapun Karya Tulis ini dipersembahkan dengan rasa tulus dan ikhlas kepada: **Kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda Jon Hendri serta Ibunda Megawati** Terimakasih telah memberikan cinta dan kasih sayang yang tiada tara, dukungan, kekuatan dalam segala kondisi dan doa yang tiada henti untuk menggapai cita-citaku. Semoga Allah senantiasa memberikan perlindungan di dunia maupun akhirat, Aamiin Ya Rabbal Alamin.

Skripsi ini juga dipersembahkan kepada seluruh keluarga, sahabat, dan kerabat yang selalu memberikan upaya terbaik guna mendukungku dengan segala keterbatasan, baik fisik, mental dan materi dan juga kasih sayang.

Serta Skripsi ini didedikasikan untuk para guru serta dosen yang telah membimbing ku sedari kecil hingga kini. Terimakasih atas ilmu yang telah kalian berikan, semoga Allah Ta'ala membalas seluruh kebaikan dan menjadikan amal jariyah hingga akhir nanti. Aamiin.

Ucapan Terima Kasih juga kupersembahkan untuk
Almamaterku tercinta, Universitas Lampung

SANWACANA

Bismillahirrahmanirrahim,

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Gender Diversity* dan Remunerasi Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Visibilitas Publik Sebagai Variabel Moderasi” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana S1 pada Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung.

Dalam kesempatan ini, penulis menyadari bahwasanya skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya bimbingan, dukungan, doa dan bantuan selama proses penyusunan dan penyelesaian skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara khusus, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. Agrianti Komalasari, S.E., M.Si., Akt., CA., CMA. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Retno Yuni Nur Susilowati, S.E., M.Sc., Akt. selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Ibu Dr. Reni Oktavia, S.E., M.Si., Akt. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan ketersediaan waktu, bimbingan, memberikan motivasi, saran yang bermanfaat selama proses penyusunan skripsi ini, serta kepedulian kepada penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Dr. Liza Alvia, S.E., M.Sc., Ak., CA. selaku Dosen Pembahas Utama. Terimakasih telah memberikan ilmu, nasihat, arahan, kritik dan saran kepada penulis selama proses penyusunan skripsi dan sampai akhir masa studi penulis.

6. Ibu Widya Rizki Eka Putri, S.E., M.S.Ak. selaku Dosen Pembahas Kedua yang telah memberikan masukan dan saran yang membangun dalam penyempurnaan skripsi ini.
7. Ibu Dr. Ratna Septiyanti, S.E., M.Si., Akt. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan saran dan nasihat kepada penulis selama menjadi mahasiswa.
8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya, serta pembelajaran selama proses perkuliahan berlangsung.
9. Seluruh staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Terimakasih telah membantu dalam proses akademis, administrasi, dan kemahasiswaan selama proses perkuliahan.
10. Kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda Jon Hendri dan Ibunda Megawati yang memberikan kasih sayang yang tulus, doa tiada henti, dukungan serta nasihat dalam pencapaian cita-cita. Terima kasih untuk segala pengorbanan dan kepercayaan yang telah diberikan.
11. Abang-abangku, Wendra Martha dan Wendy Dwi Lesmana. Terima kasih atas kasih sayang yang diberikan dan selalu memberi dukungan, doa, serta motivasi untuk mencapai cita-citaku.
12. Seluruh keluarga besarku, terutama sepupuku Ayuk Dini, Atu Nta, Entih, Teh Ina, Atu Nty, Ayuk Ona, Ayuk Dewi, Kak Anom, Kak Zikri, Kak Oka. Terima kasih atas doa, dukungan, motivasi, serta nasihat yang telah kalian berikan kepadaku.
13. Alfian Tri Permana. Terima kasih telah menjadi tempat ternyaman untuk penulis bisa mencurahkan segala isi hati dan pikiran, menjadi pendengar yang baik dan menjadi orang yang paling semangat dalam mendukung penulis untuk bisa menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih telah menjadi bagian perjalanan hidup penulis dari smp hingga penyusunan skripsi ini. *Our memories will always be remembered. Sukses ya pan, see you at the best point according to destiny.*

14. Sahabat-sahabatku “*Mademoiselle*”, Malisa Salsabila, Anggi Sagita, Assyfa Cahaya C, Marsha Ardiana B, Bela Salsabila, Hilery Putri Sonia, dan Nur Faadhilah Zulfa. Terima kasih telah mengisi dunia kuliahku menjadi lebih berwarna, membantuku untuk *survive* di dunia perkuliahan ini, dan menjadi *support system* utama untuk penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
15. Sahabat-sahabatku “*Moiie*”, Cynthia, Lauren, Ega, Rifa, Tyo, dan Sara. Terima kasih sudah selalu ada, memberikan dukungan, mendengarkan keluh kesahku dan selalu memberikan semangat sampai detik ini.
16. Ciwi-ciwi. Vio, Dea, Aza dan Nadia. Terima kasih telah menjadi sahabat yang bisa diandalkan hingga sekarang, tetap mendoakan dan mendukungku dari jauh. Walaupun kita jauh tapi tetap dekat di hati.
17. Sahabat-sahabatku “*Hahahihi*”, Yongki, Coco, Salsa, Dhila, Bela, Hilery, Tata, Uci, Rully, Kahfi, Kevin, Edwin, Octa, Angela, Yesi. *Thank you for sharing the fun, blood, sweat and tears.*
18. Teman-teman seperjuangan di semester akhir, Dasa, Mardhi, Yesi, Meidiah, Martina, Fegy, Riska, Naqon, Wafi, Yongki Adi, Duo Naufal dan Faris. Terima kasih sudah menjadi *support system* yang saling mendukung satu sama lain di detik-detik akhir ini.
19. Teman-teman Akuntansi Ganjil 2017 yang tidak bisa disebutkan satu persatu terima kasih 4 tahunnya yang penuh warna dan terima kasih atas segala dukungan dan semangatnya selama ini.
20. Pembimbing Kedua dan Ketigaku, Salsa dan Anggi. *Thank you so much for everything*, semoga Allah membalas kebaikan kalian semua.
21. Untuk teman KKN Penyandingan Kelumbayan. Terima kasih atas segala kebahagiaan dan pengalaman berharga yang *memorable* bagi penulis.
22. Berbagai pihak yang telah memberikan kontribusi dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu. Terima kasih.

23. Winda Septiani, *last but not least*. Ya, saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap prosesnya yang bisa dibilang tidak mudah. Terima kasih telah bertahan.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang masih harus penulis tingkatkan lagi agar bisa lebih baik ke depannya, Untuk itu, penulis sangat menerima kritik dan saran yang membangun dari pihak mana pun. Penulis berharap dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Bandar Lampung, Juni 2024

,

Winda Septiani

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis	8
1.4.2 Manfaat Praktis	9
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Teori Keagenan (<i>Agency Theory</i>)	10
2.1.2 Gender Socialization Theory.....	11
2.1.3 Stakeholder Theory	12
2.1.4 Tata Kelola Perusahaan (<i>Good Corporate Governance</i>).....	14
2.1.5 Kinerja Perusahaan	15
2.1.6 Gender Diversity	16
2.1.7 Remunerasi Direksi.....	17
2.1.8 Visibilitas Publik.....	18
2.2 Penelitian Terdahulu.....	20
2.3 Hipotesis Penelitian	22
2.3.1 Pengaruh <i>Gender Diversity</i> terhadap Kinerja Perusahaan	22
2.3.2 Pengaruh Remunerasi Direksi terhadap Kinerja Perusahaan.....	24
2.3.3 Visibilitas publik memperkuat hubungan <i>Gender Diversity</i> dan Kinerja Perusahaan	26
2.3.4 Visibilitas Publik memperkuat hubungan Remunerasi Direksi dan Kinerja Perusahaan	27

2.4	Kerangka Penelitian	28
III.	METODE PENELITIAN	29
3.1	Populasi dan Sampel	29
3.2	Jenis dan Sumber Data	29
3.3	Metode Pengumpulan Data	30
3.4	Definisi Operasional Variabel	30
3.4.1	Variabel Independen	30
3.4.2	Variabel Dependen.....	31
3.4.3	Variabel Moderasi.....	31
3.5	Metode Analisis Data	32
3.5.1	Analisis Statistik Deskriptif	32
3.5.2	Uji Asumsi klasik.....	33
3.5.3	Analisis Regresi Linier Berganda	35
3.5.4	Uji Hipotesis	36
3.5.5	Analisis Regresi Moderasi (<i>Moderated Regression Analysis</i>).....	37
IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1	Deskripsi Objek Penelitian	38
4.2	Statistik Deskriptif.....	39
4.3	Uji Asumsi Klasik	42
4.3.1	Uji Normalitas.....	42
4.3.2	Uji Multikolinearitas	46
4.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	47
4.3.4	Uji Autokorelasi	48
4.4	Analisis Regresi.....	49
4.5	Uji Hipotesis.....	50
4.5.1	Koefisien Determinasi.....	50
4.5.2	Uji Kelayakan Model Regresi (Uji Statistik F).....	52
4.5.3	Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T)	52
4.6	Pembahasan	54
4.6.1	Pengaruh <i>Gender Diversity</i> terhadap Kinerja Perusahaan	54
4.6.2	Pengaruh Remunerasi Direksi terhadap Kinerja Perusahaan.....	56
4.6.3	Pengaruh <i>Gender Diversity</i> terhadap Kinerja Perusahaan dengan Visibilitas Publik sebagai Variabel Moderasi.....	59

4.6.4	Pengaruh Remunerasi Direksi terhadap Kinerja Perusahaan dengan Visibilitas Publik sebagai Variabel Moderasi.....	61
V.	SIMPULAN DAN SARAN	63
5.1	Kesimpulan.....	63
5.2	Keterbatasan Penelitian	64
5.3	Saran	64
	DAFTAR PUSTAKA	65

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Perusahaan BUMN yang Pailit pada tahun 2022	2
Tabel 2 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3 Sampel Penelitian	38
Tabel 4 Statistik Deskriptif	39
Tabel 5 Uji Normalitas.....	43
Tabel 6 Rincian Sampel Penelitian (Setelah Penghapusan Data Outlier).....	44
Tabel 7 Hasil Uji Asumsi Normalitas : Kolmogorov-Smirnov	45
Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas	46
Tabel 9 Hasil Uji Autokorelasi	48
Tabel 10 Hasil Koefisien Determinasi	50
Tabel 11 Hasil Uji Kelayakan Model Regresi	52
Tabel 12 Hasil Uji Statistik T	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Trend Proporsi Wanita Pada Manajemen Puncak Global	4
Gambar 2 Proporsi Wanita yang Menduduki Posisi Manajerial.....	5
Gambar 3 Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 4 Hasil Uji Asumsi Normalitas : Grafik <i>Normal P-Plot</i>	42
Gambar 5 Hasil Uji Asumsi Normalitas : Grafik <i>Normal P-Plot</i>	45
Gambar 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas	48

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dunia bisnis pada era ekonomi kreatif semakin kompetitif. Hal ini disebabkan oleh perkembangan ekonomi, sosial politik, dan kemajuan teknologi. Sehingga, perusahaan dituntut agar terus memaksimalkan kinerjanya (Ivone & Lee, 2022). Namun, beberapa perusahaan tidak berkembang dan berhasil dalam pengelolaan perusahaan. Pada kenyataannya, banyak perusahaan mengalami kegagalan dalam pengelolaan perusahaan, contohnya adalah kasus dari Enron, Lehman Brothers dan WorldCom (Sener & Karaye, 2014).

Di Indonesia, selama beberapa tahun terakhir banyak perusahaan BUMN yang gagal dalam mengelola perusahaannya. Kegagalan ini disebabkan oleh kerugian yang terjadi terus-menerus dan menyebabkan penurunan kinerja perusahaan. Sehingga, pada akhirnya beberapa perusahaan BUMN tidak bisa mempertahankan perusahaannya dan mengakibatkan pailit. Hal tersebut bisa kita lihat pada Tabel 1 bahwa pada tahun 2022 Menteri BUMN telah menutup tujuh perusahaan karena gagal mengelola perusahaan dengan baik.

Tabel 1 Perusahaan BUMN yang Pailit pada tahun 2022

No.	Nama Perusahaan	Bidang Perusahaan	Isu Pailit
1.	PT Istaka Karya (Persero)	Konstruksi	Istaka Karya tidak menunjukkan perbaikan kinerja dan tidak mampu memenuhi kewajibannya yang jatuh tempo pada akhir 2021.
2.	PT Merpati Nusantara Airlines (Persero)	Penerbangan	Merpati Airlines memiliki kewajiban sebesar Rp 10,9 triliun dengan ekuitas negatif Rp 1,9 triliun per laporan audit 2020.
3.	PT Industri Sandang Nusantara (Persero)	Tekstil	Perusahaan mengalami kerugian terus-menerus di mana pendapatan perusahaan per tahun 2020 sebesar Rp 52 miliar dan rugi bersih sebesar Rp 86,2 miliar.
4.	PT Industri Gelas (Persero)	Produksi gelas	Kewajiban liabilitas perusahaan mencapai Rp 1,09 triliun dan kondisi diperburuk akibat kasus korupsi yang dilakukan oleh mantan Direktur Utama Iglas Daniel Sunarya.
5.	PT Kertas Kraft Aceh (Persero)	Produksi kertas dan kantong semen.	PT Kertas Kraft Aceh mengalami penurunan kinerja produksi. Per 2020, posisi ekuitas KKA negatif Rp 2 triliun.
6.	PT Pembiayaan Armada Niaga Nasional (Persero)	Pembiayaan kapal	PT PANN tidak mampu membayar hutang sebesar Rp 3,76 triliun dan biaya bunga Rp 2,8 triliun.
7.	PT Kertas Leces (Persero)	Produksi kertas	PT Kertas Leces meninggalkan jejak berupa kewajiban utang sebesar Rp41 miliar.

Sumber: CNBC News, 2022

Hal ini merupakan bukti bahwa adanya kesalahan manajemen dan inefisiensi kinerja di lingkungan internal BUMN. Banyaknya BUMN yang merugi antara lain karena *miss investment*, kinerja keuangan tidak efisien, ketidakmampuan para direksi dalam mengelola perusahaan, dan para petinggi BUMN yang memiliki kepentingan pribadi serta penerapan tata kelola perusahaan yang buruk (Erick Tohir, 2022).

Menurut Ivone & Lee (2022), tata kelola perusahaan (*Good Corporate Governance*) yang baik sangat penting dalam mewujudkan kinerja perusahaan yang positif. Dalam tata kelola perusahaan, dewan direksi menjadi elemen yang penting (Maghfiroh & Utomo, 2019). Dewan direksi berperan penting karena tugasnya memimpin dan bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan yang dapat memengaruhi kinerja perusahaan dan masa depan perusahaan (Amin & Sunarjanto, 2016).

Pada dasarnya, usia, jenis kelamin, kebangsaan, dan tingkat pendidikan dapat mempengaruhi pengambilan keputusan direksi. Hal ini didukung oleh Hafsi & Turgut (2013) yang menyatakan bahwa atribut demografis direksi dapat mempengaruhi strategi atau manajemen perusahaan. Adanya *gender diversity* dalam dewan direksi dapat menguntungkan proses pengambilan keputusan. Hal ini dikarenakan *gender diversity* akan merespons norma, sikap, keyakinan, dan pandangan yang berbeda juga (Beji *et al.*, 2021). Dimana wanita mengarah pada perilaku '*communal*' daripada perilaku '*agentic*' (Yarram & Adapa, 2021), sehingga direksi wanita cenderung lebih sensitif terhadap pengoperasian manajemen yang berdampak pada keuangan perusahaan.

Adanya kehadiran wanita dalam dewan direksi diharapkan dapat membawa pendapat dan pertimbangan baru (Lisaime & Sri, 2018), serta pilihan yang lebih luas untuk menyelesaikan masalah perusahaan (Konrad *et al.*, 2018). Perusahaan dengan direksi wanita juga cenderung rendah risiko dalam pengambilan keputusan karena memiliki sikap kehati-hatian yang tinggi dan lebih memahami segmen pasar daripada pria (Kusumastuti *et al.*, 2017). *Gender divesity* dalam dewan direksi diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan dengan membuat keputusan secara aktif dan inovatif (Rahmanto & Dara, 2020).

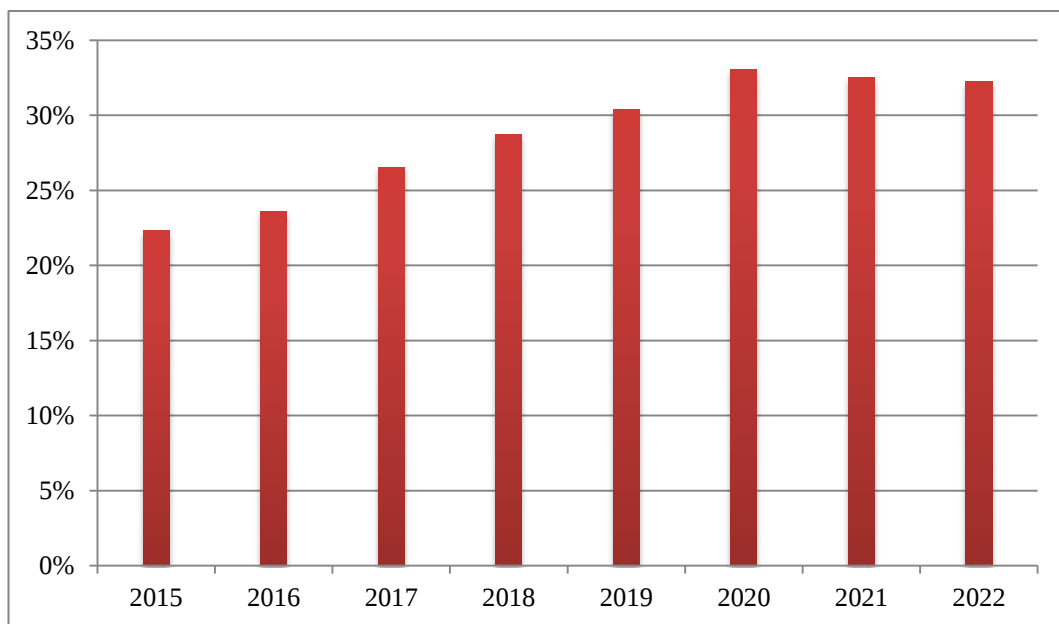
Secara global, lebih banyak wanita yang menduduki posisi manajemen senior. Gambar 1 menunjukkan hasil survei yang dilakukan oleh Grant Thornton bahwa pada tahun 2023 sebesar 32,4% wanita memegang posisi manajemen senior. Hasil tersebut mengalami peningkatan 0,5% dari tahun 2022 yang menunjukkan pada angka 31,9%.



Gambar 1 Trend Proporsi Wanita Pada Manajemen Puncak Global

Sumber: Grant Thornton IBR, 2023

Di Indonesia sendiri, menurut Badan Pusat Statistik (BPS) dari tahun 2015 hingga tahun 2020 proporsi wanita dalam posisi manajerial di Indonesia merupakan tren yang terus meningkat. Pada gambar 2, bisa kita lihat bahwa di tahun 2020 sebanyak 33,08% dari 2,82 juta jabatan manajerial di Indonesia merupakan wanita. Walaupun angka ini harus turun pada tahun 2021 dan 2022 yaitu 32,5% dan 32,26% .



Gambar 2 Proporsi Wanita yang Menduduki Posisi Manajerial

Sumber : CNBC INDONESIA RESEARCH, 2023

Kementrian BUMN juga menaruh perhatian besar pada keterwakilan wanita di jajaran pimpinan BUMN dengan memberikan porsi 15% bagi wanita untuk duduk di kursi direksi BUMN dan menargetkan 25% pada tahun 2023. Hal ini disebabkan karena Indonesia berpotensi meningkatkan US\$135 miliar Produk Domestik Bruto (PDB) pada Tahun 2025 jika dapat meningkatkan kesetaraan gender di dunia kerja (Erick Tohir, 2023).

Hal tersebut didukung oleh penelitian Rahmanto & Dara (2020), Triana & Asri (2017), dan Teg (2016) yang mengemukakan bahwa *gender diversity* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Lain halnya yang ditemukan oleh penelitian Tania & Hesniati (2022), Maghfiroh & Utomo (2019), dan Iswadi (2016) yang menyebutkan bahwa *gender diversity* pada dewan direksi berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan.

Faktor yang memengaruhi kinerja perusahaan lainnya adalah tingkat remunerasi direksi. Remunerasi merupakan sebuah balas jasa perusahaan kepada pegawai atas kontribusi terhadap perusahaan. Remunerasi adalah salah satu komponen yang dapat memengaruhi motivasi kerja seseorang (Kirana & Novita, 2021). Remunerasi yang baik akan mendorong para direksi bekerja sesuai dengan keinginan pemegang saham yaitu dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan menimalisir risiko yang dapat merugikan perusahaan (Akinyomi *et al.*, 2019). Melalui teori agensi, remunerasi yang tinggi akan mendorong para direksi untuk memberikan kinerja terbaiknya, yang akan berdampak positif pada perusahaan (Probohundono *et al.*, 2016).

Sesuai dengan hal itu, hasil penelitian Kirana & Novita (2021), Pangestu *et al.*, (2019) dan Akinyomi *et al.*, (2019) menemukan bahwa remunerasi direksi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Namun, hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Ogbeide & Akanji (2016), Rupelia & Njuguna (2016) dan Teg (2016) yang berpendapat bahwa remunerasi direksi berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan.

Tren Visibilitas Publik di kalangan perusahaan tengah meningkat. Perhatian media atau visibilitas publik yang dilihat dari dengan *Google Search Volume* (GSV) dapat mengarah pada perilaku dan sikap dewan direksi yang berhubungan dengan kinerja perusahaan (Salsabila & Adhariani, 2022). *Gender diversity* yang ada pada direksi dan remunerasi direksi terhadap kinerja perusahaan dapat ditunjukkan melalui visibilitas publik yang tinggi. Mengingat bahwa semakin besar nilai GSV, maka perusahaan akan semakin memberi perhatian untuk mengidentifikasi dampak dari *gender diversity* dan remunerasi direksi dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas serta masih terdapat ketidakkonsistenan dari hasil penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai **“Pengaruh *Gender Diversity* dan Remunerasi Direksi terhadap Kinerja Perusahaan dengan Visibilitas Publik sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Perusahaan BUMN yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018-2022)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah *gender diversity* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan ?
2. Apakah remunerasi direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan ?
3. Apakah visibilitas publik sebagai variabel moderasi dapat memperkuat pengaruh *gender diversity* terhadap kinerja perusahaan ?

4. Apakah visibilitas publik sebagai variabel moderasi dapat memperkuat pengaruh remunerasi direksi terhadap kinerja perusahaan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk membuktikan secara empiris apakah *gender diversity* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.
2. Untuk membuktikan secara empiris apakah remunerasi direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.
3. Untuk membuktikan secara empiris apakah visibilitas publik sebagai variabel moderasi dapat memperkuat pengaruh *gender diversity* terhadap kinerja perusahaan.
4. Untuk membuktikan secara empiris apakah visibilitas publik sebagai variabel moderasi dapat memperkuat pengaruh remunerasi direksi terhadap kinerja perusahaan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Riset yang dilakukan secara teoritis diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu di bidang akuntansi dengan menambah bukti empiris dan wawasan yang berfokus mengenai pengaruh *gender diversity*, remunerasi direksi dan visibilitas publik. Sehingga, dapat dijadikan acuan dalam penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan literatur, bahan referensi untuk penelitian sejenis berikutnya, serta memperkaya wawasan bagi pembaca yang berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan dilihat dari *gender diversity*, remunerasi direksi dan visibilitas publik.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan kinerja perusahaan.

3. Bagi Investor

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada investor mengenai penilaian kinerja perusahaan melalui sisi manajemen sehingga dapat membantu dalam mempertimbangkan pengambilan keputusan dalam berinvestasi.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Menurut Jensen & Meckling (1976), teori keagenan adalah teori yang membahas tentang hubungan kerja antara manajemen (*agent*) dan pemilik perusahaan (*principal*). Manajemen adalah agen yang ditunjuk oleh pemegang saham (*principal*) untuk melakukan tugas dan wewenang dalam mengelola perusahaan atas nama pemegang saham untuk mengoptimalkan keuntungan para pemilik (*principal*) dan sebagai imbalannya akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan kontrak (Jensen & Meckling, 1976).

Menurut *agency theory*, adanya pemisahan antara kepemilikan dan pengelolaan perusahaan dapat menyebabkan konflik (Ivone & Lee, 2022). Terjadinya *agency conflict* karena pihak-pihak yang terkait yaitu pemegang saham (*principal*) dan manajemen (*agent*) memiliki kepentingan yang bertentangan satu sama lain (Jensen & Meckling, 1976). Apabila *agent* dan *principal* berupaya memaksimalkan utilitasnya masing-masing, serta memiliki keinginan dan motivasi yang berbeda, hal tersebut dapat menimbulkan masalah keagenan (*agency problem*) dan meningkatkan biaya keagenan yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja perusahaan (Ivone & Lee, 2022).

Melalui teori agensi, pemberian remunerasi merupakan salah satu mekanisme dalam mengurangi biaya keagenan. Donaldson & Davis (1991) menyarankan penerapan skema insentif bagi manajer dengan memberikan kompensasi berupa uang kepada para manajer untuk mengoptimalkan kepentingan pemegang saham (Akinyomi *et al.*, 2019). Pemberian remunerasi yang menarik akan mendorong direksi untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Pangestu *et al.*, 2019). Dengan demikian, dapat meminimalisir risiko yang dapat merugikan perusahaan sesuai dengan keinginan dari pemilik dan investor perusahaan (Probohundono *et al.*, 2016).

Pemberian remunerasi yang tinggi diharapkan dapat memberikan timbal balik yang baik pula bagi perusahaan karena manajer dan pemegang saham memiliki tujuan yang selaras yaitu memajukan perusahaan bukan untuk mementingkan kepentingan masing-masing.

2.1.2 Gender Socialization Theory

Gender socialization theory yang dikemukakan oleh Betz dan O'Connell (1989) menyatakan bahwa setiap gender, yaitu pria dan wanita, memiliki karakter dan ciri khas tersendiri dalam budaya kerjanya (Berlinna & Supriyono, 2023). Setiap gender membawa nilai dan sifat yang berbeda dan hal ini dapat memengaruhi kebijakan, penilaian, praktik dan keputusan yang berbeda (Betz *et al.*, 1989). Beberapa karakteristik terkait gender yang diidentifikasi dalam literatur antara lain adalah pengembangan moral, kepekaan moral dan kecenderungan mengambil risiko (Mahyuni & Rahmawati, 2022).

Wanita pada dasarnya lebih berhati-hati, teliti dalam mengawasi dan menghindari risiko. Sebaliknya, pria memiliki sifat ceroboh dan berani mengambil risiko (Prasetiyo & Harto, 2023). Pria lebih berfokus mendapatkan pendapatan dan kemajuan karirnya sendiri, sedangkan wanita lebih berfokus pada kebutuhan orang disekitarnya, tidak mementingkan diri sendiri dan tidak berorientasi pada kekuasaan (Berlinna & Supriyono, 2023).

Keputusan yang dibuat oleh manajemen perusahaan untuk masa depan perusahaan dapat dipengaruhi oleh perbedaan karakteristik gender antara pria dan wanita yang dilihat dari perilaku dan cara berpikir (Nasution & Karin, 2016). Perusahaan dengan lebih banyak wanita memiliki kinerja yang lebih baik karena sifat dasar gender wanita menguntungkan perusahaan. Selain itu, dewan direksi wanita memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap pekerjaan mereka, yang akan menghasilkan kinerja yang baik dan selaras dengan peningkatan kinerja perusahaan.

2.1.3 Stakeholder Theory

Teori *stakeholder* adalah teori yang berkaitan tentang bagaimana perusahaan mengelola hubungannya dengan para pemangku kepentingan. (Bani-Khalid & Kouhy, 2017). Dalam teori *stakeholder* yang dicetuskan oleh Freeman (1984), perusahaan tidak hanya bertanggung jawab kepada *shareholder* namun juga kepada *stakeholder* atau pihak eksternal yang menunjang jalannya operasional perusahaan (Rahman & Cheisviyanny, 2020). Dimana pada situasi ini perusahaan harus memperhatikan dan memberikan manfaat kepada para *stakeholder* karena keberadaan mereka mampu memengaruhi maupun

dipengaruhi oleh kebijakan yang diambil perusahaan dalam aktivitas bisnisnya (Bani-Khalid & Kouhy, 2017).

Dalam *Stakeholder Theory*, direktur dan manajer berkomitmen untuk memenuhi atau mencapai harapan pemangku kepentingan perusahaan. Bukan hal yang mudah bagi perusahaan untuk dapat memenuhi semua kepentingan banyak pihak yang berbeda-beda (Rahman & Cheisvianny, 2020). Manajer harus dapat menjalin hubungan yang baik dengan berbagai pihak, sehingga dapat menumbuhkan loyalitas mereka terhadap perusahaan dan mencapai kinerja yang baik (Farida, 2019). Harrison *et al.*, (2015) juga menekankan betapa pentingnya manajemen pemangku kepentingan dalam pengambilan keputusan strategis agar memaksimalkan kinerja perusahaan.

Perhatian media atau visibilitas publik mencerminkan bagaimana tindakan perusahaan diamati oleh *stakeholder* yang dapat mengarah pada perilaku dan sikap dewan direksi yang berkaitan dengan kinerja perusahaan. Selain itu, bagi para *stakeholder* memperhatikan informasi *gender diversity* dan remunerasi direksi juga penting karena dapat menjadi informasi positif bagi publik atau *stakeholder* eksternal yang akan berdampak pada peningkatan pangsa pasar dan kinerja perusahaan (Rahmanto & Dara, 2020). Mengingat bahwa semakin besar nilai GSV, maka perusahaan akan semakin memberi perhatian untuk mengidentifikasi dampak dari *gender diversity* dan remunerasi direksi dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

2.1.4 Tata Kelola Perusahaan (*Good Corporate Governance*)

Tata kelola perusahaan merupakan serangkaian mekanisme yang mengarahkan, mengatur, serta mengendalikan perusahaan agar berjalan sesuai harapan pemangku kepentingan (*stakeholder*) (Zulkarnain & Mirawati, 2019). Sesuai dengan Surat Keputusan Menteri BUMN Kep-117/M-MBU/2002 tanggal 31 Juli 2002 tentang penerapan praktik GCG pada BUMN, *Corporate Governance* adalah suatu proses dan struktur yang digunakan oleh organ BUMN untuk meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perusahaan untuk mewujudkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang dengan mempertimbangkan kepentingan *stakeholder* lainnya, dengan berlandaskan prinsip transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi serta kewajaran (Amin & Sunarjanto, 2016).

Good Corporate Governance (GCG) digunakan sebagai kontrol bagi perusahaan untuk memastikan bahwa perusahaan tetap pada batasan yang seharusnya. Dewan direksi menjadi fokus penerapan *good corporate governance* karena salah satu tanggungjawabnya adalah mengelola sumber daya perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan (Zulkarnain & Mirawati, 2019). Peningkatan pada kinerja perusahaan menunjukkan bahwa direksi serta manajemen perusahaan secara keseluruhan mencapai target (Probohundono *et al.*, 2016).

Salah satu cara untuk menerapkan tata kelola perusahaan dalam meningkatkan kinerja adalah dengan memberi kesempatan yang sama antara pria dan wanita di jajaran dewan direksi agar bekerja secara optimal bagi perusahaan (Rahmanto & Dara, 2020). Adanya *gender diversity* dalam dewan direksi dapat

memberikan kontrol yang lebih baik karena perspektif dan opini dari sudut pandang yang lebih luas dapat meningkatkan independensi dewan sesuai dengan prinsip *Good Corporate Governance* (Reguera-Alvarado *et al.*, 2015). Pemberian remunerasi pada direksi juga merupakan salah satu upaya perusahaan dalam menerapkan *Good Corporate Governance* yang baik. Remunerasi dapat mendorong direksi untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan meningkatkan nilai perusahaan sesuai keinginan pemilik perusahaan serta menghindari kecurangan yang dapat merugikan perusahaan (Ruparelia & Njuguna, 2016).

2.1.5 Kinerja Perusahaan

Kinerja Perusahaan merupakan hasil dari semua aktivitas perusahaan yang menjadi tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan (Saputri & Sasongko, 2021). Semakin baik kinerja perusahaan laba yang dihasilkan perusahaan semakin meningkat, maka semakin dekat pula perusahaan dengan tujuannya (Pangestu *et al.*, 2019). Kinerja para manajemen perusahaan tentu saja memengaruhi laba yang dihasilkan. Seperti yang dikemukakan oleh Amin & Sunarjanto (2016) bahwa kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dicapai dan mencerminkan keberhasilan jajaran manajemen perusahaan.

Kinerja pada perusahaan tercermin dari kinerja keuangan perusahaan (Rahmanto & Dara, 2020). Banyak cara untuk mengukur kinerja keuangan perusahaan, salah satunya menggunakan ROE (*Return on Equity*) (Kirana & Novita, 2021; Pangestu *et al.*, 2019; Teg, 2016; Iswadi, 2016). Pada penelitian ini berfokus pada kinerja internal atau ROE (*Return on Equity*) karena memberikan indikasi bagi manajemen mengenai penilaian investor terhadap kinerja dimasa lampau dan prospek masa akan datang.

ROE (*Return on Equity*) adalah ukuran persentase profitabilitas perusahaan yang dapat mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dan menunjukkan kepada investor mengenai tingkat pengembalian atau *return* atas modal yang telah diinvestasikan kepada perusahaan (Ramdhanian *et al.*, 2020). Secara umum, nilai ROE (*Return on Equity*) yang tinggi menunjukkan kondisi perusahaan semakin baik karena menyatakan perusahaan dapat menghasilkan laba melalui pemanfaatan ekuitas dengan baik (Iswadi, 2016). Oleh karena itu, penulis memiliki asumsi bahwa semakin banyak proporsi direksi wanita atau *gender diversity* dan remunerasi direksi yang tinggi akan menghasilkan nilai ROE (*Return on Equity*) yang semakin tinggi pula atau memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja perusahaannya.

2.1.6 Gender Diversity

Menurut Hardies & Khalifa (2018), “gender” merujuk pada perbedaan sosial, budaya, atau psikologis antara pria dan wanita. Diversitas merupakan keberagaman dalam suatu kelompok atau organisasi (Kusuma *et al.*, 2018). Dalam konteks lingkungan kerja, *gender diversity* mengacu pada proporsi pria dan wanita di tempat kerja yang dapat mempengaruhi cara berkomunikasi dan bekerja satu sama lain di tempat kerja yang memengaruhi kinerja perusahaan (Lubis *et al.*, 2022). Pada dasarnya, *gender diversity* dipengaruhi oleh sifat alami yang dianggap melekat pada pria dan wanita sebagai individu yang memengaruhi lingkungannya. Sehingga, *gender diversity* berdampak pada risiko yang diambil dewan direksi saat membuat keputusan (Ilhamdi & Neng, 2017).

Menurut riset yang dilakukan oleh Grant Thornton, dewan direksi wanita memiliki kelebihan yang tidak dimiliki pria, seperti sifat mengayomi karyawan,

memiliki intuisi bisnis yang tajam, serta sifat detail dalam menganalisis dampak dan risiko bisnis dari berbagai pilihan keputusan bisnis (Maghfiroh & Utomo, 2019). Sehingga, hal ini dianggap bahwa dewan direksi wanita dapat mengimbangi gaya kepemimpinan pria yang kurang mempedulikan risiko serta mendorong keragaman perspektif dalam mempertimbangkan masukan yang lebih luas dalam menghadapi isu strategis (Rahmanto & Dara, 2020).

Kehadiran wanita dalam dewan direksi tidak hanya sebagai tindakan simbolis dalam mencapai keseimbangan gender, tetapi juga dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan menguntungkan bagi perusahaan. Dewan direksi wanita diyakini lebih intuitif dalam pengambilan keputusan, memiliki kemampuan untuk melakukan banyak tugas dan detail dalam menganalisis risiko bisnis dibandingkan dewan direksi pria yang cenderung lebih berkonsentrasi pada tugas dan membuat keputusan berdasarkan informasi dan prosedur.

2.1.7 Remunerasi Direksi

Sejak awal abad ke-21, terdapat peningkatan pengawasan publik terhadap tingkat remunerasi direksi di seluruh dunia (Akinyomi *et al.*, 2019). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2023), remunerasi memiliki arti yaitu pemberian hadiah, penghargaan atau imbalan atas jasa dan kontribusi seseorang kepada sebuah perusahaan atau organisasi. Dalam remunerasi direksi terdapat tiga komponen utama yaitu gaji pokok, tunjangan dan insentif (Pangestu *et al.*, 2019). Regulasi mengenai remunerasi direksi BUMN diatur dalam Peraturan Menteri BUMN PER-3/MBU/03/2023. Berdasarkan Peraturan Menteri BUMN tersebut menyatakan bahwa komposisi remunerasi direksi didasarkan pada faktor jabatan dan sektor usahanya. Remunerasi direksi sendiri terdiri dari gaji, tunjangan

(tunjangan hari raya, perumahan, dan asuransi purna jabatan), fasilitas (kendaraan dinas, kesehatan, dan bantuan hukum) dan tantiem atau insentif kinerja.

Remunerasi bertujuan untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kinerjanya. Melalui teori agensi, remunerasi yang tinggi dapat mendorong direksi dalam meningkatkan kinerja perusahaan dan meminimalisir risiko yang dapat merugikan perusahaan (Probohundono *et al.*, 2016). Dengan demikian, semakin tinggi remunerasi perusahaan maka semakin tinggi motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya sehingga akan berdampak positif bagi kinerja perusahaan.

Remunerasi yang diterima oleh jajaran direksi harus sesuai dengan pencapaian perusahaan agar kepentingan direksi dapat sejalan dengan kepentingan para pemangku kepentingan (Karim, 2021). Pada dasarnya, remunerasi adalah alat untuk mencapai tujuan perusahaan karena remunerasi itu sendiri memotivasi direksi dalam membentuk direksi yang berkualitas, efektif dan memiliki perilaku yang positif dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

2.1.8 Visibilitas Publik

Trend visibilitas publik dikalangan perusahaan tengah meningkat. Dari sudut pandang masyarakat, *media coverage* dapat menyebarkan dan menginterpretasikan informasi dan membentuk opini publik (Zeng *et al.*, 2020). Hal ini di dukung oleh beberapa penelitian terkait *good corporate governance* pada peningkatan *image* perusahaan atau visibilitas publik (Hou, 2019). Tren investasi saat ini mendorong *stakeholder* dan analis (pembuat opini pasar) untuk mempertimbangkan visibilitas publik ketika membuat keputusan investasi dan

laporan. Dari perspektif reputasi perusahaan, beberapa studi yang meneliti efek pada reputasi bisnis terkait sosial, etika dan akuntabilitas, menemukan bahwa reputasi baik memengaruhi kinerja perusahaan (Kang *et al.*, 2007).

Visibilitas publik adalah salah satu cara penting bagi perusahaan untuk menciptakan visi bersama dengan *stakeholder*. Visibilitas publik mencerminkan sejauh mana tindakan perusahaan diamati oleh *stakeholder* dan berperan sebagai prasyarat untuk menanggapi perilaku perusahaan. Ketika tingkat visibilitas publik meningkat, perusahaan yang bertanggung jawab atas perilaku bisnis dapat menerima perhatian luas yang lebih banyak dari *stakeholders* (Wu *et al.*, 2018). Visibilitas publik yang tinggi dapat menekan perusahaan untuk berperilaku sesuai dengan nilai-nilai sosial sehingga mengurangi kemungkinan terekspos dalam hal negatif yang dapat menurunkan nilai perusahaan itu sendiri (Pollach & Schaper, 2022).

Sesuai dengan *stakeholder theory*, bahwa visibilitas publik dalam penelitian ini diukur dengan *Google Search Volume* (GSV). *Google Search Volume* (GSV) sebagai proksi perhatian *stakeholder* (investor) terhadap informasi keuangan perusahaan yang dapat mengarah pada perilaku dan sikap dewan direksi yang berhubungan dengan kinerja perusahaan (Drake *et al.*, 2012). Visibilitas publik yang tinggi dapat menunjukkan kepedulian perusahaan terhadap efisiensi kinerja manajemen (Salsabila & Adhariani, 2022). Mengingat bahwa semakin besar nilai GSV (*Google Search Volume*), maka perusahaan akan semakin memberi perhatian untuk mengidentifikasi dampak *gender diversity* dan remunerasi direksi dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dengan variabel dan topik yang serupa digunakan untuk memperkuat latar belakang guna mendukung literatur riset.

Tabel 2 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1.	Salsabila & Adhariani (2022)	<i>“Artificial” gender diversity and public visibility: The case of corporate water disclosure in Indonesia</i>	Variabel X : • Gender Diversity • Human Rights • National Culture Variabel Y: • Corporate Water Disclosure (CWD) Variabel Z: • Visibilitas Publik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran moderator GSV tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan.
2.	Tania & Hesniati (2022)	<i>The effect of gender diversity on firm performance in Indonesia</i>	Variabel X: • Gender Diversity Variabel Y : • ROA	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>gender diversity</i> dewan direksi berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan.
3.	Kirana & Novita (2021)	Remunerasi Direksi, Disparitas Gaji Antar Direksi Dan Kinerja Perusahaan	Variabel X: • Remunerasi Direksi Variabel Y : • ROE • ROI • Owner’s Equity	Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.
4.	Rahmanto & Dara (2020)	Diversitas Gender Dan Kinerja Keuangan Sektor Farmasi Di Indonesia	Variabel X: • Gender Diversity Variabel Y : • ROA	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>gender diversity</i> berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

5.	Pangestu <i>et al.</i> , (2019)	Pengaruh Pemberian Remunerasi Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Publik di Indonesia	Variabel X: • Remunerasi Direksi Variabel Y : • ROA • ROE	Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.
6.	Akinyomi <i>et al.</i> , (2019)	<i>Directors' Remuneration And Financial Performance: Evidence From The Nigerian Hospitality Industry</i>	Variabel X: • Remunerasi Direksi Variabel Y : • ROA	Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.
7.	Maghfiroh & Utomo (2019)	Pengaruh Diversitas Gender Pada Struktur Dewan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bei Tahun 2015-2017	Variabel X: • <i>Gender Diversity</i> Variabel Y : • ROA • Tobin's Q	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>gender diversity</i> dalam struktur dewan direksi berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan perusahaan.
8.	Triana & Asri (2017)	<i>The Impact Of Female Directors On Firm Performance: Evidence From Indonesia</i>	Variabel X: • <i>Gender Diversity</i> Variabel Y : • Tobin's Q	Hasil penelitian menunjukkan bahwa direksi perempuan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.
9.	Ogbeide, & Akanji (2016)	<i>The Impact Of Female Directors On Firm Performance:</i>	Variabel X: • Remunerasi Direksi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi direksi berpengaruh negatif

		<i>Evidence From Indonesia</i>	Variabel Y : • ROA	terhadap kinerja perusahaan.
10.	Rupelia & Njuguna (2016)	<i>Relation between Board Remuneration and Financial performance in Kenyan Financial Service Industry.</i>	Variabel X: • Remunerasi Direksi Variabel Y : • ROA	Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi direksi berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan perusahaan.
11.	Iswadi (2016)	Kinerja Perusahaan Berkaitan Dengan Diversitas Gender Dalam Dewan Direksi.	Variabel X: • <i>Gender Diversity</i> Variabel Y : • ROE	Hasil penelitian menunjukkan bahwa proporsi dewan direksi wanita berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan.
12.	Teg (2016)	Analisis <i>Gender Diversity</i> Dan Remunerasi Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan	Variabel X: • <i>Gender Diversity</i> • Remunerasi Direksi Variabel Y : • ROE • Tobin's Q	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>gender diversity</i> berpengaruh positif terhadap kinerja pasar perusahaan (Tobin's Q) dan kinerja internal (ROE) dan remunerasi direksi berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan .

2.3 Hipotesis Penelitian

2.3.1 Pengaruh *Gender Diversity* terhadap Kinerja Perusahaan

Kegagalan perusahaan dalam pengelolaan manajemennya menimbulkan banyak efektivitas untuk menanggulangi hal tersebut salah satunya yaitu dengan menerapkan *gender diversity*. Mendukung hal tersebut Kementerian BUMN mendorong sejumlah peran wanita dalam dewan direksi karena berkeyakinan

bahwa keberadaan wanita dalam tim manajemen akan menjadi pembuat keputusan dan eksekutor produktivitas yang lebih baik (Erick Tohir, 2023). Keberhasilan Viviana Dyah Ayu Retno K sebagai direktur keuangan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) merupakan contoh suksesnya penerapan *gender diversity* dalam suatu perusahaan. Hal ini dibuktikan karena pada masa pandemi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) menjadi penyumbang laba terbesar di BUMN dengan laba sebesar Rp 32,22 triliun di tahun 2021 dan laba sebesar Rp 51,5 triliun di tahun 2022 (CNBC News, 2023).

Teori sosialisasi gender menyiratkan bahwa perbedaan perilaku antara pria dan wanita akan memengaruhi keputusan manajemen perusahaan dan masa depan perusahaan (Nasution & Karin, 2016). Dimana sifat dasar wanita lebih berhati-hati, teliti dalam mengawasi dan menghindari risiko (Prasetyo & Harto, 2023). Selain itu, wanita tidak berorientasi pada kekuasaan dan lebih mementingkan berbagai pihak (Berlinna & Supriyono, 2023). Perusahaan yang memiliki direksi wanita didalamnya lebih unggul karena sifat dasar gender wanita yang lebih menguntungkan perusahaan dan selaras dengan peningkatan kinerja perusahaan.

Dugaan ini mendukung hasil penelitian Rahmanto & Dara (2020), Triana & Asri (2017) dan Teg (2016), yang menyatakan dengan adanya *gender diversity* dalam direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini disebabkan karena direksi wanita dianggap lebih memahami kondisi keuangan perusahaan melebihi pria (Rahmanto & Dara, 2020). Berbeda dengan penelitian yang ditemukan oleh Tania & Hesniati (2022), Maghfiroh & Utomo (2019), dan Iswadi (2016) yang menemukan bahwa *gender diversity* dalam dewan direksi berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini disebabkan karena

jumlah perempuan di dewan direksi relatif sedikit, sehingga manfaat *gender diversity* sulit dirasakan oleh perusahaan (Tania & Hesniati, 2022).

Dengan adanya *gender diversity* dalam dewan direksi akan menampilkan kinerja perusahaan yang baik karena pengambilan keputusan yang lebih luas, inovatif, rendah risiko, berkualitas dan menawarkan lebih banyak alternatif terhadap suatu masalah serta pemahaman yang lebih baik atas segmen pasar perusahaan yang nantinya hal tersebut berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan. Berdasarkan teori dan logika berpikir tersebut maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut.

H1: *Gender Diversity* berpengaruh positif terhadap Kinerja Perusahaan.

2.3.2 Pengaruh Remunerasi Direksi terhadap Kinerja Perusahaan

Salah satu alasan perusahaan BUMN pailit adalah skandal korupsi yang dilakukan para direksi. Sejumlah BUMN menjadi sorotan karena berbagai kasus korupsi atau dugaan korupsi yang dilakukan direksi yang menyebabkan kerugian atau potensi kerugian yang akan ditanggung BUMN terkait maupun negara. Pemberian remunerasi yang menarik tentu akan mendorong direksi agar berkerja lebih baik yang akan meningkatkan kinerja perusahaan (Ruparelia & Njuguna, 2016).

Dalam teori agensi, pemberian remunerasi yang tinggi kepada direksi akan meningkatkan komitmen dan produktivitas kinerja serta memotivasi direksi untuk berupaya lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan (Karim, 2021). Pemberian remunerasi yang baik berfungsi mendorong produktivitas yang maksimal, yang akan berdampak pada peningkatan kinerja keuangan perusahaan (Akinyomi *et al.*,

2019). Hal ini akan berjalan sesuai dengan keinginan investor maupun pemilik perusahaan karena remunerasi yang tinggi dapat mendorong direksi dalam meningkatkan kinerja perusahaan dan meminimalisir risiko yang dapat merugikan perusahaan (Probohundono *et al.*, 2016).

Penelitian mengenai hubungan antara remunerasi direksi dan kinerja perusahaan menunjukkan hasil yang beragam. Menurut penelitian Ogbeide & Akanji (2016), Rupelia & Njuguna (2016) dan Teg (2016) menemukan bahwa remunerasi direksi berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kirana & Novita (2021), Pangestu *et al.*, (2019) dan Akinyomi *et al.*, (2019) menemukan bahwa remunerasi direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini disebabkan karena semakin tinggi pemberian remunerasi kepada direksi perusahaan akan meningkatkan kinerja perusahaan (Pangestu *et al.*, 2019).

Pemberian remunerasi yang tinggi diharapkan dapat memberikan timbal balik yang baik bagi perusahaan karena manajer dan pemegang saham memiliki tujuan yang selaras. Remunerasi juga merupakan alat untuk mencapai tujuan perusahaan karena remunerasi itu sendiri memotivasi direksi dalam membentuk direksi yang berkualitas, efektif dan memiliki perilaku yang positif dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasarkan teori dan logika berpikir tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut.

H2 : Remunerasi Direksi berpengaruh positif terhadap Kinerja Perusahaan.

2.3.3 Visibilitas publik memperkuat hubungan *Gender Diversity* dan Kinerja Perusahaan

Isu mengenai *gender diversity* di lingkungan kerja kini tengah menarik perhatian publik. Hal ini karena efektivitas direksi wanita menciptakan hasil yang lebih baik dalam meningkatkan *market value* sebuah perusahaan (Ramdhania *et al.*, 2020). Di Indonesia sosok Nicke Widyawati sangat terkenal di masyarakat karena keberhasilannya sebagai Direktur Utama PT Pertamina (Persero). Kemampuannya dalam memimpin PT Pertamina (Persero) sangat mumpuni, hal ini dibuktikan dengan laba bersih yang dihasilkan oleh PT Pertamina (Persero) yaitu US\$3,8 miliar yang meroket 85% dari tahun sebelumnya.

Keberhasilan perusahaan bergantung pada kemampuan para direksi dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam teori *stakeholder*, visibilitas publik mencerminkan sejauh mana tindakan perusahaan yang diamati oleh *stakeholder* dan berperan sebagai prasyarat untuk menanggapi perilaku perusahaan. Hal tersebut mendorong perilaku direksi (khususnya dewan direksi wanita) dalam mengungkapkan kinerja keuangan perusahaan dari sisi manajemen perusahaan (Salsabila & Adhariani, 2022). Bagi para *stakeholder*, khususnya *stakeholder* eksternal memperhatikan informasi *gender diversity* pada dewan direksi juga penting karena dapat menjadi informasi positif yang berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan (Rahmanto & Dara, 2020).

Adanya visibilitas publik yang tinggi dapat memperkuat hubungan *gender diversity* terhadap kinerja perusahaan, mengingat bahwa *gender diversity* dapat memancing diskusi dan penilaian yang baik dari publik (Salsabila & Adhariani, 2022). Semakin besar nilai visibilitas publik (dilihat dari angka *google trends*

yang meningkat), maka perusahaan akan semakin memberi perhatian untuk mengidentifikasi dampak dari *gender diversity* terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan teori dan logika berpikir tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut.

H3: Visibilitas Publik memperkuat hubungan antara *Gender Diversity* terhadap Kinerja Perusahaan.

2.3.4 Visibilitas Publik memperkuat hubungan Remunerasi Direksi dan Kinerja Perusahaan

Pemberian remunerasi yang tinggi akan menjadi perhatian publik karena mempertanyakan kebenaran pengelolaan perusahaannya. Di BUMN pemberian komposisi remunerasi diberikan berbeda-beda sesuai sektor usahanya dan faktor jabatannya. Adanya peran visibilitas publik diharapkan mampu untuk meminimalisir hal-hal yang dapat merugikan perusahaan.

Dalam teori *stakeholder*, visibilitas publik merupakan hal yang dipertimbangkan oleh para *stakeholder* dalam membuat keputusan (Salsabila & Adhariani, 2022). Sehingga, visibilitas publik dapat memengaruhi kinerja dari suatu perusahaan. Ketika masyarakat atau publik memerhatikan suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut harus *aware* atas apa yang dilakukan terhadap perusahaannya termasuk dalam pemberian remunerasi. Semakin suatu perusahaan diamati publik maka akan membuat para *stakeholder* berhati-hati juga dalam membagikan remunerasi kepada direksi karena adanya visibilitas publik.

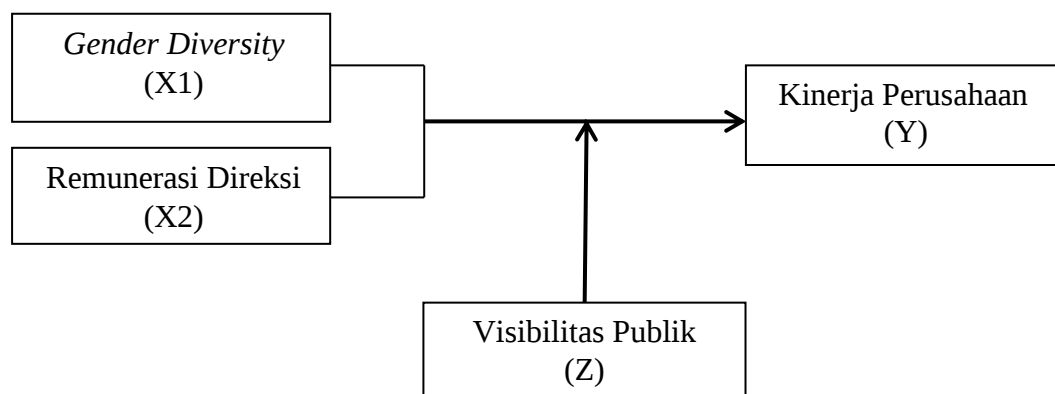
Jika visibilitas publik meningkat yang dilihat dari angka *Google Trends* yang meningkat atau semakin besar perhatian publik terhadap perusahaan

tersebut, maka perusahaan akan semakin memberi perhatian untuk mengidentifikasi dampak dari remunerasi direksi terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan teori dan logika berpikir tersebut maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut.

H4: Visibilitas Publik memperkuat hubungan antara Remunerasi Direksi terhadap Kinerja Perusahaan.

2.4 Kerangka Penelitian

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan pada pembahasan sebelumnya, sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis, maka model kerangka penelitian yang digunakan untuk memudahkan pemahaman konsep yang digunakan sebagai berikut:



Gambar 3 Kerangka Pemikiran

III. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini merupakan perusahaan BUMN yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Periode pengamatan pada penelitian ini adalah tahun 2018-2022. Sedangkan metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *purposive sampling*, yaitu sampel dipilih melalui pertimbangan tertentu. Dengan pertimbangan sebagai berikut :

1. Perusahaan BUMN yang terdaftar di BEI pada tahun 2018-2022.
2. BUMN yang menyajikan data secara lengkap dan mudah diidentifikasi untuk mengukur variabel-variabel penelitian selama tahun penelitian yaitu 2018-2022.
3. BUMN memiliki laporan keuangan dan laporan tahunan yang lengkap selama 5 tahun terakhir (2018-2022).

3.2 Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Sedangkan, sumber data yang digunakan merupakan sumber data sekunder yang diperoleh dari laporan keuangan dan laporan tahunan perusahaan BUMN yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2018-2022, yang diperoleh dari website resmi Bursa Efek Indonesia yaitu www.idx.com dan website resmi perusahaan terkait serta *Google Trends* perusahaan terkait.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yaitu metode dokumentasi sebagai pengumpulan data, di mana penelitian terdahulu dan dukungan literatur lain menjadi sumber atas studi pustaka.

3.4 Definisi Operasional Variabel

3.4.1 Variabel Independen

3.4.1.1 Gender Diversity

Gender Diversity atau keragaman gender dalam suatu perusahaan dapat dikatakan sebagai proporsi wanita dan pria dalam menjalankan suatu perusahaan (Campbell & Vera, 2008). *Gender Diversity* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan proporsi wanita dalam dewan direksi, dihitung dari presentase jumlah dewan direksi wanita terhadap jumlah dewan direksi yang ada dalam perusahaan (Iswadi, 2016). Rumus untuk menghitung *Gender Diversity* secara matematis dapat ditulis sebagai berikut :

$$\text{Gender Diversity} = \frac{\text{Jumlah Direksi Wanita}}{\text{Jumlah Dewan Direksi}} \times 100$$

3.4.1.2 Remunerasi Direksi

Dalam Remunerasi Direksi terdapat tiga komponen utama yaitu gaji pokok, tunjangan dan insentif (Pangestu *et.al.*, 2019). Dalam penelitian ini remunerasi diukur dengan ukuran rasio perbandingan jumlah remunerasi yang bersifat variabel yang tertera pada laporan keuangan dengan jumlah laba sebelum pajak penghasilan badan (Teg, 2016). Rumus untuk menghitung Remunerasi Direksi secara matematis dapat ditulis sebagai berikut :

$$\text{Remunerasi Direksi} = \frac{\text{Jumlah Remunerasi}}{\text{Jumlah Laba sebelum Pph}}$$

3.4.2 Variabel Dependen

3.4.2.1 Kinerja Perusahaan

Pada penelitian ini kinerja perusahaan diproksikan menjadi kinerja internal atau ROE (*Return On Equity*) seperti pada penelitian (Pangestu *et al.*, 2019; Teg, 2016; Iswadi, 2016). ROE merupakan pengukuran dari profitabilitas perusahaan yang menggunakan persentase untuk melihat kemampuan perusahaan dalam memberikan imbalan investasi (*return*) kepada para pemegang saham (Pangestu *et al.*, 2019). Semakin tinggi nilai ROE maka semakin baik kondisi perusahaan karena menggambarkan perusahaan dapat menghasilkan laba melalui pemanfaatan ekuitas dengan baik (Iswadi, 2016). Rumus untuk menghitung Kinerja Perusahaan secara matematis dapat ditulis sebagai berikut :

$$ROE = \frac{\text{Laba bersih}}{\text{Total Ekuitas}} \times 100$$

3.4.3 Variabel Moderasi

3.4.3.1 Visibilitas Publik

Variabel moderasi dari penelitian ini adalah *Public Visibility* (PV) atau Visibilitas Publik, yang diukur menggunakan *Google Search Volume* (GSV) melalui *Google Trends* yang mencerminkan volume pencarian dari setiap kueri yang dikirimkan ke *Google*. Penelitian ini mengambil sampel perusahaan BUMN yang terdaftar di BEI tahun 2018-2022, sehingga menyaring volume pencarian menurut nama lengkap setiap perusahaan terakait. Menurut Aouadi & Marsat (2018), penelitian ini mengubah data GSV mingguan menjadi basis tahunan agar sesuai dengan frekuensi data lainnya. Rumus untuk menghitung Visibilitas Publik secara matematis dapat ditulis sebagai berikut :

$$PV = \text{Log natural dari rata-rata GSV per tahun.}$$

Adapun langkah-langkah pengambilan data visibilitas publik sebagai berikut:

1. Membuka website Google Trends yaitu *trends.google.co.id*.
2. Ketik nama lengkap masing-masing perusahaan yang telah ditentukan menjadi sampel penelitian.
3. Sesuaikan pengambilan tahun data yang diinginkan dengan mengklik “rentang khusus” dan pilih “setahun penuh”, lalu sesuaikan periode tahun yang ingin dilihat.
4. Jika sudah mendapat data visibilitas publik (masing-masing perusahaan dan tahun), maka akan muncul 52 angka volume pencarian pada setiap tahun periode yang dipilih (1 tahun = 52 minggu).
5. Lalu, rata-ratakan seluruh angka volume pencarian (per tahun) tersebut.
6. Terakhir Ln hasil dari rata-rata GSV per tahun. Hasil tersebut merupakan angka yang digunakan untuk variabel visibilitas publik dalam penelitian ini.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistika deskriptif merupakan suatu metode yang berhubungan dengan pengumpulan atau penyajian data sampai memberi informasi yang lebih jelas dan mudah untuk dipahami. Statistik deskriptif (*Descriptive Statistics*) memberikan suatu gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari jumlah data, nilai paling kecil (*minimum*), paling besar (*maximum*), selisih nilai paling besar dan paling kecil (*range*), rata-rata (*mean*), dan simpangan baku (*Standard Deviation*) dari tiap variabel penelitian (Ghozali, 2016).

3.5.2 Uji Asumsi klasik

Model regresi berganda harus memenuhi asumsi klasik. Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator linier yang baik. Untuk menguji apakah model yang digunakan diterima secara ekonometri dan apakah estimator yang diperoleh dengan metode kuadrat terkecil sudah memenuhi syarat BLUE, maka dilakukan uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi (Ghozali, 2016).

3.5.2.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen, keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-smirnov.

1. Jika signifikansi $> 0,05$ maka data terdistribusi normal
2. Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

3.5.2.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel tidak terjadi korelasi. Metode untuk mendiagnosa adanya multikolinearitas dapat dilakukan dengan uji *Variance Inflation Factor* (VIF) yang dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$VIF = 1 / Tolerance$$

Kriteria dalam melihat nilai *tolerance* dan VIF yaitu:

- a. Jika nilai *tolerance* $< 0,1$ dan VIF > 10 , terjadi multikolinearitas.
- b. Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan VIF < 10 , tidak terjadi multikolinearitas.

3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda dengan melihat grafik melalui pengamatan grafik *scatterplot* atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED, dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titiknya membentuk pola tertentu secara teratur (bergelombang, melebar, lalu menyempit) maka dapat diindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat diindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.2.4 Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali (2016), autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Permasalahan ini muncul karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji *Run Test* adalah cara untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi, *Run test* merupakan bagian dari statistik non-parametrik dapat pula digunakan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi. Jika antar residual tidak terdapat hubungan korelasi maka dikatakan bahwa residual adalah acak atau random. *Run test* digunakan untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak (sistematis). *Run test* dilakukan dengan membuat hipotesis dasar, yaitu:

H_0 : residual (res_1) random

H_A : residual (res_1) tidak random

Dengan hipotesis dasar di atas, maka dasar pengambilan keputusan uji statistik dengan *run test* adalah (Ghozali, 2016) :

1. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_A ditolak.
Hal ini berarti data residual terjadi secara random (acak).
2. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_A diterima.
Hal ini berarti data residual terjadi secara tidak random (sistematis).

3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Alat uji yang digunakan dalam pengujian penelitian ini adalah Metode Regresi Linier Berganda (*Multiple Linear Regression*), yaitu teknik analisis untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model dalam penelitian ini adalah

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 * Z + \beta_4 X_2 * Z + e$$

Keterangan :

Y	: ROE (<i>Return On Equity</i>)
X1	: <i>Gender Diversity</i>
X2	: Remunerasi Direksi
Z	: GSV (<i>Visibilitas Publik</i>)
α	: Konstanta
β_1 - β_4	: Koefisien Regresi
e	: <i>error terms</i> (kesalahan pengganggu)

3.5.4 Uji Hipotesis

3.5.4.1 Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi layak uji dan dapat dilanjutkan pada pengujian selanjutnya (Ghozali, 2016). Uji F dilakukan dengan melihat nilai signifikansi F pada output hasil regresi menggunakan SPSS dengan nilai signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) dengan derajat bebas (n-k), dimana n : jumlah pengamatan dan k : jumlah variabel.

Dengan kriteria sebagai berikut :

1. Uji Kecocokan model ditolak jika $\alpha > 0,05$
2. Uji Kecocokan model diterima jika $\alpha < 0,05$

3.5.4.2 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Pengujian signifikansi parameter individual ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen dengan asumsi variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2016).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ maka hipotesis alternatif ditolak dimana koefisien regresi tidak signifikan dan secara individual variabel independen tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima dimana koefisien regresi signifikan dan secara individual variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.5.4.3 Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi yang kecil menandakan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat terbatas (Ghozali, 2016).

3.5.5 Analisis Regresi Moderasi (*Moderated Regression Analysis*)

Teori analisis ini untuk mengetahui apakah variabel moderasi akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2016). Terdapat tiga model pengujian regresi dengan variabel moderasi yaitu uji interaksi (MRA), uji selisih mutlak dan uji residual. Dalam penelitian ini akan digunakan MRA (*Moderated Regression Analysis*). MRA (*Moderated Regression Analysis*) merupakan aplikasi khusus regresi linear berganda dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) (Ghozali, 2016).

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh *Gender Diversity* dan Remunerasi Direksi terhadap Kinerja Perusahaan dengan Visibilitas Publik sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Perusahaan BUMN yang terdaftar di BEI tahun 2018-2022), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel *Gender Diversity* memiliki pengaruh negatif terhadap *Return On Equity*. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini **tidak terdukung**.
2. Variabel Remunerasi Direksi memiliki pengaruh negatif terhadap *Return On Equity* (ROE). Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini **tidak terdukung**.
3. Variabel *Gender Diversity* dengan adanya interaksi Visibilitas Publik menunjukkan bahwa Visibilitas Publik sebagai Variabel Moderasi memperkuat pengaruh *Gender Diversity* terhadap *Return On Equity* (ROE). Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini **terdukung**.
4. Variabel Remunerasi Direksi dengan adanya interaksi Visibilitas Publik menunjukkan bahwa Visibilitas Publik sebagai Variabel Moderasi memperkuat pengaruh Remunerasi Direksi terhadap *Return On Equity* (ROE). Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini **terdukung**.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sampel yang diuji dalam penelitian ini masih terbatas karena hanya meneliti Perusahaan BUMN yang terdaftar di BEI sehingga tidak diketahui variabel yang mempengaruhi kinerja perusahaan pada perusahaan sektor lainnya.
2. Periode pengamatan yang dibatasi hanya 5 tahun yaitu 2018-2022 sehingga tidak diketahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tahun pengamatan yang tidak diteliti.

5.3 Saran

Saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang diharapkan akan memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan.
2. Penelitian selanjutnya dapat memperluas populasi perusahaan yang akan diteliti dan memperpanjang periode penelitian, sehingga sampel perusahaan relatif banyak agar didapatkan hasil penelitian lebih komprehensif.
3. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel selain Visibilitas Publik sebagai variabel moderasi yang diharapkan dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- Akinyomi, O. J., Omokehinde, J. O., Taleatu, A. T., & Olurin, E. O. (2019). Directors' remuneration And Financial Performance. *Fountain University Osogbo Journal of Management (FUOJM)*, 4(2), 105 – 111.
- Amin, N. N., & Sunarjanto, S. (2016). Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris dan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan. *Fokus Manajerial: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 14(1).
- Aouadi, A., & Marsat, S. (2018). Do ESG Controversies Matter for Firm Value? Evidence from International Data. *Journal of Business Ethics*, 151(4), 1027–1047.
- Bani-Khalid, T., & Kouhy, R. (2017). The impact of national contextual factors on corporate social and environmental disclosure (CSED): The perceptions of jordanian stakeholder. *International Review of Management and Business Research*, 6(2), 556.
- Beji, R., Yousfi, O., Loukil, N., & Omri, A. (2021). Board Diversity and Corporate Social Responsibility: Empirical Evidence from France. *Journal of Business Ethics*, 173(1).
- Berlinna, C. M., & Supriyono, R. A. Pengaruh Anggota Komite Audit Perempuan Terhadap Fee Audit: Ukuran Perusahaan, Risiko Perusahaan, Dan Kompleksitas Perusahaan Sebagai Variabel Pemoderasi. *ABIS: Accounting and Business Information Systems Journal*, 11(2), 148-160.
- Betz, M., O'Connell, L., & Shepard, J. M. (1989). Gender differences in proclivity for unethical behavior. *Journal of business ethics*, 8, 321-324.
- BUMN. (2021). *Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia Nomor PER-13/MBU/09/2021 Tentang Pedoman Penetapan Penghasilan Direksi, Dewan Komisaris, dan Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara*. Diakses pada tanggal 07 September 2023, dari <https://jdih.bumn.go.id/peraturan/PER-13-MBU-09-2021>.
- BUMN. (2022). *Keterwakilan Perempuan dan Milenial*. Diakses pada tanggal 27 September 2023 dari, <https://bumn.go.id/prioritas/prioritas/Keterwakilan%20Perempuan%20dan%20Milenial>

- Campbell, K., & Minguez-Vera, A. 2008. Gender Diversity in the Boardroom and Firm Financial Performance. *Journal of Bussiness Ethics*, 83(3): 435-451.
- CNBC Indonesia. (07 Maret 2023). *Wanita Paling Berpengaruh di BUMN 2023*. Diakses pada tanggal 27 September 2023, dari <https://www.cnbcindonesia.com/specialreport/news/20230307/Wanita-Paling-Berpengaruh-BUMN-2023/index.php>.
- CNBC Indonesia. (20 July 2022). *Berguguran! Ini Sederet BUMN yang Pailit karena Salah Kelola*. Diakses pada tanggal 07 Agustus 2023 dari, <https://www.cnbcindonesia.com/market/20220720095736-17-356947/berguguran-ini-sederet-bumn-yang-pailit-karena-salah-kelola>.
- CNBC Indonesia. (24 Maret 2023). *Hebat! Makin Banyak Perempuan RI Jadi Bos*. Diakses pada tanggal 27 September 2023, dari <https://www.cnbcindonesia.com/research/20230324111420-128-424181/hebat-makin-banyak-perempuan-ri-jadi-bos>.
- Drake, M. S., Roulstone, D. T., & Thornock, J. R. (2012). Investor Information Demand: Evidence from Google Searches Around Earnings Announcements. *Journal of Accounting Research*, 50(4), 1001–1040.
- Farida, D. N. (2019). Pengaruh diversitas gender terhadap pengungkapan sustainability development goals. *Jurnal Akuntansi Indonesia*, 8(2), 89-107.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilsbach, L., Schütte, P., & Franken, G. (2022). Water reporting in mining: Are corporates losing sight of stakeholder interests? *Journal of Cleaner Production*, 345, 1–10.
- Grant Thornton. (8 Maret 2023). *Women in Bussiness 2023*. Diakses pada tanggal 27 September 2023, dari <https://www.grantthornton.co.id/insights/global-insights1/women-in-business-2023/>
- Hafsi, T., & Turgut, G. (2013). Boardroom Diversity and its Effect on Social Performance: Conceptualization and Empirical Evidence. *Journal of Business Ethics*, 112(3), 463–479.
- Hardies, K., & Khalifa, R. (2018). Gender is not “a dummy variable”: A discussion of current gender research in accounting. *Qualitative Research in Accounting & Management*, 15(3), 385-407.
- Harrison, J. S., Freeman, R. E., & Abreu, M. C. S. D. (2015). Stakeholder Theory As an Ethical Approach To Effective Management : Applying The Theory To Multiple Contexts. *Revista brasileira de gestão de negócios*, 17(55), 858–869.

- Hou, T. C. T. (2019). The Relationship Between Corporate Social Responsibility And Sustainable Financial Performance: Firm-Level Evidence From Taiwan. *Corporate Social Responsibility And Environmental Management*, 26(1), 19–28.
- Ilhamdi, I., & Arianti, N. E. S. (2017). Board Diversity, Ukuran Perusahaan Dan Intellectual Capital Disclosure Bank Umum Syariah. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam*, 5(2), 139-157.
- Iswadi. (2016). Kinerja Perusahaan Berkaitan Dengan Diversitas Gender Dalam Dewan Direksi. *Ekonis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2).
- Ivone & I. Lee. (2022). Kinerja Perusahaan: Apakah Tata Kelola Perusahaan Dan Diversitas Gender Berpengaruh?. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(6), 2545-2558.
- Jensen, M.C. and W.H. Meckling. (1976), 'Theory of the Firm: Managerial Behaviour, Agency Costs and Ownership Structure'. *Journal of Financial Economics*, 3 (4), 305-360.
- Kang, H., M. Cheng, dan S. J. Gray. (2007). "Corporate governance and board composition: diversity and independence of australian boards. *Corporate Governance: An International Review*". 15(2):194–207.
- Karim, S. (2021). Do women on corporate boardrooms influence remuneration patterns and socially responsible practices? Malaysian evidence. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 40(5), 559-576.
- KBBI. (2023). *Arti kata remunerasi*. Diakses pada tanggal 07 Agustus 2023, dari <https://kbbi.web.id/remunerasi>
- Kirana, C. A., & Novita, N. (2021). Remunerasi Direksi, Disparitas Gaji Antar Direksi Dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Kontemporer*, 13(2), 81-95.
- Konrad, A. M., Ritchie, J. E., Lieb, P., & Corrigan, E. (2018). Sex Differences and Similarities in Job Attribute Preference: A Meta Analysis. *Psychological Bulletin*, 126(4), 593.
- Kusuma, S. Y., Sudarman, S., & Astutik, D. (2018). Pengaruh Diversitas Gender Dewan Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perbankan Yang Terdaftar Di Bei Periode 2014-2017. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah*, 6(2), 253.
- Kusumastuti, S., Supatmi, S., & Sastra, P. (2007). Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan Dalam Perspektif Corporate Governance. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 9(2), 88-98.
- Lisaime, L., & Sri, D. (2018). Analisis Pengaruh Diversitas Gender, Kepemilikan Institusional, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal keuangan dan bisnis*, 16(1), 64-83.

- Lubis, N. R. H., Syahyunan, S., & Azhmy, M. F. (2022). Pengaruh Keberagaman Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur. *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital dan Kewirausahaan*, 1(2), 107-125.
- Maghfiroh & D. C. Utomo (2019). Pengaruh Diversitas Gender Pada Struktur Dewan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Diponegoro Journal of Accounting*, 8(3), 1-9.
- Mahyuni, S., & Rahmawati, W. (2022). Pengaruh Woman On Board Room Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Mutiara Akuntansi*, 7(2), 151-162.
- Nasution, D., & Karin, J. (2016). Do auditor and CFO Gender Matter to Earnings Quality? Evidence from Sweden. *Gender in Management: An International Journal*, 32(5), 330–351.
- Ogbeide, S., & Akanji, B. (2016). Executive remuneration and the financial performance of quoted firms: The Nigerian experience. *Management and Economics Review*, 1(2), 229-242.
- Pangestu, A. P., Agustia, S., & Rachman, R. A. (2019). Pengaruh Pemberian Remunerasi Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Publik di Indonesia. *Studi Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 2(1), 49-77.
- Pollach, I., & Schaper, S. (2023). Social visibility and substance in corporate social sustainability disclosures. *Corporate Communications: An International Journal*, 28(3), 400-424.
- Prasetyo, J., & Harto, P. (2023). Gender diversity dan keahlian keuangan komite audit dalam memprediksi financial statement fraud. *Riset dan Jurnal Akuntansi*, 7(3), 2150-2159.
- Probohundono, A. N., Perwitasari, D., & Putra, P. (2016). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Remunerasi Direksi: Studi Komparasi Perusahaan di Australia, Singapura, Indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 13(1), 52-69.
- Rahman, B., & Cheisviyanny, C. (2020). Pengaruh Kualitas Pengungkapan Corporate Social Responsibility, Dewan Direksi Wanita Dan Dewan Komisaris Wanita Terhadap Tax Aggressive. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 2(3), 2942-2955.
- Rahmanto & S. R. Dara. (2020). Diversitas gender dan kinerja keuangan sektor farmasi di Indonesia. *Jurnal Proaksi*, 7(2), 183-193.
- Ramdhania, D. L., Yulia, E., & Leon, F. M. (2020). Pengaruh Gender Diversity Dewan Direksi dan CEO terhadap Nilai Perusahaan Sektor Property, Real Estate dan Pembangunan Di Indonesia. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 19(2), 082-094.
- Reguera-Alvarado, N., P. de Fuentes, dan J. Laffarga. (2017). "Does Board Gender Diversity Influence Financial Performance ? Evidence From Spain". *Journal of Business Ethics*. 141(2):337–350.

- Ruparelia, R., dan Njuguna, A. (2016). Relationship between Board Remuneration and Financial Performance in the Kenyan Financial Services Industry. *International Journal of Financial Research*, 7(2), 247–255.
- Russo, A., & Perrini, F. (2010). Investigating stakeholder theory and social capital: CSR in large firms and SMEs. *Journal of Business Ethics*, 91(2), 207–221.
- Salsabila, M., & Adhariani, D. (2023). “Artificial” gender diversity and public visibility: The case of corporate water disclosure in Indonesia. *Business Strategy & Development*, 6(2), 166-175.
- Saputri, R. Z. D., & Sasongko, N. (2021, December). Effects Of Gender Diversity, Managerial Ownership Structure And External Financing Needs On Company Performance. In *Prosiding University Research Colloquium*, 552-559.
- Sener, I., & Karaye, A. B. (2014). Board composition and gender diversity: comparison of Turkish and Nigerian listed companies. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 1002-1011.
- Sindo News. (25 Juni 2022). *Ini Deretan Penyebab BUMN Rugi, Nomor 5 Diungkap Sendiri oleh Erick Thohir*. Diakses pada tanggal 07 Agustus 2023 dari, <https://sin.do/u/ioshttps://ekbis.sindonews.com/read/808701/33/ini-deretan-penyebab-bumn-rugi-nomor-5-diungkap-sendiri-oleh-erick-thohir-1656155188/10>
- Tania, K. S., & Hesniati, H. (2022). The effect of gender diversity on firm performance in Indonesia. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 5(2), 267-284.
- Teg Teg, I. W. (2016). Analisis Gender Diversity Dan Remunerasi Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Tekun*, VII(02), 203–221.
- Triana, L., & Asri, M. (2017). The impact of female directors on firm performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 32(1), 19-32.
- Wu, W., Liu, Y., Chin, T., & Zhu, W. (2018). Will green CSR enhance innovation? A perspective of public visibility and firm transparency. *International journal of environmental research and public health*, 15(2), 268.
- Yarram, S. R., & Adapa, S. (2021). Board gender diversity and corporate social responsibility: Is there a case for critical mass? *Journal of Cleaner Production*, 278(123319).
- Zeng, H., Zhang, T., Zhou, Z., Zhao, Y., & Chen, X. (2020). Water disclosure and firm risk: Empirical evidence from highly water-sensitive industries in China. *Business Strategy and the Environment*, 29(1), 17–38.

Zulkarnain, Z., & Mirawati, W. (2019). Karakteristik dewan direksi dan pengaruhnya terhadap kinerja keuangan perusahaan. *Cakrawala Repositori IMWI*, 2(2), 72-81.