



GOOD CORPORATE GOVERNANCE DAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN DENGAN GENDER DIVERSITY SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Diana Annisa¹, Ati Sumiati², Unggul Purwohed³

^{1,2,3} Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of good corporate governance and corporate social responsibility on company performance with gender diversity as a moderating variable in the Basic and Chemical Industry Sectors listed on the Indonesia Stock Exchange for the 2020-2021 period. This study uses quantitative methods with secondary data sourced from the company's annual report and sustainability report. The research sample of 54 companies was selected using simple random sampling technique. The data analysis techniques used include multiple linear regression analysis and moderation, as well as hypothesis testing. The results showed that the independent board of commissioners (X1) had a significant positive effect on company performance, the audit committee (X2) had a significant negative effect on company performance. Meanwhile, managerial ownership (X3) and corporate social responsibility (X4) have no effect on company performance. In addition, gender diversity (z) is able to moderate the effect of independent commissioners and audit committees on company performance and gender diversity (Z) is not able to moderate the effect of managerial ownership and corporate social responsibility on company performance.

Keywords: *Good Corporate Governance, Corporate Social Responsibility, Company Performance, and Gender Diversity.*

How to Cite:

Annisa, D., Sumiati, A., & Purwohed, U., (2023). *Good Corporate Governance dan Corporate Social Responsibility Terhadap Kinerja Perusahaan dengan Gender Diversity Sebagai Variabel Moderasi*, Vol. 4, No. 1, hal 133-155.

PENDAHULUAN

Dewasa ini, kemajuan inovasi teknologi yang progresif dan semakin kompetitifnya persaingan antar perusahaan menandai bahwa pesatnya perkembangan dunia bisnis secara global. Setiap perusahaan harus meningkatkan efisiensi dan efektivitasnya agar dapat bertahan untuk tetap berkompetisi dan mencapai tujuannya. Jika suatu perusahaan hendak bertahan dan berkembang, harus lebih memperhatikan keadaan kinerja perusahaannya. Secara umum, perusahaan didirikan bertujuan untuk mencari margin atau keuntungan dengan maksimal dan memaksimalkan kekayaan atau meningkatkan kesejahteraan para pemegang saham melalui peningkatan kinerja perusahaan (Adnyani et al., 2020).

Kinerja perusahaan menjadi parameter dalam mengevaluasi tingkat keberhasilan manajemen dalam mengelola sumber daya perusahaan dan membantu manajemen dalam menetapkan kebijakan serta rencana bisnis perusahaan di masa mendatang. Menurunnya kinerja perusahaan pada suatu perusahaan mengakibatkan laba yang dihasilkan mengalami penurunan, menjadikan kepercayaan pemegang saham menjadi menurun dan enggan untuk menanamkan modalnya pada perusahaan (Alim & Destriana, 2019). Bahkan lebih parahnya para pemegang saham dapat menarik sahamnya dari perusahaan.

Kinerja perusahaan yang menurun disebabkan oleh pihak manajemen yang buruk dalam melakukan pengelolaan perusahaan. Hal ini mencerminkan ketidakmampuan manajemen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan perusahaan. Sehingga menimbulkan *agency problem* karena adanya pemisahan antara pengelola (*agent*) dan pemilik saham (*principal*). *Agency problem* terjadi akibat *agent* sebagai pihak yang dipekerjakan oleh *principal* tidak menjalankan kepentingan *principal* dan mementingkan kepentingan pribadi, yang berdampak pada kinerja perusahaan.

Dalam menghindari *agency problem*, memerlukan sistem pengendalian yang kuat melalui penerapan *good corporate governance* untuk menetapkan perencanaan berorientasi pada tujuan, implementasi sistem yang baik, dan pengambilan keputusan yang objektif guna meningkatkan kualitas kinerja perusahaan (Efendi & Afifa, 2021). Mekanisme *good corporate governance* berperan sebagai alat yang menegakkan kedisiplinan pengelola untuk menaati kontrak yang telah disepakati dengan *principal*, dengan dilandasi oleh prinsip-prinsip *good corporate governance*. Dengan demikian, diharapkan bahwa dengan adanya tata kelola perusahaan yang baik dapat mengurangi *agency problem* dalam perusahaan yang akan berpengaruh pada peningkatan kinerja perusahaan. Adapun lima prinsip yang melandasi penerapan *good corporate governance*, diantaranya adalah *transparency*, *accountability*, *responsibility*, *independency*, dan *fairness* yang harus dipenuhi, agar keberlanjutan usaha perusahaan dapat tercapai dengan mencermati pihak-pihak yang berkepentingan.

Bukti empiris mengenai hubungan antara *good corporate governance* dan kinerja perusahaan. Mekanisme *good corporate governance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan (Kurnianto et al., 2019; Nugroho & Laily, 2019; Ratna Sari & Omika Dewi, 2019). Sementara itu, penelitian lain menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara *good corporate governance* dengan kinerja perusahaan (Adnyani et al., 2020; Regina, 2021; Wendy & Harnida, 2020).

Menurut Hamdani (2016) menyatakan bahwa salah satu bentuk penerapan prinsip *good corporate governance* dengan implementasi *corporate social responsibility* sebagai bentuk tanggung jawab sosial yang berfokus kepada pemegang saham. *Good corporate governance* dan *corporate social responsibility* memiliki keterkaitan yang tidak dapat dipisahkan. Keduanya mempunyai posisi penting dalam operasi bisnis perusahaan. *Corporate Social Responsibility* (CSR) sebagai bentuk tanggungjawab perusahaan kepada *stakeholders* dan *shareholder* dengan melaksanakan upaya meminimalkan dampak buruk dari kegiatan usaha serta memberikan manfaat pada pembangunan perekonomian di masa mendatang (Julialevi & Ramadhanti, 2021).

Di Indonesia, setiap perusahaan diwajibkan untuk menerapkan program *corporate social responsibility* yang diatur dalam UU no.40 Tahun 2007 pasal 74. Dengan adanya regulasi tersebut, perusahaan diwajibkan untuk melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungan terutama perusahaan yang usahanya erat dengan sumber daya alam. Hal ini bertujuan merealisasikan pembangunan ekonomi berkelanjutan yang bermanfaat memajukan taraf kehidupan dan lingkungan bagi perusahaan, organisasi setempat, dan masyarakat umum. Pengungkapan *Corporate Social Responsibility* (CSR) dapat meningkatkan kepercayaan *stakeholder* dan *shareholder* yang berdampak pada meningkatnya reputasi perusahaan di mata publik dan mampu berdaya saing. Dengan adanya peningkatan reputasi perusahaan dapat berpengaruh pada meningkatnya kinerja perusahaan.

Bukti empiris mengenai hubungan antara *corporate social responsibility* dan kinerja perusahaan. *Corporate social responsibility* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan (Adnyani et al., 2020; Alfawaz & Fathah, 2022; Chintya & Haryanto, 2019; Julialevi & Ramadhanti, 2021). Berbeda dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh antara *corporate social responsibility* dengan kinerja perusahaan (Fadilah & Khairunnisa, 2018; Gantino et al., 2020; Sitanggung & Ratmono, 2019; Zalukhu et al., 2020).

Isu mekanisme *good corporate governance* berkembang pesat pada beberapa dekade terakhir yang menjadi topik hangat dibahas dalam penelitian terkait relevansi dengan mekanisme *good corporate governance*, khususnya isu *gender diversity* perihal keberagaman gender dalam manajemen puncak pada suatu perusahaan. Keberadaan dan peran serta gender wanita dalam perusahaan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Keberadaan wanita yang memiliki sifat hati-hatian dan teliti dalam pekerjaan dapat membantu perusahaan meningkatkan kinerja perusahaannya. Hal ini terjadi karena wanita sangat menghindari risiko yang tinggi dan lebih memilih risiko yang lebih kecil dan aman bagi perusahaan. Sehingga keberadaan wanita pada jajaran manajemen puncak dapat membantu menetralkan sifat anggota pria yang cenderung senang mengambil risiko tinggi pada perusahaan (Thoomaszen & Hidayat, 2020).

Bukti empiris mengenai hubungan antara *gender diversity*, *good corporate governance*, *corporate social responsibility*, dan kinerja perusahaan. *Gender diversity* mampu memoderasi pengaruh GCG dan CSR terhadap kinerja perusahaan (Orazalin & Baydauletov, 2020; Santoso & Wahyudi, 2021). Penelitian berbeda menyatakan bahwa *gender diversity* tidak memoderasi pengaruh *corporate social responsibility* terhadap kinerja perusahaan (Mali & Amin, 2021).

Bersumber pada fakta hasil penelitian yang mendapatkan perbandingan penemuan dari riset terdahulu yang bersifat kontradiktif perihal pengaruh *good corporate governance* dan *corporate social responsibility* terhadap kinerja perusahaan dengan *gender diversity* sebagai variabel moderasi. Studi kasus pada perusahaan di sektor industri dasar dan kimia yang terdaftar di bursa efek Indonesia periode 2020-2021.

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Keagenan

Menurut Hamdani (2016) menyatakan bahwa teori keagenan adalah interaksi atau hubungan antara *principal* yaitu pemegang saham dan *agent* yaitu manajer. *Principal* memberikan kewenangan pada *agent* untuk mengurus dan mengelola operasional perusahaan, termasuk mengelola dana dan mengambil keputusan untuk dan atas nama perusahaan. Teori keagenan mengasumsikan bahwa memisahkan kepemilikan dan pengelolaan perusahaan dapat menimbulkan masalah agensi. Konflik kepentingan antara *principal* dan *agent* terjadi karena *agent* sebagai pihak yang dipekerjakan oleh *principal* kemungkinan tidak menjalankan kepentingan *principal* dan mementingkan kepentingan pribadi, sehingga meningkatkan biaya agensi yang dapat memengaruhi kinerja perusahaan. Dengan demikian, penerapan *Good Corporate Governance* dapat menjadi solusi untuk memantau *agency problem* antara manajer (*agent*) dengan pemegang saham (*principal*), serta membatasi perilaku oportunistik manajemen (Mahrani & Soewarno, 2018).

Teori Legitimasi

Menurut Deegan dalam Utami dan Yusniar (2020) mengungkapkan bahwa teori legitimasi merupakan teori mengenai interaksi antara perusahaan dan masyarakat di tempat dimana perusahaan melakukan aktivitasnya. Melalui teori legitimasi, perusahaan perlu berupaya meyakinkan bahwa aktivitas operasionalnya sesuai dengan kerangka dan norma yang berada dalam masyarakat atau lingkungan di tempat perusahaan beroperasi, serta meyakinkan bahwa aktivitas perusahaan dapat diterima atau dilegitimasi oleh pihak eksternal. Teori legitimasi digunakan sebagai dasar bagi perusahaan guna mengungkapkan *corporate social responsibility*. Pengungkapan *corporate social responsibility* dilakukan oleh perusahaan sebagai upaya mendapatkan legitimasi dari masyarakat dan komitmen perusahaan berperan serta pada pembangunan ekonomi berkelanjutan.

Kinerja Perusahaan

Menurut Kusmayadi et al. (2021) menjelaskan bahwa kinerja perusahaan merupakan kapabilitas perusahaan untuk menggapai tujuannya melalui pemanfaatan sumber daya dengan efektif dan efisien; dan menggambarkan sejauh mana perusahaan telah menggapai hasilnya yang dibandingkan dengan kinerja sebelumnya dan kinerja perusahaan lain serta mengukur sejauh mana menggapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. Pengukuran kinerja perusahaan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengukur keberhasilan perusahaan selama satu periode tertentu (Adnyani et al., 2020).

Hasil pengukuran kinerja perusahaan menjadi dasar bagi manajemen perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan di masa mendatang (Mahrani & Soewarno, 2018). Menurut Veno dalam Nugroho & Laily (2019) berpendapat bahwa perusahaan juga memerlukan pengukuran kinerja perusahaan untuk menetapkan strategi yang tepat untuk menggapai tujuan perusahaan. Pengukuran kinerja perusahaan berdasarkan sudut pandang akuntansi merupakan penilaian dengan menggunakan analisis rasio-rasio keuangan. Secara umum, rasio keuangan yang berfungsi dalam mengevaluasi kinerja perusahaan suatu perusahaan merupakan rasio profitabilitas. Rasio probabilitas digunakan untuk memahami kemampuan perusahaan dalam menghasilkan margin pada satu periode tertentu serta memberikan gambaran mengenai tingkat efisiensi dan efektifitas manajemen dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan (Kusmayadi et al., 2021).

Good Corporate Governance

Menurut Hamdani (2016) menjelaskan bahwa *good corporate governance* merupakan sebuah kerangka kerja dan struktur yang diterapkan dalam pengelolaan perusahaan dengan tujuan meningkatkan nilai bagi para pemegang saham dalam jangka panjang sambil memperhatikan kepentingan semua *stakeholder*. Menurut penelitian oleh Regina (2021), *good corporate governance* adalah suatu sistem tata kelola perusahaan yang bertujuan untuk menggapai kinerja perusahaan semaksimal mungkin dengan cara-cara yang tidak merugikan pemangku kepentingan. Tata kelola yang baik menuntut perusahaan melakukan pembangunan dan pelaksanaan prinsip-prinsip *good corporate governance* dalam sistem manajerial. Adanya penerapan prinsip-prinsip tersebut diharapkan dapat menjamin keberlanjutan dan pencapaian kinerja perusahaan, sehingga perusahaan dapat memberikan manfaat kepada seluruh *stakeholder* serta *shareholder*.

Secara teoritis menurut Darwir dalam penelitian oleh Allan et al. (2020), implementasi *good corporate governance* akan meningkatkan kinerja perusahaan dengan mengurangi risiko yang mungkin timbul bagi manajemen puncak dalam mengambil keputusan demi kepentingan pribadi. Secara umum, *good corporate governance* dapat meningkatkan kepercayaan investor untuk menginvestasikan dana mereka pada perusahaan yang berdampak positif pada kinerja perusahaan.

Dalam penelitian ini, indikator mekanisme *good corporate governance* mencakup:

1. Dewan Komisaris Independen

Menurut Widyati dalam penelitian Regina (2021) menyatakan bahwa dewan komisaris independen merupakan anggota dewan komisaris yang tidak memiliki hubungan dengan anggota dewan komisaris lainnya, direksi, pemegang saham mayoritas, atau perusahaan terkait keuangan, manajemen, kepemilikan saham, atau keterkaitan lainnya yang dapat memengaruhi kemampuan mereka untuk bertindak secara independen.

2. Komite Audit

Secara teoritis menurut Tjiger et al., dalam penelitian Baihaqi (2019) menegaskan bahwa komite audit adalah salah satu komite yang dibentuk oleh dewan komisaris dengan tugas dan tanggung jawab utama memastikan terlaksananya prinsip-prinsip *good corporate governance*, terutama transparansi dan pengungkapan yang dilaksanakan dengan bertanggung jawab dan sesuai proporsi oleh manajemen.

3. Kepemilikan Manajerial

Secara teoritis menurut Bukhori dalam penelitian oleh Adnyani et al. (2020) menegaskan bahwa kepemilikan manajerial merujuk pada proporsi kepemilikan saham oleh pihak manajemen puncak, yaitu dewan komisaris dan dewan direktur, yang secara aktif terlibat dalam proses pengambilan keputusan.

Corporate Social Responsibility

Menurut ISO (*International Organization for Standardization*) 26000 dalam penelitian oleh Sitanggang dan Ratmono (2019), tanggung jawab sosial perusahaan adalah kewajiban perusahaan kepada masyarakat dan lingkungan akibat kegiatan operasionalnya dan pengambilan keputusan oleh manajemen. Hal ini diwujudkan dengan bersikap etis dan transparan, sejalan dengan upaya pembangunan ekonomi yang berkelanjutan dan kesejahteraan masyarakat. Perusahaan harus memperhatikan harapan semua pihak yang terkait, dengan mematuhi norma dan hukum internasional serta berintegrasi dengan organisasi secara menyeluruh.

Berdasarkan pendapat Ariantini et al., dalam penelitian Allan et al. (2020) mengatakan bahwa pentingnya pelaksanaan *corporate social responsibility* oleh perusahaan yang merupakan bentuk kepedulian perusahaan untuk mempertahankan keberlangsungan perusahaannya, perusahaan harus mencermati dan berpartisipasi dalam pemenuhan kesejahteraan *stakeholder* dan *shareholder*, serta berperan aktif dalam memelihara lingkungan, yang dikenal sebagai konsep *triple bottom line*. Konsep *triple bottom line* mengakui bahwa untuk menjaga keberlanjutan perusahaan, harus memperhatikan tiga aspek yaitu, mencapai laba yang menguntungkan (*Profit*), memberikan manfaat positif bagi masyarakat (*People*), dan turut memelihara kelestarian lingkungan (*Planet*) (Kelana & Ramdany, 2020).

Gender Diversity

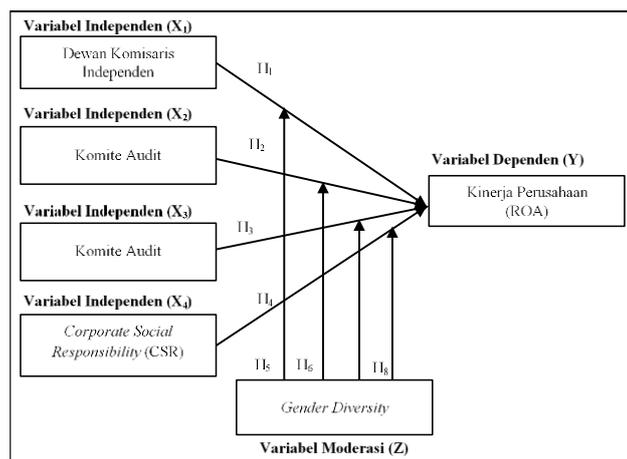
Gender diversity merupakan proporsi keterwakilan wanita di tingkat manajemen puncak. Keragaman dalam tingkat manajemen puncak dianggap sebagai karakteristik dan keahlian yang bervariasi dan diberikan oleh setiap pemangku kepentingan dalam proses pengambilan keputusan. Keragaman gender yang lebih besar membuat perusahaan lebih kreatif dan inovatif dalam berpendapat dan pengambilan keputusan (Matitaputty & Davianti, 2020). Menurut Prihatiningtias dalam penelitian oleh Mali dan Amin (2021) menyatakan bahwa dalam konteks lingkungan kerja, keragaman gender mengacu pada proporsi pria dan wanita yang dapat memengaruhi cara berkomunikasi dan bekerja satu sama lain di tempat kerja, dan memengaruhi kinerja perusahaan.

Berdasarkan penelitian oleh Thoomaszen dan Hidayat (2020) menegaskan bahwa keberagaman gender dalam manajemen puncak jika diterapkan oleh perusahaan memberikan dampak positif bagi peningkatan kualitas tata kelola perusahaan dan kinerja perusahaan, serta dapat meminimalisir *agency problem* yang terjadi dalam perusahaan. Keberagaman gender diperlukan dalam perusahaan diharapkan agar dengan adanya perbedaan perspektif antara pria dan wanita dapat memberikan inovasi serta meningkatkan kreativitas yang dapat membantu perusahaan menemukan dan mendapatkan peluang baru.

Hipotesis dan Model Penelitian

Hipotesis penelitian bersifat sementara dan akan meneliti kebenaran fakta penelitian. Berdasarkan latar belakang serta teori yang melandasi penelitian ini, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- H₁ : Dewan komisaris independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.
- H₂ : Komite audit berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.
- H₃ : Kepemilikan manajerial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.
- H₄ : *Corporate social responsibility* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.
- H₅ : *Gender diversity* memoderasi pengaruh dewan komisaris independen terhadap kinerja perusahaan.
- H₆ : *Gender diversity* memoderasi pengaruh komite audit terhadap kinerja perusahaan.
- H₇ : *Gender diversity* memoderasi pengaruh kepemilikan manajerial terhadap kinerja perusahaan.
- H₈ : *Gender diversity* memoderasi pengaruh *corporate social responsibility* terhadap kinerja perusahaan.



Sumber: Data diolah Peneliti (2023)

Gambar 1. Model Kerangka Pemikiran

METODE

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Sasaran dari penelitian ini adalah dewan komisaris independen, komite audit, kepemilikan manajerial, dan *corporate social responsibility* sebagai variabel independen, kinerja perusahaan sebagai variabel dependen, dan *gender diversity* sebagai variabel moderasi pada Sektor Industri Dasar dan Kimia yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2020-2021. Penelitian ini berbasis pengujian hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Menurut Purwohedi (2022) menyatakan bahwa populasi merupakan seluruh data yang tersedia dapat dijadikan objek atau subjek untuk penelitian. Populasi terjangkau yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah perusahaan yang beroperasi di Sektor Industri Dasar dan Kimia yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia periode 2020-2021. Populasi terjangkau ditentukan dengan beberapa pertimbangan atau kriteria yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia sebelum tahun 2021
2. Perusahaan mempublikasikan laporan tahunan pada tahun 2020 dan 2021
3. Perusahaan yang tidak mengalami rugi berturut-turut pada periode 2020-2021

Teknik *sampling* dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *probability sampling* yaitu *simple random sampling* untuk menentukan sampel. Menurut Purwohedi (2022) menyatakan bahwa teknik *simple random sampling* adalah teknik yang digunakan untuk penentuan sampel dari populasi dimana setiap elemen memiliki kesempatan sama untuk terpilih sebagai populasi.

Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus *Isaac* dan *Michael*. Pada penelitian ini mendapatkan populasi terjangkau sebanyak 62 perusahaan, dan ditentukan batas toleransi kesalahan sebesar 5% serta nilai $d = 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel yang diambil sebagai observasi dalam penelitian ini adalah 54 perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan jenis data berupa data sekunder yang berasal dari laporan tahunan dan laporan berkelanjutan pada perusahaan di Sektor Industri Dasar dan Kimia yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Data penelitian diperoleh dari laman web Bursa Efek Indonesia yakni <https://www.idx.co.id> serta laman web perusahaan yang bersangkutan. Penelitian dilakukan dalam kurun waktu dua tahun yaitu tahun 2020-2021.

Operasional Variabel

Kinerja perusahaan adalah suatu ukuran yang diukur untuk mengetahui kapabilitas perusahaan dalam memperoleh margin atas kegiatan operasional dan pengelolaan sumber dayanya. Kinerja perusahaan dapat diukur dengan menganalisis laporan keuangan menggunakan rasio keuangan. Salah satu rasio keuangan yang digunakan adalah profitabilitas yang dapat diukur dengan melalui ROA. Dalam penelitian ini, variabel kinerja perusahaan diproksikan dengan ROA. Rumus yang digunakan untuk mengukur ROA adalah sebagai berikut:

$$\text{Return On Assets} = \frac{\text{Laba setelah pajak}}{\text{Total Aset}}$$

Dewan komisaris independen adalah dewan komisaris yang tidak terikat dengan anggota dewan komisaris lainnya, dewan direksi, atau pemegang saham dalam perusahaan yang dapat memengaruhi kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab secara mandiri. Variabel pertama *good corporate governance* diproksikan dengan dewan komisaris independen. Rumus yang digunakan untuk mengukur dewan komisaris independen adalah sebagai berikut:

$$\text{Dewan komisaris Independen (DKI)} = \frac{\sum \text{Komisaris Independen}}{\sum \text{Anggota Dewan Komisaris}}$$

Komite audit adalah salah satu komite yang dibentuk oleh dewan komisaris yang untuk membantu dewan komisaris dalam pengawasan, berperan baik memastikan penyusunan laporan keuangan yang sesuai serta mempertahankan kredibilitas perusahaan dan menjadi pengendali internal perusahaan yang memadai dalam pelaksanaan *good corporate governance*. Variabel kedua *good corporate governance* dalam penelitian ini diproksikan dengan komite audit. Rumus yang digunakan untuk mengukur komite audit adalah sebagai berikut:

$$\text{Komite Audit (KA)} = \sum \text{Anggota Komite Audit}$$

Kepemilikan manajerial merupakan saham yang dimiliki oleh manajemen puncak yang bertindak sebagai pengelola perusahaan dan pemilik perusahaan atau pemegang saham yang aktif terlibat dalam pengambilan keputusan. Variabel ketiga *good corporate governance* diproksikan dengan kepemilikan manajerial. Rumus yang digunakan untuk mengukur kepemilikan manajerial adalah sebagai berikut:

$$\text{Kepemilikan Manajerial (KM)} = \frac{\sum \text{Saham yang dimiliki oleh manajemen}}{\sum \text{Saham yang beredar}}$$

Corporate social responsibility merupakan suatu sesuatu terkait kepedulian sosial yang dilakukan perusahaan dalam rangka menciptakan peningkatan kesejahteraan sosial dan kualitas hidup masyarakat yang menjadi komitmen berkelanjutan dunia usaha untuk berlaku sesuai bingkai dan norma yang ada di lingkungan masyarakat setempat serta memberikan kontribusi bagi pengembangan ekonomi di komunitas setempat maupun masyarakat secara umum. Dalam penelitian ini, pengungkapan CSR dinyatakan dengan CSRI yaitu dengan mengevaluasi setiap elemen yang disajikan

dalam laporan tahunan perusahaan ataupun laporan berkelanjutan dengan mengacu pada standar pelaporan keberlanjutan GRI (*Global Reporting Initiative*) dengan jumlah indeks 91 indikator yang terdiri dari 3 kategori utama, meliputi 9 indikator kinerja ekonomi (CSRI1), 34 indikator kinerja lingkungan (CSRI2), dan 48 indikator kinerja sosial (CSRI3). Setiap indikator dinilai 1 jika diungkapkan dan dinilai 0 jika tidak diungkapkan. Untuk menghitung CSRI menggunakan rumus sebagai berikut:

$$CSRI_j = \frac{\sum X_{ij}}{N_{ij}}$$

Keberagaman dalam posisi manajemen puncak dianggap sebagai kombinasi dari atribut, karakteristik, dan keahlian yang bervariasi dan ditunjukkan oleh setiap pemangku kepentingan dalam pengambilan keputusan. Keberagaman gender lebih besar akan membuat perusahaan menjadi lebih kreatif dan inovatif. Keberagaman gender yang ada pada dewan direksi akan memberikan pengaruh kualitas pada pengambilan keputusan perusahaan. Dalam penelitian ini, *gender diversity* diprosikan dengan persentase dewan direksi wanita dalam perusahaan. Rumus yang digunakan untuk mengukur *gender diversity* adalah sebagai berikut:

$$Gender\ Diversity\ (GD) = \frac{\sum \text{Dewan Direksi Perempuan}}{\sum \text{Anggota Dewan Direksi}}$$

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan program analisis data statistik dan ekonometrika tingkat lanjut yaitu Eviews 10 untuk mengolah data penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji persyaratan analisis, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan moderasi, serta uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Uji Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	ROA	DKI	KA	KM	CSR	GD
Mean	0.042036	0.408730	3.009259	0.085026	0.525438	0.085317
Median	0.031766	0.366667	3.000000	0.001788	0.582418	0.000000
Maximum	0.112762	0.666667	3.500000	0.739160	0.769231	0.500000
Minimum	0.004769	0.285714	3.000000	1.90E-11	0.137363	0.000000
Std. Dev.	0.030809	0.097210	0.068041	0.167763	0.195054	0.139700
Skewness	0.881351	1.132374	7.142749	2.542274	-0.640193	1.512717
Kurtosis	2.749727	3.556383	52.01887	9.187500	2.246746	4.310030
Jarque-Bera	7.131943	12.23696	5865.581	144.3100	4.965255	24.45622
Probability	0.028270	0.002202	0.000000	0.000000	0.083523	0.000005
Sum	2.269936	22.07143	162.5000	4.591400	28.37363	4.607143
Sum Sq. Dev.	0.050308	0.500839	0.245370	1.491661	2.016441	1.034359
Observations	54	54	54	54	54	54

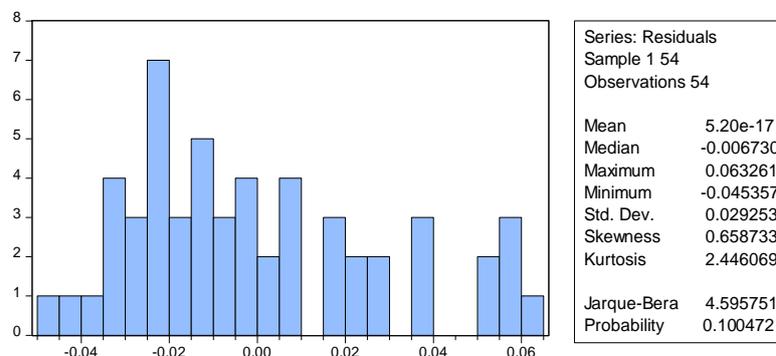
Sumber: Output Eviews 10 (2023)

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan jumlah data observasi sebanyak 54 sampel perusahaan di Sektor Industri Dasar dan Kimia periode 2020-2021. Data kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA memperoleh nilai minimum 0,0048 dari PT. Toba Pulp Lestari Tbk dan nilai maksimum 0,1127 dari PT. Charoen Pokhand Indonesia Tbk. Berdasarkan tabel 1, hasil olah data diketahui bahwa nilai

mean lebih besar dari nilai standar deviasi, yakni $0,042 > 0,030$, dapat disimpulkan bahwa rendahnya variasi data dalam variabel ROA sehingga data terhindar dari penyimpangan data. Data dewan komisaris independen (DKI) yang diolah memperoleh hasil nilai minimum 0,29 dan nilai maksimum 0,67. Berdasarkan tabel 1, hasil olah data diketahui bahwa nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi, yakni $0,4 > 0,1$, dapat disimpulkan bahwa rendahnya variasi data dalam variabel DKI sehingga data terhindar dari penyimpangan data. Data komite audit (KA) yang diolah memperoleh hasil nilai minimum 3 dan nilai maksimum 3,50. Berdasarkan tabel 1, hasil olah data diketahui bahwa nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi, yakni $3 > 0,07$, dapat disimpulkan bahwa rendahnya variasi data dalam variabel KA sehingga data terhindar dari penyimpangan data. Data kepemilikan manajerial (KM) yang diolah memperoleh hasil nilai minimum 0,00 dan nilai maksimum 0,74. Berdasarkan tabel 1, hasil olah data diketahui bahwa nilai mean lebih kecil dari nilai standar deviasi yakni $0,08 < 0,17$. Dapat disimpulkan bahwa tingginya variasi data dalam variabel KM, sehingga terdapat penyimpangan data dalam variabel kepemilikan manajerial. Data *Corporate Social Responsibility* (CSR) yang diolah memperoleh hasil nilai minimum 0,14 dari PT. Pelangi Indah Canindo Tbk dan PT. Singaraja Putra Tbk., dan nilai maksimum 0,77 dari PT. Chandra Asri Petrochemical Tbk. Berdasarkan tabel 1, hasil olah data diketahui bahwa nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi, yakni $0,53 > 0,20$, dapat disimpulkan bahwa rendahnya variasi data dalam variabel CSR sehingga data terhindar dari penyimpangan data. Data *gender diversity* (GD) yang diolah memperoleh hasil nilai minimum 0,00 dan nilai maksimum 0,5. Berdasarkan tabel 1, hasil olah data diketahui bahwa nilai mean 0,09 lebih kecil dari nilai standar deviasi 0,14. Dapat disimpulkan tingginya variasi data dalam variabel GD sehingga terdapat penyimpangan data pada variabel *gender diversity*.

Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas



Sumber: Output Eviews 10 (2023)

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2, hasil output uji normalitas menunjukkan nilai *probability* $0,100 > 0,05$ dan nilai *Jarque-Bera* $4,60 > 0,05$. Dalam konteks pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa data dewan komisaris independen, komite audit, kepemilikan manajerial, *corporate social responsibility*, kinerja perusahaan, dan *gender diversity* memiliki distribusi normal. Sehingga data dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

2. Uji Linearitas

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

Ramsey RESET Test
Equation: UNTITLED
Specification: ROA C DKI KA KM CSR
Omitted Variables: Squares of fitted values

	Value	Df	Probability
t-statistic	0.231370	48	0.8180
F-statistic	0.053532	(1, 48)	0.8180
Likelihood ratio	0.060190	1	0.8062

Sumber: Output Eviews 10 (2023)

Berdasarkan tabel 2, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat. Hal ini dibuktikan dengan nilai *probability F-statistic* sebesar $0,81 > 0,05$.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variance Inflation Factors
Sample: 1 54
Included observations: 54

Variable	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
C	0.038264	2094.679	NA
DKI	0.002005	19.35388	1.017967
KA	0.004128	2047.177	1.026707
KM	0.000691	1.318483	1.044993
CSR	0.000515	8.829805	1.051981

Sumber: Output Eviews 10 (2023)

Berdasarkan tabel 3, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa pada variabel dewan komisaris independen (DKI) memperoleh nilai VIF $1,02 < 10$, variabel komite audit (KA) memperoleh nilai VIF $1,03 < 10$, variabel kepemilikan manajerial (KM) memperoleh nilai VIF $1,04 < 10$, variabel corporate social responsibility (CSR) memperoleh nilai VIF $1,05 < 10$. Maka, dalam pengambilan keputusan dinyatakan bahwa dalam penelitian ini tidak adanya pengaruh multikolinearitas diantara variabel bebas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedasticity Test: Breusch-Pagan-Godfrey

F-statistic	1.464005	Prob. F(5,48)	0.2191
Obs*R-squared	7.145357	Prob. Chi-Square(5)	0.2101
Scaled explained SS	4.082045	Prob. Chi-Square(5)	0.5377

Sumber: Output Eviews 10 (2023)

Berdasarkan tabel 4, hasil uji Heteroskedastisitas memperoleh nilai *Prob. Chi-Square(5)* menunjukkan hasil $0,2101 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas dan memenuhi homoskedastisitas.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.268560	0.195611	1.372924	0.1760
DKI	-0.037459	0.044776	-0.836581	0.4069
KA	-0.072404	0.064246	-1.126979	0.2652
KM	-0.007829	0.026288	-0.297837	0.7671
CSR	0.013958	0.022685	0.615280	0.5412
Durbin-Watson stat	2.006637			

Sumber: Output Eviews 10 (2023)

Berdasarkan tabel 5, hasil pengujian autokorelasi menunjukkan nilai *Durbin-Watson Statistics* menunjukkan hasil $1,65 > 2,00 > 2,35$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini model regresi tidak mengalami autokorelasi atau data tidak terpengaruh oleh masalah autokorelasi.

Analisis Koefisien Regresi

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Dependent Variable: ROA
Method: Least Squares
Sample: 1 54
Included observations: 54

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.268560	0.195611	1.372924	0.1760
DKI	-0.037459	0.044776	-0.836581	0.4069
KA	-0.072404	0.064246	-1.126979	0.2652
KM	-0.007829	0.026288	-0.297837	0.7671
CSR	0.013958	0.022685	0.615280	0.5412

Sumber: Output Eviews 10 (2023)

Berdasarkan tabel 6, hasil analisis regresi linear berganda memperoleh persamaan regresi diantaranya 0,2685 untuk konstanta, -0,0374 untuk dewan komisaris independen, -0,0724 untuk komite audit, -0,0078 untuk kepemilikan manajerial, dan 0,0139 untuk *corporate social responsibility*. Maka persamaan regresi dirumuskan sebagai berikut:

$$ROA = 0.2685 - 0.0374*DKI - 0.0724*KA - 0.0078*KM + 0.0139*CSR$$

2. Moderated Regression Analysis (MRA)

Tabel 7. Hasil Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

Dependent Variable: ROA
Method: Least Squares
Sample: 1 54
Included observations: 54

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.783400	0.381777	2.051984	0.0460
DKI	1.150398	0.557969	2.061761	0.0450
KA	-2.337560	0.941999	-2.481487	0.0169
KM	0.018531	0.419489	0.044175	0.9650
CSR	0.141581	0.226603	0.624798	0.5353
DKI_GD	-1.626547	0.756658	-2.149646	0.0370
KA_GD	1.552688	0.801275	2.037772	0.0489
KM_GD	-0.039349	0.524674	-0.074997	0.9405
CSR_GD	-0.181692	0.306771	-0.592273	0.5566

Sumber: Output Eviews 10 (2023)

Berdasarkan tabel 6, hasil analisis regresi moderasi memperoleh persamaan regresi diantaranya 0,7834 untuk konstanta, 1,1503 untuk dewan komisaris independen (DKI), -23375 untuk komite audit (KA), 0,0185 untuk kepemilikan manajerial (KM), 0,1415 untuk *corporate social responsibility* (CSR), -1,6265 untuk dewan komisaris independen yang dimoderasi oleh *gender diversity* (DKI_GD), 1,5526 untuk komite audit yang dimoderasi oleh *gender diversity* (KA_GD), -0,0393 untuk kepemilikan manajerial yang dimoderasi oleh *gender diversity* (KM_GD), dan -0,1816 untuk *corporate social responsibility* yang dimoderasi oleh *gender diversity* (CSR_GD). Maka persamaan regresi dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{ROA} = 0.783 + 1.150 \cdot \text{DKI} - 2.337 \cdot \text{KA} + 0.018 \cdot \text{KM} + 0.141 \cdot \text{CSR} - 1.626 \cdot \text{DKI_GD} + 1.552 \cdot \text{KA_GD} - 0.039 \cdot \text{KM_GD} - 0.181 \cdot \text{CSR_GD}$$

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (*t-test*)

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (*t-test*)

Dependent Variable: ROA
Method: Least Squares
Sample: 1 54
Included observations: 54

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.783400	0.381777	2.051984	0.0460
DKI	1.150398	0.557969	2.061761	0.0450
KA	-2.337560	0.941999	-2.481487	0.0169
KM	0.018531	0.419489	0.044175	0.9650
CSR	0.141581	0.226603	0.624798	0.5353
DKI_GD	-1.626547	0.756658	-2.149646	0.0370
KA_GD	1.552688	0.801275	2.037772	0.0489
KM_GD	-0.039349	0.524674	-0.074997	0.9405
CSR_GD	-0.181692	0.306771	-0.592273	0.5566

Sumber: Output Eviews 10 (2023)

Berdasarkan tabel 8, hasil uji parsial (*T-test*) dijelaskan sebagai berikut ini:

- 1) Hasil pengujian menunjukkan variabel dewan komisaris independen (DKI) berada pada arah positif dengan memperoleh nilai $2.0617 > 2,0117$ dan nilai probabilitas sebesar $0.0432 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, dimana variabel dewan komisaris independen secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan.
- 2) Hasil pengujian menunjukkan variabel komite audit (KA) berada pada arah negatif dengan memperoleh nilai $-2.4814 > 2,0117$ dan nilai probabilitas sebesar $0.0169 < 0,05$. Maka dapat

- 3) disimpulkan bahwa H2 diterima, dimana variabel komite audit secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan.
- 4) Hasil pengujian menunjukkan variabel kepemilikan manajerial (KM) pada arah positif dengan memperoleh nilai $0.0441 < 2,0117$ dan nilai probabilitas sebesar $0.9650 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H3 tidak diterima, dimana variabel kepemilikan manajerial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.
- 5) Hasil pengujian menunjukkan variabel *corporate social responsibility* (CSR) pada arah positif dengan memperoleh nilai $0.6247 < 2,0117$ dan nilai probabilitas sebesar $0.5353 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H4 tidak diterima, dimana variabel *corporate social responsibility* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.
- 6) Hasil pengujian menunjukkan hasil hitung moderasi antara dewan komisaris independen dengan *gender diversity* pada arah negatif dengan memperoleh nilai $-2.1496 > 2,0117$ dan nilai probabilitas sebesar $0,0370 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H5 diterima, dimana variabel *gender diversity* dapat memoderasi variabel dewan komisaris independen berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan.
- 7) Hasil pengujian menunjukkan hasil hitung moderasi antara komite audit dengan *gender diversity* pada arah positif dengan memperoleh nilai $2.0377 > 2,0117$ dan nilai probabilitas sebesar $0.0489 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H6 diterima, dimana variabel *gender diversity* dapat memoderasi variabel komite audit berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan.
- 8) Hasil pengujian menunjukkan hasil hitung moderasi antara kepemilikan manajerial dengan *gender diversity* pada arah negatif dengan memperoleh nilai $-0.0749 < 2,0117$ dan nilai probabilitas sebesar $0.9405 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H7 tidak diterima, dimana variabel *gender diversity* tidak dapat memoderasi variabel kepemilikan manajerial terhadap kinerja perusahaan.
- 9) Hasil pengujian menunjukkan hasil hitung moderasi antara *corporate social responsibility* dengan *gender diversity* pada arah negatif dengan memperoleh nilai $-0.5922 < 2,0117$ dan nilai probabilitas sebesar $0.5566 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H8 tidak diterima, dimana variabel *gender diversity* tidak dapat memoderasi variabel *corporate social responsibility* terhadap kinerja perusahaan.

2. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R-squared	0.196402	Mean dependent var	0.042036
Adjusted R-squared	0.053540	S.D. dependent var	0.030809
S.E. of regression	0.029973	Akaike info criterion	-4.026019
Sum squared resid	0.040427	Schwarz criterion	-3.694522
Log likelihood	117.7025	Hannan-Quinn criter.	-3.898173
F-statistic	1.374765	Durbin-Watson stat	1.885638
Prob(F-statistic)	0.233439		

Sumber: Output Eviews 10

Berdasarkan tabel 9, hasil uji koefisien determinasi ditunjukkan oleh label *R-squared* sebesar 0,1964. Maka, dapat diartikan bahwa variasi seluruh variabel independen yaitu dewan komisaris independen, komite audit, kepemilikan manajerial, dan *corporate social responsibility* dapat memengaruhi variabel terikat yaitu kinerja perusahaan dengan *gender diversity* sebagai variabel moderasi sebesar 19,64%. Sedangkan sisanya sebesar 80,36% dipengaruhi oleh variabel lain yang diluar penelitian.

PEMBAHASAN

1. Dewan komisaris independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan hipotesis pertama (H1) diterima. Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel dewan komisaris independen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan. Artinya proporsi jumlah dewan komisaris independen dalam perusahaan mampu menjalankan fungsinya dengan efektif dan maksimal dalam mengawasi kinerja direksi agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan kepentingan pemegang saham. Penelitian ini didukung oleh penelitian Cahyaningrum et al. (2022) menyatakan bahwa proporsi komisaris independen dapat meningkatkan kinerja keuangan suatu perusahaan. Dewan komisaris independen akan melakukan pengawasan dan memberikan saran kepada dewan direksi terkait pengelolaan perusahaan dalam penerapan *good corporate governance*. Penelitian ini searah dengan penelitian oleh Mahrani & Soewarno (2018) dan Kurnianto et al. (2019) yang menunjukkan bahwa peran dewan komisaris independen mampu melakukan pengawasan dengan baik kepada manajemen puncak sebagai pengelola perusahaan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian relevan oleh Baharuddin (2022) yang menyatakan bahwa dewan komisaris independen tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Fakta terkait dalam pelaksanaan fungsi dewan komisaris independen yang tidak berjalan maksimal diakibatkan oleh *agency problem* yaitu perbedaan pendapat dalam pengambilan keputusan dalam pelaksanaan pengawasan kepada manajemen puncak.

2. Komite audit berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan hipotesis kedua (H2) diterima. Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel komite audit berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan. Artinya dengan jumlah komite audit sebanyak tiga orang dalam perusahaan dapat menjalankan fungsinya secara efektif dan memaksimalkan pengawasan dalam penyusunan laporan keuangan yang berdampak pada perusahaan yang semakin baik. Namun, semakin banyak anggota komite audit dalam perusahaan dapat menurunkan kinerja perusahaan. Hal ini terjadi karena menurunnya fungsi pengawasan yang dilakukan oleh komite audit diakibatkan oleh banyaknya pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Penelitian ini didukung penelitian oleh Ade Irma (2019) yang menyatakan bahwa komite audit berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan. Semakin banyak jumlah komite audit dalam perusahaan maka akan semakin banyak pengawasan yang dilakukan sehingga menimbulkan banyaknya pertimbangan keputusan oleh komite audit yang kemungkinan akan menurunkan kinerja perusahaan. Namun, semakin kecil jumlah komite audit dalam perusahaan maka akan meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini juga searah dengan penelitian oleh Bouaine & Hrichi (2019) yang menunjukkan bahwa komite audit berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian relevan oleh Ayuningtyas et al., (2020) yang menyatakan bahwa komite audit tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan ketidakmampuan komite audit dalam menjalankan tugasnya sebagai pengawas dan memastikan kredibilitas laporan keuangan.

3. Kepemilikan manajerial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan hipotesis ketiga (H3) tidak diterima. Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel kepemilikan manajerial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Artinya, rendahnya kepemilikan saham oleh pihak manajemen dalam perusahaan. Penelitian ini didukung penelitian oleh Adnyani et al. (2020) yang menyatakan bahwa kepemilikan manajerial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Fakta ini dibuktikan oleh

kepemilikan saham yang rendah oleh pihak manajemen dalam perusahaan, yang berakibat pada kurangnya pihak manajemen dalam merasakan secara langsung manfaat dari pengambilan keputusan. Perusahaan dapat melakukan mekanisme lain dengan melakukan kesepakatan dengan pihak lain dalam mengelola perusahaan dengan menjaga kepentingan terbaik perusahaan tersebut. Sehingga kewajiban pihak manajemen dalam mengelola dan menjaga kepentingan perusahaan dapat dilakukan sesuai dengan kesepakatan yang dapat berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan, terbebas dari besar kecilnya persentase kepemilikan saham oleh pihak manajemen. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian oleh Ayuningtyas et al. (2020) dan Regina (2021) yang menunjukkan bahwa kepemilikan manajerial dalam perusahaan relatif kecil. Perusahaan kurang maksimal dalam melaksanakan perannya dalam meningkatkan kinerja perusahaan melalui *Return On Asset*. Hal tersebut menyebabkan kinerja perusahaan menurun karena perusahaan tidak memiliki tata kelola perusahaan yang baik.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian relevan oleh Nugroho & Laily (2019) yang menyatakan bahwa kepemilikan manajerial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Fakta terkait menyatakan bahwa dengan kecenderungan meningkatnya kepemilikan saham oleh pihak manajemen. Semakin besar persentase kepemilikan manajerial, maka akan semakin kecil peluang terjadinya konflik keagenan.

4. *Corporate social responsibility* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan hipotesis keempat (H4) tidak diterima. Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel *corporate social responsibility* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Artinya rendahnya pengungkapan CSR yang dilakukan oleh perusahaan dikarenakan pihak manajemen yang kurang memiliki kepedulian terkait pengungkapan CSR dalam laporan tahunan ataupun laporan keberlanjutan perusahaan. Penelitian ini didukung penelitian terdahulu oleh Zalukhu et al. (2020) yang menyatakan bahwa terdapat keterkaitan antara *corporate social responsibility* dan kinerja perusahaan dengan tujuan sama. Dapat diartikan bahwa perusahaan yang melakukan pengungkapan CSR secara menyeluruh akan berdampak pada kinerja perusahaan yang semakin meningkat. Namun, pada kenyataannya pengungkapan CSR dalam perusahaan jauh dari hasil yang diharapkan. Hasil penelitian serupa oleh Riyadh et al. (2019) dan Puspasari & Ketut Sujana (2021) yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh *corporate social responsibility* terhadap kinerja perusahaan. Terkait dengan teori legitimasi, pengungkapan CSR di perusahaan akan memberikan apresiasi positif dari masyarakat terhadap perusahaan. Pengungkapan CSR digunakan sebagai sarana mengantisipasi dan menghindari tekanan sosial untuk meningkatkan citra dan reputasi perusahaan. Namun pada kenyataannya, rendahnya pengungkapan CSR di perusahaan yang mengakibatkan masyarakat tidak memiliki kepercayaan kepada perusahaan baik sebagai konsumen produk perusahaan ataupun melakukan penanaman modal kepada perusahaan. Sehingga terjadi penurunan pada margin perusahaan yang menjadikan menurunnya kinerja perusahaan.

Hasil penelitian berbeda pada penelitian relevan oleh Adnyani et al., (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada variabel *corporate social responsibility* terhadap kinerja perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan semakin luas dan tinggi pengungkapan CSR dalam laporan tahunan dan laporan berkelanjutan perusahaan akan memberikan sinyal dan dampak positif bagi pihak-pihak berkepentingan kepada perusahaan. Hal tersebut menjadikan meningkatnya kepercayaan pihak-pihak berkepentingan untuk menanamkan modal kepada perusahaan. Sehingga pengungkapan CSR yang dilakukan oleh perusahaan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja perusahaan.

5. *Gender diversity* memoderasi pengaruh dewan komisaris independen terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan hipotesis kelima (h5) diterima. Hasil pengujian membuktikan bahwa *gender diversity* sebagai variabel moderasi mampu memoderasi pengaruh negatif signifikan variabel dewan komisaris independen terhadap kinerja perusahaan. Artinya *gender diversity* memperkuat pengaruh antara dewan komisaris independen terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian serupa dengan penelitian relevan oleh Dani et al. (2019) yang menyatakan bahwa dewan direksi yang lebih beragam mungkin mengalami pengawasan manajemen yang lebih baik, karena peningkatan independensi dan peningkatan kinerja perusahaan. Keberagaman gender dalam posisi manajemen dapat mengarah pada good corporate governance yang lebih baik dalam perusahaan. Selain itu, keberagaman gender dalam dewan direksi memberikan basis informasi dan perspektif yang lebih luas dan dapat berkontribusi secara efektif dalam pengambilan keputusan, sehingga menciptakan nilai dan meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian relevan oleh Thoomaszen dan Hidayat (2020) yang menunjukkan keberagaman gender dalam manajemen puncak tidak memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan. Keberagaman gender dalam perusahaan di Indonesia, belum adanya regulasi yang mengatur terkait persentase keberagaman gender dalam manajemen puncak perusahaan. Sehingga tidak semua perusahaan memiliki anggota dewan wanita dan pria yang seimbang pada manajemen puncak. Hal tersebut menjadikan tidak adanya pengaruh *gender diversity*.

6. *Gender diversity* memoderasi pengaruh komite audit terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan hipotesis keenam (h6) diterima. Hasil pengujian membuktikan bahwa *gender diversity* sebagai variabel moderasi mampu memoderasi pengaruh positif signifikan variabel komite audit terhadap kinerja perusahaan. Artinya *gender diversity* memperkuat hubungan antara komite audit dan kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian oleh Martinez-Jimenez et al. (2020) yang menyatakan kehadiran wanita dalam manajemen puncak meningkatkan kualitas informasi keuangan dan menguntungkan kepentingan semua pemangku kepentingan, karena keputusan tentang praktik pelaporan keuangan lebih konservatif. Keberagaman gender dalam manajemen puncak memiliki implikasi penting, sesuai dengan teoritis yang digunakan. Keberadaan direksi wanita mengurangi agency problem dan memenuhi permintaan pemangku kepentingan yang berbeda, sehingga komite audit dapat melakukan fungsi pengawasannya dengan maksimal yang akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini serupa juga penelitian oleh Lok & Phua (2021) yang menyatakan keterlibatan direktur wanita dalam perusahaan mendukung pengungkapan laporan keuangan terintegrasi karena lebih beretika dan lebih bersedia mengungkapkan informasi kepada pemangku kepentingan. Dengan pengungkapan laporan keuangan terintegrasi memudahkan komite audit dalam melakukan pengawasan laporan keuangan untuk memastikan kredibilitas dan menghasilkan laporan berkualitas. Sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan.

7. *Gender diversity* memoderasi pengaruh kepemilikan manajerial terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan hipotesis ketujuh (h7) tidak diterima. Hasil pengujian membuktikan bahwa *gender diversity* sebagai variabel moderasi tidak mampu memoderasi pengaruh variabel kepemilikan manajerial terhadap kinerja perusahaan. Artinya *gender diversity* tidak dapat memperkuat pengaruh antara kepemilikan manajerial terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian oleh Kusmayadi et al. (2021) yang menunjukkan bahwa rendahnya proporsi keberadaan anggota dewan direksi wanita pada manajemen puncak dalam perusahaan. Oleh karena itu, dewan direksi wanita tidak memiliki pengaruh signifikan dalam memberikan pengetahuan, keterampilan, dan koneksi yang maksimal dalam pengambilan keputusan bagi pihak pemangku kepentingan yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

8. *Gender diversity* memoderasi pengaruh *corporate social responsibility* terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan hipotesis kedelapan (H8) tidak diterima. Hasil pengujian membuktikan bahwa *gender diversity* sebagai variabel moderasi tidak mampu memoderasi pengaruh variabel *corporate social responsibility* terhadap kinerja perusahaan. Artinya *gender diversity* tidak dapat memperkuat hubungan pengaruh *corporate social responsibility* terhadap kinerja perusahaan, akan tetapi dampak negatif atas moderasi *gender diversity* dapat diperkuat dengan menggunakan mekanisme *good corporate governance* yang lainnya. Penelitian ini didukung oleh penelitian Mali & Amin (2021) yang menyatakan bahwa gender direksi tidak memoderasi pengaruh *corporate social responsibility* terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat rasio gender dewan direksi dalam perusahaan tidak dapat memengaruhi pengaruh *corporate social responsibility* terhadap kinerja perusahaan. Selain itu, jumlah wanita pada jajaran manajemen puncak dapat meminimalisasi peran wanita dalam mengimplementasikan suatu regulasi. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian relevan oleh Orazalin & Baydauletov (2020) yang menyatakan bahwa perusahaan dapat meningkatkan efektivitas inisiatif terkait *corporate social responsibility* dengan memastikan bahwa dewan direksi perusahaan memiliki lebih banyak dewan direksi wanita. Hasilnya juga dapat membantu pembuatan kebijakan dan regulator dalam menyusun undang-undang untuk mempromosikan hak wanita serta keikutsertaan pada manajemen puncak dalam rangka memberikan manfaat sosial dan lingkungan bagi seluruh pemangku kepentingan dan masyarakat umum.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian relevan oleh Sejati et al. (2020) yang menyatakan bahwa feminisme dewan direksi mampu memperkuat pengaruh pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap kinerja keuangan. Hal ini dibuktikan dengan adanya dewan direksi wanita dapat meningkatkan tanggung jawab sosial perusahaan, sehingga memberikan keuntungan kepada perusahaan yang akan meningkatkan kinerja keuangan. Perusahaan harus mempertimbangkan memiliki banyak dewan direksi wanita, karena wanita cenderung lebih bersikap demokratis dalam melakukan pengambilan keputusan dengan melibatkan bawahan mereka.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *good corporate governance* dan *corporate social responsibility* terhadap kinerja perusahaan dengan *gender diversity* sebagai variabel moderasi. Secara khusus peneliti menganalisis apakah terdapat pengaruh antara *good corporate governance* yang diprosikan oleh dewan komisaris independen, komite audit, dan kepemilikan manajerial, dan *corporate social responsibility* terhadap kinerja perusahaan serta apakah terdapat pengaruh variabel-variabel yang dimoderasi oleh *gender diversity*.

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan yaitu, pertama, dewan komisaris independen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan pada Sektor Industri Dasar dan Kimia yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2020-2021. Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas sebesar $0,0450 < 0,05$. Kedua, komite audit berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan pada Sektor Industri Dasar dan Kimia yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2020-2021. Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas sebesar $0,0169 < 0,05$. Ketiga, kepemilikan manajerial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan pada Sektor Industri Dasar dan Kimia yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2020-2021. Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas sebesar $0,9650 < 0,05$. Keempat, *corporate social responsibility* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan pada Sektor Industri Dasar dan Kimia yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2020-2021. Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas sebesar $0,5353 < 0,05$. Kelima, *gender diversity* mampu memoderasi pengaruh dewan komisaris independen terhadap kinerja perusahaan pada Sektor Industri Dasar dan Kimia yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2020-2021. Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas sebesar $0,0370 < 0,05$. Keenam, *gender diversity* mampu memoderasi pengaruh komite audit terhadap kinerja perusahaan pada Sektor Industri Dasar dan Kimia yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2020-2021. Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas sebesar $0,0489 < 0,05$. Ketujuh, *gender diversity* tidak mampu memoderasi pengaruh kepemilikan manajerial terhadap kinerja perusahaan pada Sektor Industri Dasar dan Kimia yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2020-2021. Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas sebesar $0,9405 < 0,05$. Kedelapan, *gender diversity* tidak mampu memoderasi pengaruh *corporate social responsibility* terhadap kinerja perusahaan pada Sektor Industri Dasar dan Kimia yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2020-2021. Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas sebesar $0,5566 < 0,05$.

SARAN

Berdasarkan implikasi dan keterbatasan penelitian, beberapa saran yang dapat disampaikan sebagai bahan pertimbangan dan penutup penelitian ini. Pertama, perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan pengungkapan *corporate social responsibility* dalam laporan tahunan ataupun laporan keberlanjutan perusahaan sesuai dengan standar GRI yang berlaku. Karena keterbukaan dalam melakukan pengungkapan CSR mencerminkan bahwa perusahaan memiliki kepedulian sosial yang akan menjadikan meningkatnya kepercayaan *stakeholder* dan *shareholder*, sehingga akan berdampak kepada kinerja perusahaan. Kedua, untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian kinerja perusahaan dapat menggunakan objek penelitian lainnya di berbagai sektor yang ada di Bursa Efek Indonesia dengan cakupan yang lebih luas serta dapat menambah periode penelitian menjadi lebih dari dua tahun ataupun pada tahun terbaru. Ketiga, untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lainnya dalam penelitian terhadap kinerja perusahaan selain variabel dalam penelitian ini, seperti konsentrasi kepemilikan, gaya kepemimpinan, konservatisme akuntansi, dan sebagainya yang lebih berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Irma, A. D. (2019). Pengaruh Komisaris, Komite Audit, Struktur Kepemilikan, Size, dan Leverage terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Properti, Perumahan dan Kontruksi 2013-2017. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 697–712. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/28953>
- Adnyani, N. S., Endiana, I. D. M., & Arizona, P. E. (2020). Pengaruh Penerapan Good Corporate Governancedan Corporate Social Responsibility terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Kharisma*, 2(2), 228–249.
- Alfawaz, R., & Fathah, R. N. (2022). Pengaruh pengungkapan Corporate Social Responsibility terhadap kinerja keuangan perusahaan sektor industri kesehatan. *In Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*, 4, 513–521. <https://doi.org/https://doi.org/10.20885/ncaf.vol4.art64>
- Alim, M., & Destriana, U. (2019). Pengaruh Kepemilikan Institusional, Komite Audit Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan. *JMB : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 18–23. <https://doi.org/10.31000/jmb.v5i1.1990>
- Allan, F., Sondakh, J. J., & Gamaliel, H. (2020). Pengaruh Intellectual Capital, Corporate Social Responsibility dan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia). *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing "GOODWILL,"* 11(1), 44–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.35800/jjs.v11i1.29034>
- Ayuningtyas, E., Titisari, K. H., & Nurlaela, S. (2020). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Bank Go-Public Di Bei Tahun 2014-2018. *INVENTORY: Jurnal Akuntansi*, 4(1), 85–95. <https://doi.org/http://doi.org/10.25273/inventory.v4i1.6302>
- Baharuddin, S. (2022). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2020. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(2), 2343–2355. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i2.6270>
- Baihaqi, J. (2019). Pengaruh Intellectual Capital dan Corporate Governance Terhadap Kinerja Bank di Indonesia. *Journal of Islamic Finance and Accounting*, 2(1), 57. <https://doi.org/10.22515/jifa.v2i1.1606>
- Bouaine, W., & Hrichi, Y. (2019). Impact of Audit Committee Adoption and its Characteristics on Financial Performance: Evidence from 100 French Companies. *Accounting and Finance Research*, 8(1), 92. <https://doi.org/10.5430/afr.v8n1p92>
- Cahyaningrum, S. P., Titisari, K. H., & Astungkara, A. (2022). Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance dan Corporate Social Responsibility terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Owner (Riset Dan Jurnal Akuntansi)*, 6(3), 3027–3035. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i3.1012>
- Chintya, & Haryanto, M. (2019). Pengaruh Intellectual Capital Dan Corporate Social Responsibility Disclosure Terhadap Kinerja Perusahaan. *EQUITY: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 21(1), 93–106. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.34209/equ.v21i1.634>
- Dani, A. C., Picolo, J. D., & Klann, R. C. (2019). Gender influence, social responsibility and governance in performance. *RAUSP Management Journal*, 54(2), 154–177. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-07-2018-0041>

- Efendi, D., & Afifa, H. (2021). Pengaruh Good Corporate Governance Dengan Pengungkapan Csr Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 10(11), 1–19.
- Fadilah, F. H., & Khairunnisa. (2018). Pengaruh Good Corporate Governance Dan Corporate Social Responsibility Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan (Studi Pada Bank Umum Swasta Nasional dan Bank Umum Milik Negara. *E-Proceeding Of Management*, 5(3), 3392–3401.
- Gantino, R., Ruswanti, E., & Rahman, T. (2020). Leadership Style, Intellectual Capital, Corporate Social Responsibility and Corporate Performance: A Comparative study between two Indonesian Industries. *Journal of Accounting Research, Organization and Economics*, 2(3), 203–217. <https://doi.org/10.24815/jaroe.v2i3.15291>
- Hamdani. (2016). *Good Corporate Governance: Tinjauan Etika dalam Praktik Bisnis*. Mitra wacana media.
- Julialevi, K. O., & Ramadhanti, W. (2021). Pengaruh Pengungkapan Corporate Social Responsibility Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan Indonesia (Studi Komparatif Perbankan BUMN dan Swasta). *Jurnal Pendidikan Dan Teknologi Indonesia*, 1(2), 91–95. <https://doi.org/10.52436/1.jpti.19>
- Kelana, S. A., & Ramdany, R. (2020). Pengaruh Pengungkapan CSR Terhadap Kinerja Keuangan PT. Asahimas Flat Glass Tbk. *Jurnal Akuntansi*, 8(1), 13–20. <https://doi.org/10.37932/ja.v8i1.61>
- Kurnianto, W. A., Sudarwati, S., & Burhanudin, B. (2019). Mekanisme Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan Yang Terdaftar Di Jakarta Islamic Index (Jii) Tahun 2014-2016. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 12–20. <https://doi.org/10.33059/jmk.v8i1.480>
- Kusmayadi, D., Abdullah, Y., & Firmansyah, I. (2021). *Kinerja Perusahaan dengan Pendekatan Rasio-Rasio Keuangan*. Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Lok, Y. H., & Phua, L. K. (2021). Integrated Reporting and Firm Performance in Malaysia: Moderating Effects of Board Gender Diversity and Family Firms. *Estudios de Economia Aplicada*, 39(4), 1–7. <https://doi.org/10.25115/eea.v39i4.4588>
- Mahrani, M., & Soewarno, N. (2018). The effect of good corporate governance mechanism and corporate social responsibility on financial performance with earnings management as mediating variable. *Asian Journal of Accounting Research*, 3(1), 41–60. <https://doi.org/10.1108/AJAR-06-2018-0008>
- Mali, M. A. Y., & Amin, A. (2021). Peran Gender Dewan Direksi Sebagai Pemoderasi Corporate Social Responsibility Terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora*, 7(2), 166–172.
- Martinez-Jimenez, R., Hernández-Ortiz, M. J., & Cabrera Fernández, A. I. (2020). Gender diversity influence on board effectiveness and business performance. *Corporate Governance (Bingley)*, 20(2), 307–323. <https://doi.org/10.1108/CG-07-2019-0206>
- Matitaputty, J. S., & Davianti, A. (2020). Does broad gender diversity affect corporate social responsibility disclosures? *JEMA: Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 17(1), 35–50. <https://doi.org/10.31106/jema.v17i1.3612>
- Nugroho, A. E., & Laily, N. (2019). Pengaruh GCG Dan CSR Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Barang Dan Konsumsi Di BEI. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(6), 1–18.

- Orazalin, N., & Baydauletov, M. (2020). Corporate social responsibility strategy and corporate environmental and social performance: The moderating role of board gender diversity. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(4), 1664–1676. <https://doi.org/10.1002/csr.1915>
- Purwohedi, U. (2022). *METODE PENELITIAN: PRINSIP DAN PRAKTIK*. Raih Asa Sukses.
- Puspasari, N. K., & Ketut Sujana, I. (2021). The Effect of Corporate Social Responsibility Disclosure and Board Remuneration on Financial Performance with the Presence of Woman in the Good Corporate Governance Structure. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(1), 637–642. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR%0Awww.ajhssr.com>
- Ratna Sari, N. M. D., & Omika Dewi, I. G. A. A. (2019). Pengaruh Carbon Credit, Firm Size, Dan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 4(1), 62. <https://doi.org/10.38043/jiab.v4i1.2144>
- Regina, R. (2021). The influence of intellectual capital, good corporate governance and accounting conservatism on company's financial performance. *Journal of Islamic Accounting and Finance Research*, 3(1), 1–26. <https://doi.org/10.21580/jiafr.2021.3.1.7316>
- Riyadh, H. A., Sukoharsono, E. G., & Alfaiza, S. A. (2019). The impact of corporate social responsibility disclosure and board characteristics on corporate performance. *Cogent Business and Management*, 6(1), 1–18. <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1647917>
- Santoso, S. A., & Wahyudi, S. (2021). Pengaruh Mekanisme Corporate Governance dan Corporate Social Responsibility Terhadap Financial Performance dengan Gender Diversity Sebagai Variabel Moderasi. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(12), 6371–6383. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i12.5171>
- Sejati, F. R., Zakaria, & Aidha, N. (2020). Hubungan kinerja lingkungan dan pengungkapan tanggungjawab sosial terhadap kinerja keuangan dengan feminisme dewan direksi sebagai variabel moderasi. *JIA (Jurnal Ilmiah Akuntansi)*, 5(2), 235–263. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jia.v5i2.27716>
- Sitanggang, R. P., & Ratmono, D. (2019). Pengaruh Tata Kelola Perusahaan dan Pengungkapan CSR terhadap Kinerja Keuangan dengan Earning Management. *Diponegoro Journal of Accounting*, 8(2013), 1–15.
- Thoomaszen, S. P., & Hidayat, W. (2020). Keberagaman Gender Dewan Komisaris dan Direksi terhadap Kinerja Perusahaan. *E-Jurnal Akuntansi2*, 30(8), 2040–2052. <https://doi.org/10.24843/EJA.2020.v30.i08.p11>
- Utami, R., & Yusniar, M. W. (2020). Pengungkapan Islamic Corporate Social Responsibility (ICSR) Dan Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kinerja Keuangan Sebagai Variabel Intervening. *EL MUHASABA: Jurnal Akuntansi*, 11(2), 162–176. <https://doi.org/https://doi.org/10.18860/em.v11i2.8922>
- Wendy, T., & Harnida, M. (2020). Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance (Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, Dewan Komisaris Independen, Dan Dewan Direksi) Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di BEI. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 21(1), 15–24.

Zalukhu, Y. O., Manalu, H. A., & Munawarah. (2020). Implikasi Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Yang Memperoleh Sustainability Reporting Award (SRA). *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 2(1), 145–151. <https://doi.org/https://doi.org/10.47065/ekuitas.v2i1.379>