

---

***DIVERSITY DYNAMICS : THE ROLE OF FEMALE CFO AND  
BOARD COMPOSITION IN ENHANCING BANKING  
PERFORMANCE***

**Azifatul Hasanah<sup>1</sup>; Hadi Ismanto<sup>2</sup>**

Department of Economics and Business, Nahdlatul Ulama Islamic University Jepara,  
Indonesia<sup>1,2</sup>

Email : azifatulh51@gmail.com<sup>1</sup>; hadifeb@unisnu.ac.id<sup>2</sup>

**ABSTRAK**

Penelitian ini melakukan pemeriksaan komprehensif terhadap faktor-faktor yang memberi pengaruh dalam kinerja perusahaan perbankan yang listing di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode lima tahun dari 2018 sampai 2023. Secara khusus, studi ini menyelidiki dampak keberagaman dewan, keberadaan Chief Financial Officer (CFO) perempuan, jumlah direksi, dan pertumbuhan pendapatan terhadap metrik kinerja keseluruhan perusahaan-perusahaan ini. Metodologi penelitian kuantitatif digunakan, dengan memanfaatkan data panel dari 43 bank sampel (258 observasi) analisis regresi data, temuan mengungkapkan bahwa jumlah direksi secara signifikan meningkatkan kinerja perusahaan, menekankan pentingnya struktur tata kelola yang efektif. Temuan mengungkapkan bahwa sementara keberagaman dan keberadaan CFO perempuan tidak secara signifikan memengaruhi kinerja perusahaan, jumlah direksi yang lebih banyak berkorelasi positif dengan metrik kinerja yang lebih baik, khususnya Return on Equity (ROE). Pertumbuhan pendapatan menunjukkan dampak signifikan terhadap kinerja, menunjukkan sebagai indikator keberhasilan yang dapat diandalkan di sektor ini. Eksplorasi faktor nonfinansial yang memengaruhi kinerja perbankan, menantang asumsi yang berlaku tentang keberagaman gender dan peran kepemimpinan dalam tata kelola perusahaan. Studi ini memberikan pemahaman lebih dalam tentang bagaimana faktor-faktor nonfinansial, seperti keberagaman dan kepemimpinan dalam memengaruhi kinerja perusahaan, serta memberikan wawasan bagi praktik manajerial dan kebijakan investasi di sektor keuangan.

Kata kunci : Kinerja Perbankan; Keragaman; CFO Perempuan; Jumlah direksi; Pertumbuhan Pendapatan

**ABSTRACT**

*This study conducts a comprehensive examination of the factors that influence the performance of banking companies listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX) during a five-year period from 2018 to 2023. Specifically, the study investigated the impact of board diversity, the presence of female Chief Financial Officers (CFOs), the number of directors, and revenue growth on the overall performance metrics of these companies. A quantitative research methodology was used, by utilizing panel data from 43 sample banks (258 observations) data regression analysis, the findings revealed that the number of directors significantly improved the performance of the company, emphasizing the importance of an effective governance structure. The findings revealed that while the diversity and presence of female CFOs did not significantly affect company performance, a greater number of directors correlated positively with better performance metrics, particularly Return on Equity (ROE). Revenue growth shows a significant impact on performance, showing it as a reliable indicator of success in the*

*sector. An exploration of non-financial factors that affect banking performance, challenging prevailing assumptions about gender diversity and leadership roles in corporate governance. The study provides a deeper understanding of how non-financial factors, such as diversity and leadership affect company performance, as well as providing insights into managerial practices and investment policies in the financial sector.*

*Keywords : Banking Performance; Diversity; Female CFO; Number of Directors; Revenue Growth*

## PENDAHULUAN

Kinerja perusahaan pada umumnya dipengaruhi oleh keandalan laporan keuangan yang dimilikinya, yang mencerminkan kegiatan operasional mengenai kinerja perusahaan (Quoc et al., 2024) . Secara keseluruhan, peningkatan kinerja dapat dicapai jika perusahaan mengelola faktor internalnya secara efektif (Alsmady, 2022) . Dengan demikian, perolehan laba dan kualitas laporan keuangan dapat berdampak positif pada kinerja perusahaan seperti yang diharapkan.

Faktor yang sering menjadi pertimbangan manajemen perusahaan adalah keberagaman gender dalam jajaran direksi. Menurut López-Cabarcos et al., (2023) , pemilihan pemimpin akan memberikan hasil yang berbeda, terutama terkait karakteristik direktur perempuan dan laki-laki yang terkait dengan faktor-faktor seperti pengalaman, keahlian, jaringan direktur, dan visi perusahaan untuk masa depan. Bahkan, keberagaman ini telah menjadi topik yang memerlukan perhatian serius dalam kinerja perusahaan, meskipun secara keseluruhan keberagaman gender dalam jajaran direksi tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap informasi di pasar saham (Abad et al., 2017) . Di sisi lain, informasi dari [ibcwe.id](http://ibcwe.id) menunjukkan bahwa perusahaan yang terdaftar di IDX200 didominasi oleh CEO laki-laki sebesar 96%, sementara CEO perempuan hanya mencapai 4%, menyoroti bahwa gender tetap menjadi perhatian khusus.

Keberadaan CFO perempuan dalam tim pimpinan eksekutif perusahaan-perusahaan IDX200 menjadi sebuah keadaan menarik untuk dikaji lebih dalam. Data sensus dari Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE) menunjukkan bahwa pada tahun 2019 hingga 2021, terjadi fluktuasi yang tidak konsisten dalam representasi eksekutif perempuan dalam peran-peran keuangan fungsional, dari 22% pada tahun 2019, 20% pada tahun 2020, menjadi 21% pada tahun 2021. Fenomena ini mencerminkan perubahan positif dalam inklusi perempuan di

bidang keuangan dalam konteks pimpinan eksekutif perusahaan-perusahaan terkemuka di Indonesia (*Census on Women in Executive Leadership Team in IDX200 Companies*, 2023)

Perempuan sering tidak memiliki kekuasaan yang setara dengan laki-laki dalam dunia bisnis, terutama pada sektor bisnis. Hal ini menciptakan hambatan struktural bagi perempuan untuk memperoleh posisi yang lebih berpengaruh dan strategis dalam perusahaan (El-Mahdy, 2014). Dinyatakan oleh Murphy et al., (2022) bahwa ketidakadilan gender sering kali berkaitan dengan interaksi profesional. Perempuan yang menduduki posisi direktur sering kali sangat teliti dan dapat berdampak positif pada kinerja keuangan, pengambilan keputusan, reputasi perusahaan, dan tanggung jawab sosial perusahaan (Sánchez-Teba et al., 2021) . Bahkan, di negara-negara maju, cukup umum bagi perempuan untuk menduduki posisi direktur (Tahir et al., 2021) .

Dalam penelitian Anggraini et al., (2023) membuktikan bahwa keragaman gender dewan berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Dengan kata lain, bahwa organisasi dengan tingkat keragaman gender yang lebih tinggi dalam dewan cenderung memiliki kinerja keuangan yang lebih baik (Anggraini et al., 2023). Menurut Fitroni & Feliana, (2022) menyatakan bahwa semakin banyak anggota dewan perempuan dapat meningkatkan laba bagi perusahaan. Namun, beberapa penelitian sebelumnya telah mengemukakan pendapat yang berbeda tentang dampak keberagaman terhadap kinerja perusahaan. Butar-Butar & Indrianto, (2024) menunjukkan bahwa gender yang beragam pada posisi dewan direksi perusahaan tidak berdampak signifikan pada kinerjanya, baik diukur dengan profitabilitas akuntansi (ROE) maupun kinerja berbasis pasar (Tobin's Q). Kabir et al., (2023) juga menyatakan bahwa keberagaman gender di dewan direksi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan jika diprosikan dengan keberadaan perempuan dan persentase perempuan pada dewan direksi.

Penelitian bertujuan untuk memberikan wawasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan perbankan di Bursa Efek Indonesia pada 2018-2023. Dengan menggunakan kinerja perbankan sebagai variabel dependen dan Keberagaman, CFO Female, Jumlah Direksi, serta Pertumbuhan Pendapatan sebagai variabel independen. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoritis praktis yang mendukung pemahaman lebih dalam tentang bagaimana faktor-faktor

nonfinansial, seperti keberagaman dan kepemimpinan dalam memengaruhi kinerja perusahaan, serta memberikan wawasan bagi praktik manajerial dan kebijakan investasi di sektor keuangan.

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

*Theory Corporate Governance*. Istilah *Corporate Governance* pertama kali diperkenalkan oleh Komite Cadbury dalam laporan Cadbury Report pada tahun 1992 (Hidayat, 2024). Komite Cadbury mendefinisikan *Corporate Governance* sebagai sistem yang mengarahkan dan mengawasi perusahaan, mencakup aturan hubungan antara perusahaan dan berbagai pihak terkait, yaitu direktur, komisaris, pemerintah, pemegang saham, manajemen, karyawan, serta pemangku kepentingan lainnya, baik internal maupun eksternal (stakeholders) (Rehjaar, 2021; dalam Hidayat, 2024). *Good Corporate Governance* (GCG) membahas tentang pengelolaan perusahaan yang dilakukan secara efektif, akuntabel, dan sesuai dengan kepentingan para pemangku kepentingan (Joshua et al., 2024).

Penerapan Good Corporate Governance (GCG) digunakan untuk menetapkan tanggung jawab manajemen dalam mengelola sumber daya perusahaan secara efektif dan efisien, yang mendukung perusahaan dalam menghasilkan laba optimal dan membuat keputusan yang tepat (Ul Yanti, Habibah, 2021). Tata kelola Perusahaan pada penelitian ini mengacu pada tindakan yang diambil oleh perusahaan dalam meningkatkan hubungan dan interaksi dengan berbagai pemangku kepentingan perusahaan (Tanjaya & Kwarto, 2022). Teori ini berkaitan erat dengan mekanisme pengawasan dan pengendalian yang memengaruhi keputusan manajerial dalam suatu perusahaan. Salah satunya, penerapan keberagaman dewan direksi (diversity of board) dinilai dapat meningkatkan efektivitas pengawasan terhadap manajemen, sehingga dapat mendorong peningkatan pengelolaan perusahaan yang efisien.

Kinerja perusahaan menjadi sebuah indikator keberhasilan suatu perusahaan setelah menjalankan berbagai kegiatan operasionalnya, dan dapat dinilai melalui laporan. Kinerja suatu perusahaan merupakan gambaran kondisi keuangan suatu perusahaan tertentu. Dalam situasi ini menggambarkan kualitas pekerjaan yang dilakukan pada jangka waktu tertentu Michael et al., (2022) dan dalam situasi ini investor bisa melihat informasi terkait dengan evaluasi perusahaan dalam waktu tertentu (Sri Sulistiani &

Faozanudin, 2022). Sehingga nilai dari kinerja perusahaan secara jelas telah menggambarkan apa yang terjadi di dalam perusahaan tersebut.

Keberagaman dalam konteks perusahaan terbuka mencakup berbagai bentuk perbedaan yang ada dalam suatu kelompok atau organisasi, yang berpengaruh pada tata kelola dan kinerja perusahaan. Dalam penelitian Ferrary & Déo, (2023) menjelaskan bahwa keberagaman dapat dikategorikan menjadi dua jenis karakteristik utama. Jenis pertama mencakup atribut demografis seperti usia, jenis kelamin, kebangsaan, ras, dan etnis, yang dapat dengan mudah diidentifikasi melalui penampilan atau informasi pribadi seseorang. Jenis kedua terdiri dari atribut kognitif, yang mencakup nilai-nilai, keyakinan, dan pola pikir individu yang mungkin tidak langsung terlihat tetapi secara signifikan memengaruhi perspektif dan pemahaman setiap orang. Dalam penelitian ini, fokus utama adalah pada keberagaman gender, khususnya peran perempuan dalam dewan direksi. Seperti yang diungkapkan oleh Walter sebagaimana dikutip dalam Collinson & Hearn, (1994) , keberagaman gender mengakui bahwa pria dan wanita punya potensi dan keterampilan berbeda, yang keduanya dianggap sebagai sumber daya yang sama berharganya. Penelitian oleh López-Cabarcos et al., (2023) menunjukkan bahwa wanita mungkin menunjukkan tingkat kompetensi yang sebanding atau lebih tinggi jika dibandingkan dengan pria. Penelitian ini secara khusus berfokus pada keberagaman gender dalam dewan direksi perusahaan.

Chief Financial Officer (CFO) merupakan individu penting yang bertanggung jawab untuk mengawasi keuangan perusahaan, mengelola risiko keuangan, dan memastikan pencatatan dan pelaporan keuangan yang akurat terkait kinerja perusahaan (Rashid et al., 2024) . Dalam penelitian Himmah & Dianty, (2021) , seorang CFO harus kreatif dan peka terhadap dinamika bisnis serta data keuangan yang tersedia. Mereka bertanggung jawab untuk mengelola keuangan perusahaan dengan berfokus pada struktur modal, meminimalkan biaya, melakukan pencatatan transaksi akuntansi secara tepat waktu dan akurat, serta menganalisis isu-isu strategis yang dapat memberikan manfaat bagi perusahaan.

Dewan direksi memegang peranan penting dan mengemban tanggung jawab penting terkait kebijakan perusahaan. Bertugas mengelola perusahaan agar selaras dengan tujuan dan kepentingannya, dewan direksi juga bertindak sebagai duta atau perwakilan perusahaan, baik secara internal maupun eksternal (Hsieh et al., 2024) . Hal

ini diatur dalam Peraturan No. 33/POJK Otoritas Jasa Keuangan yang mengamanatkan bahwa setiap perusahaan harus memiliki setidaknya dua orang direktur yang bertanggung jawab. Menurut Abi R. Azira Nasution et al., (2024) memiliki jumlah direksi yang lebih banyak dapat meningkatkan efektivitas pengawasan dan memberikan tingkat keahlian kolektif yang lebih tinggi, sehingga berdampak positif pada kinerja keuangan perusahaan. Dalam penelitian ini, jumlah direksi diukur berdasarkan total keanggotaan dewan direksi.

Perusahaan yang mampu dan sanggup meningkatkan omzet penjualannya akan mempunyai potensi yang tinggi untuk memperoleh laba atau keuntungan yang besar (Esangbedo & Adeyemi, 2023) . Menurut Nur & Mahiri, (2022) Peningkatan pertumbuhan pendapatan dapat berdampak langsung pada kinerja perusahaan, dengan penjualan yang besar perusahaan akan mencapai kinerja yang baik. Pertumbuhan pendapatan dapat dikatakan berhasil apabila perusahaan mampu meningkatkan laba atau keuntungan yang besar. Namun, perusahaan yang tumbuh pesat seringkali membutuhkan dana yang besar untuk melakukan ekspansi usahanya, yang mana hal tersebut mungkin tidak akan cukup (Surya et al., 2021) .

Penelitian Alharbi et al., (2022) menjelaskan keberadaan direktur perempuan memberi pengaruh signifikan dalam kinerja perusahaan, perempuan yang menjabat sebagai anggota dewan independen berkorelasi positif dengan nilai pasar. Tunyi et al., (2023) menyatakan dari hasil penelitiannya tentang pentingnya keberagaman gender dalam dewan direksi karena jika anggota dewan perempuan lebih banyak, perusahaan dapat menghasilkan keuntungan lebih tinggi. Penelitian Qaderi et al., (2024) membuktikan proporsi direktur perempuan dalam komite memiliki efek positif dan relevan secara statistik terhadap kinerja perusahaan. Lückerrath-Rovers dalam Elnahass et al., (2024) menyatakan bahwa peningkatan keberagaman dapat menghasilkan keputusan yang lebih optimal. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, peneliti merumuskan hipotesis awal sebagai berikut.

H1 : Keberagaman berhubungan positif pada Kinerja Perusahaan

Dari penelitian yang dilakukan oleh Nguyen et al., (2024) menyatakan bahwa ditemukan perusahaan dengan CFO perempuan terlibat dalam manajemen laba yang jauh lebih sedikit dibandingkan dengan perusahaan dengan CFO laki-laki. Dalam penelitian Abubakar & Yahaya, (2024) satu temuan yang sangat penting adalah dampak

positif dari adanya seorang perempuan dalam peran Chief Financial Officer (CFO). Perusahaan dengan CFO perempuan diharapkan dapat mengungguli perusahaan dengan CFO laki-laki dalam beberapa bidang utama seperti : Kinerja keuangan, Penilaian pasar, Manajemen risiko dan Transparansi komunikasi. Karena seorang perempuan dikenal memiliki kepribadian yang lebih berhati-hati dan pedoman etika yang lebih kuat, ia cenderung membuat keputusan yang berisiko lebih rendah dan lebih terinformasi. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, peneliti merumuskan hipotesis awal sebagai berikut.

H2: Chief Finance Officer perempuan berhubungan positif pada kinerja perusahaan

Dewan direksi suatu perusahaan mempunyai peran dan tanggung jawab utama terkait pengambilan kebijakan perusahaan. Hasil penelitian (Ahmed et al., 2024) menemukan bahwa Jumlah direksi dalam dewan suatu perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangannya, khususnya dalam hal Return on Equity (ROE). Penelitian menunjukkan bahwa peningkatan jumlah direksi berkorelasi positif dengan ROE yang lebih unggul, menunjukkan bahwa jumlah dewan direksi yang lebih banyak dapat meningkatkan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan keuntungan dibandingkan dengan ekuitas pemegang saham (Govindan et al., 2023). Peningkatan jumlah direksi dapat memfasilitasi pendelegasian tugas yang lebih efektif dalam organisasi, sehingga mengarah pada peningkatan efisiensi operasional dan peningkatan kinerja perusahaan (Arbi et al., 2023). Penelitian juga mengungkapkan (Arioglu, 2021) bahwa memiliki lebih banyak direktur dapat meningkatkan hasil perusahaan, terutama karena peningkatan kemampuan untuk mendelegasikan tugas secara efektif di antara anggota dewan. Namun jumlahnya harus pas dan tidak terlalu banyak. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, peneliti merumuskan hipotesis awal sebagai berikut.

H3: Jumlah Direksi berhubungan positif dengan Kinerja Perusahaan

Kapasitas dunia usaha untuk meningkatkan pendapatannya dari penjualan merupakan faktor kunci dalam membentuk kemampuan mereka untuk memperoleh pendapatan yang besar. Menurut Farida & Setiawan, (2022) ketika bisnis meningkatkan angka penjualannya, mereka tidak hanya meningkatkan posisi keuangannya tetapi juga menciptakan sebuah keunggulan dalam memperoleh laba lebih besar. Ketika perusahaan berhasil meningkatkan pendapatan penjualannya, mereka memperoleh lebih banyak sumber daya untuk diinvestasikan kembali dalam operasi, pengembangan produk, dan

perluasan pasar (Sánchez et al., 2022). Menurut Ghozali et al., (2018) dengan meningkatkan pendapatan penjualan, perusahaan tidak hanya meningkatkan potensi keuntungannya tetapi juga memperkuat posisi keuangannya dan menciptakan peluang pertumbuhan jangka panjang yang berkelanjutan. Peningkatan pendapatan penjualan sangat penting bagi pemangku kepentingan internal dan eksternal karena berfungsi sebagai indikator utama kinerja perusahaan (Mahrani & Soewarno, 2018). Berdasarkan penjelasan sebelumnya, peneliti merumuskan hipotesis awal sebagai berikut.

H4: Pertumbuhan Pendapatan berhubungan positif dengan Kinerja Perusahaan  
Kerangka konseptual dapat dilihat pada gambar 2.

### **METODE PENELITIAN**

Kinerja Perbankan; Keragaman; CFO Perempuan; Jumlah direksi; Pertumbuhan Pendapatan Metode penelitian dalam penelitian ini menerapkan metode kuantitatif seperti penelitian yang dilakukan oleh (Aprila & Purwito, 2024) untuk mencari informasi tentang keberagaman dalam Kinerja Perusahaan pada kasus perusahaan BEI. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada periode 2018 sampai dengan 2023. Sumber data penelitian ini berasal dari situs resmi Bursa Efek Indonesia database BEI yang dapat diperoleh dan diakses melalui internet (IDX). Jenis data yang digunakan merupakan data sekunder yang diperoleh penulis dari data-data yang telah ada (Putri & Paramita, 2024).

Data yang diambil menggunakan metode purposive sampling, yaitu memilih sampel dengan jumlah 43 Bank umum yang diambil dari laporan tahunan di Bursa Efek Indonesia dan diperoleh total 258 observasi dengan beberapa kriteria yang meliputi : 1) Perusahaan sektor keuangan dan perbankan yang menerbitkan laporan tahunan dalam mata uang rupiah (IDR), 2) Perusahaan harus merupakan perusahaan perbankan dan tercatat di Bursa Efek Indonesia, 3) Perusahaan menyajikan informasi yang transparan mengenai struktur dewan direksi, terutama informasi gender, dalam laporan keuangannya periode 2018-2023. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik dokumentasi, yaitu laporan tahunan yang dipublikasikan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi melalui pendekatan random effect, statistik deskriptif, uji korelasi dan pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan uji t, uji f, dan Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup> untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi antara Keberagaman, CFO Wanita, Jumlah Direksi, Pertumbuhan Pendapatan terhadap Kinerja

Perusahaan.

Kinerja perusahaan diukur menggunakan Return on Equity (ROE) sebagai variabel dependen, dihitung dengan membagi laba bersih setelah pajak dengan total ekuitas selama periode waktu tertentu. Keberagaman (DV) diwakili oleh persentase direktur perempuan, dihitung sebagai jumlah direksi perempuan dibagi dengan jumlah total direktur, dikalikan dengan 100%. Keberadaan Chief Financial Officer (CFO) perempuan diwakili menggunakan variabel dummy, di mana 1 menunjukkan Ada CFO perempuan dan 0 menunjukkan Tidak Ada CFO Perempuan. Jumlah direksi (JD) diukur dengan jumlah total anggota dewan. Pertumbuhan Pendapatan (PP), sebagai variabel independen, dihitung menggunakan rumus  $(\text{pendapatan saat ini} - \text{pendapatan sebelumnya}) / \text{pendapatan sebelumnya} \times 100\%$ . Koefisien regresi ( $b_1, b_2, b_3, b_4$ ) mengukur dampak variabel independen pada ROE, sementara ( $a$ ) mewakili konstanta dan ( $\epsilon$ ) menunjukkan kesalahan acak dalam model.

### HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik sampel penelitian. Hasil pengolahan data statistik deskriptif seperti pada tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah observasi (Obs) untuk setiap variabel sebanyak 258 perusahaan perbankan dengan persentase (%). Variabel Kinerja Perusahaan (ROE) sebagai variabel dependen memiliki nilai mean sebesar 3,615233% dan standar deviasi sebesar 16,12398%, dengan nilai minimum sebesar -95,44% pada perusahaan AGRO tahun 2021 dan nilai maksimum sebesar 36,5% pada perusahaan BTPS tahun 2018. Variabel Diversity (DV) sebagai variabel independen dengan indikator Persentase Direktur Wanita memiliki mean sebesar 16,517580% dan standar deviasi sebesar 16,575790%, dengan nilai minimum sebesar 0% pada beberapa perusahaan salah satunya adalah AMAR tahun 2023 dan nilai maksimum sebesar 75% pada perusahaan BJBR tahun 2018 dan BMAS tahun 2018-2021. Variabel CFOF sebagai variabel bebas memiliki mean sebesar 0,441861% dan simpangan baku sebesar 0,497574%, dengan nilai minimum sebesar 0 pada beberapa perusahaan salah satunya AGRS tahun 2018-2023 dan nilai maksimum sebesar 1 pada perusahaan BABP tahun 2018-2022. Variabel Jumlah Direksi (JD) sebagai variabel bebas memiliki nilai mean sebesar 6,519380% dan simpangan baku sebesar 2,747764%, dengan nilai minimum sebesar 3 pada beberapa perusahaan salah satunya perusahaan BNBA periode 2018-2020 dan nilai maksimum

sebesar 12 pada perusahaan BBRI tahun 2019-2020. Dan variabel Pertumbuhan Pendapatan (PP) sebagai variabel bebas memiliki nilai rata-rata sebesar 0,129257% dan simpangan baku sebesar 1,341164%, dengan nilai minimum sebesar -11,88998% untuk perusahaan BACA tahun 2020 dan nilai maksimum sebesar 8,6698648% untuk perusahaan PNBS tahun 2020.

Uji korelasi menunjukkan ada tidaknya hubungan antar variabel bebas yang biasa disebut dengan korelasi (Novilia & Nugroho, 2016). Pada Tabel 2 analisis korelasi antar variabel menunjukkan adanya hubungan positif sedang antara ROE dengan JD dengan nilai korelasi sebesar 0,3480 yang menunjukkan bahwa semakin banyak jumlah direksi maka akan semakin tinggi return on equity perusahaan. Sementara itu hubungan antara ROE dengan PP sangat lemah (0,0063) yang menunjukkan bahwa growth tidak berpengaruh signifikan terhadap return equity. Korelasi antara ROE dengan CFOF juga lemah (0,0958), begitu pula antara ROE dengan PP (0,1548) yang menunjukkan bahwa arus kas operasi dan Diversity pada struktur dewan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap ROE. Selain itu, JD memiliki hubungan positif lemah dengan CFOF (0,1723) dan Diversity (0,1548), sedangkan hubungan antara CFOF dengan PP sangat lemah (0,0269). Jadi dapat disimpulkan bahwa JD dan PP memiliki hubungan yang lebih kuat terhadap ROE, sedangkan DV dan CFOF tidak menunjukkan hubungan yang signifikan. Hasil ini dapat menjadi acuan perusahaan dalam mempertimbangkan dan menghitung faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan.

### ***Pengujian Hipotesis***

Tabel 3 menunjukkan bahwa Keberagaman tidak signifikan pada taraf 5% sehingga Hipotesis 1 ditolak dengan nilai Probabilitas sebesar  $0,246 > 0,05$ . CFO Female tidak signifikan pada taraf 5% sehingga Hipotesis 2 ditolak dengan nilai Probabilitas sebesar  $0,437 > 0,05$ . Jumlah Direksi signifikan pada taraf 5% sehingga Hipotesis 3 diterima dengan nilai probabilitas sebesar  $0,003 < 0,05$ . Pertumbuhan Pendapatan signifikan pada tingkat 10% sehingga Hipotesis 4 diterima dengan nilai Probabilitas sebesar  $0,076 < 0,10$ .

Pada tabel 3 dilakukan uji f untuk menguji dan menilai apakah variabel-variabel independen dalam model mempunyai hubungan linier simultan dengan variabel dependen dengan cara membandingkan tingkat signifikansinya (Raharjayanti, 2019). Tingkat signifikansinya adalah 5% dan derajat bebas (df1)  $k - 1$  ( $5 - 1 = 4$ ) serta derajat

bebas penyebut ( $df_2$ ) =  $n - k - 1 = 258 - 4 - 1 = 253$  adalah 2,4. Berdasarkan tabel 4 diketahui hasil uji F signifikan untuk Keragaman, CFO Wanita, Jumlah Direksi, Pertumbuhan Pendapatan terhadap Kinerja Perusahaan pada nilai F hitung sebesar  $10,18 > F$  Tabel yaitu 2,4 dengan nilai Prob sebesar  $0,05 > F = 0,0000$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan minimal terdapat satu variabel independen yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Perusahaan.

Pada tabel 3, nilai Determinant Coefficient (R-squared) digunakan untuk mengukur besarnya variabilitas variabel dependen yang mampu dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Semakin tinggi nilai R-squared, maka semakin baik model tersebut dalam menjelaskan variasi data. Pada tabel 3, nilai R-squared ( $R^2$ ) sebesar 0,1387 yang berarti sekitar 13,87%, hal ini menunjukkan bahwa model yang menggunakan variabel Diversity, Female CFO, Number of Directors dan Revenue Growth mampu menjelaskan sebesar 13,87% variasi variabel Firm Performance, sedangkan sisanya sebesar 86,13% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

### ***Pengaruh Keberagaman terhadap Kinerja Perusahaan***

Temuan penelitian ini menunjukkan keberagaman direktur perempuan dalam dewan direksi tidak berdampak signifikan terhadap kinerja perusahaan pada level 5%, sehingga hipotesis pertama ditolak. Keadaan ini bisa menggambarkan bahwa keberagaman bukan menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja bank yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Hasil penelitian ini konsisten dan merujuk pada penelitian Marpaung et al., (2022) yang menyatakan bahwa keberagaman gender pada dewan direksi tidak memiliki dampak terhadap kinerja perusahaan, baik untuk kinerja perusahaan berbasis keuangan (ROE) maupun perusahaan berbasis pasar (Tobin's Q). Temuan ini sejalan dengan Issa et al., (2021) dan Raharjanti, (2019) Hasil penelitian tidak menemukan hubungan yang signifikan antara keberagaman gender pada dewan direksi dan kinerja perbankan. Di Indonesia, belum terdapat aturan khusus yang mengatur proporsi keberagaman gender dalam manajemen puncak, sehingga komposisi pria dan wanita dalam dewan perusahaan masih belum seimbang. Kondisi ini menyebabkan keberagaman gender belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perbankan (Annisa et al., 2023).

### ***Pengaruh Chief Finance Officer Wanita terhadap Kinerja Perusahaan***

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini, pengujian hipotesis membuktikan bahwa tidak terdapat hubungan pada tingkat signifikansi 5% antara jabatan Chief Financing Officer (CFO) Female dengan kinerja perusahaan, sehingga hipotesis kedua ditolak. Pada penelitian ini sejalan dengan penelitian Setyaningrum et al., (2019) yang membuktikan bahwa CFO female tidak berpengaruh terhadap manajemen laba Perusahaan. Chang et al., (2024) mengungkapkan pada penelitiannya bahwa dewan eksekutif perempuan tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap keberlanjutan kinerja keuangan perusahaan. Meskipun secara teori seorang wanita dikenal memiliki kepribadian yang lebih cermat dan pedoman etika yang lebih kuat sehingga cenderung mengambil keputusan yang berisiko lebih rendah dan lebih terinformasi, namun tidak ditemukan bukti adanya pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Perusahaan dalam penelitian ini. Menurut Shannova & Budhidharma, (2023) faktor-faktor seperti keterampilan dan pengalaman kerja yang luas di bidang tersebut memiliki dampak yang lebih signifikan terhadap kinerja perusahaan dibandingkan dengan faktor gender. Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa keberadaan CFO perempuan tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Penelitian tersebut menemukan bahwa kompetensi, pengetahuan industri, dan pengalaman manajerial lebih penting dalam menentukan efektivitas seorang CFO dalam meningkatkan kinerja keuangan perusahaan, terlepas dari jenis kelaminnya. Karena kinerja lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

### ***Pengaruh Jumlah Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan***

Berdasarkan hasil penelitian ini, pengujian hipotesis membuktikan bahwa jumlah direksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan pada tingkat 5%, sehingga Hipotesis 3 diterima. Penelitian terdahulu oleh (Haryani & Susilawati, 2023) juga menunjukkan bahwa jumlah dewan direksi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan. Semakin banyak jumlah dewan direksi independen maka akan semakin baik pula kinerja keuangan perusahaan (Yopie & Andriani, 2021). Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian saat ini yang menemukan hubungan signifikan antara jumlah anggota dewan direksi dengan kinerja perusahaan. Perusahaan dengan proporsi direktur independen yang lebih tinggi dalam jajaran direksinya cenderung mengalami hasil keuangan yang lebih baik, karena para direktur

ini berkontribusi pada tata kelola dan pengawasan yang lebih efektif (Ariyanti et al., 2022). Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian terkini yang menemukan hubungan yang signifikan antara jumlah anggota direksi dengan Kinerja Perusahaan. Hal ini memperkuat argumen bahwa struktur direksi yang inklusif dan beragam dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja perusahaan dan pentingnya peran struktur direksi dalam meningkatkan kinerja perusahaan sehingga lebih mampu menghadapi tantangan yang kompleks dan dinamis. Dengan banyaknya personel, pembagian tugas kepada masing-masing anggota dapat lebih mudah, dan dapat memberikan dampak positif bagi investor, lembaga, dan pemangku kepentingan lainnya. Bagi investor, lembaga, dan pemangku kepentingan, hal ini merupakan hal yang positif karena dapat meningkatkan kinerja perusahaan (de Almeida Vittori Ferreira et al., 2024).

#### ***Pengaruh Pertumbuhan Pendapatan terhadap Kinerja Perusahaan***

Berdasarkan temuan pada hasil penelitian ini, pengujian hipotesis membuktikan bahwa Pertumbuhan Pendapatan signifikan terhadap kinerja perusahaan pada tingkat signifikansi 10%, sehingga Hipotesis 4 diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Anita & Anggreni, (2021) dan Hapsari et al., (2024) bahwa pertumbuhan pendapatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan (ROE). Dan juga pada penelitian Wulandari & Rahmawati, (2023) membuktikan bahwa pertumbuhan perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan. Pertumbuhan pendapatan yang disertai efisiensi operasional dapat meningkatkan laba, menunjukkan kinerja perusahaan yang semakin optimal karena menghasilkan keuntungan yang lebih besar (Liong et al., 2023). Pemanfaatan aset yang optimal dapat mendorong produktivitas dan berdampak positif terhadap laba (Abughniem et al., 2020), dan pertumbuhan pendapatan juga memengaruhi pergerakan harga saham sehingga dapat meningkatkan persepsi positif investor terhadap kinerja dan nilai pasar pada bank yang bermanfaat pada pertumbuhan perusahaan dalam jangka waktu yang panjang (Anita & Anggreni, 2021). Sehingga pertumbuhan pendapatan menjadi salah satu indikator penting dalam kinerja keuangan perusahaan (Hapsari et al., 2024).

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia, bisa disimpulkan bahwa Jumlah Direksi dan Pertumbuhan Pendapatan

ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Namun Keberagaman dan CFO Female tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Sebaliknya, fokus pada jumlah direksi dan pertumbuhan dalam struktur perusahaan tampaknya memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja perusahaan. Dengan demikian, penekanan pada optimalisasi jumlah direksi dapat dianggap sebagai strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja perbankan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abad, D., Lucas-Pérez, M. E., Minguez-Vera, A., & Yagüe, J. (2017). Does gender diversity on corporate boards reduce information asymmetry in equity markets? *BRQ Business Research Quarterly*, 20(3), 192–205. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2017.04.001>
- Abi R. Azira Nasution, Diantimala, Y., & Yahya, M. R. (2024). The Effect Of Corporate Board And Ownership Structure On Financial Performance. *Jurnal Akuntansi*, 28(1), 166–183. <https://doi.org/10.24912/ja.v28i1.1690>
- Abubakar, N., & Yahaya, A. (2024). *Is There a Positive Correlation Between Board Gender Diversity and Financial Performance in Publicly Traded Companies in Nigeria ?* 9(29), 132–164.
- Abughniem, M. S., Aishat, M. A. H. Al, Hamdan, A., & Weshah, S. R. (2020). Capital Structure , Firm Growth and Firm Performance : Evidence from. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 10(12), 655–667.
- Ahmed, F., Rahman, M. U., Rehman, H. M., Imran, M., Dunay, A., & Hossain, M. B. (2024). Corporate capital structure effects on corporate performance pursuing a strategy of innovation in manufacturing companies. *Heliyon*, 10(3), e24677. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e24677>
- Alharbi, R., Elnahass, M., & McLaren, J. (2022). Women directors and market valuation: What are the “Wonder Woman” attributes in banking? *Journal of International Financial Markets, Institutions and Money*, 80(July), 101611. <https://doi.org/10.1016/j.intfin.2022.101611>
- Alsmady, A. A. (2022). Quality of financial reporting, external audit, earnings power and companies performance: The case of Gulf Corporate Council Countries. *Research in Globalization*, 5(August), 100093. <https://doi.org/10.1016/j.resglo.2022.100093>
- Anggraini, F., Annisa, A., & Zefriyenni, Z. (2023). Pengaruh Keragaman Gender Dewan, Dan Earnings Management Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Jurnal Proaksi*, 10(4), 437–449. <https://doi.org/10.32534/jpk.v10i4.4534>
- Anita, & Anggreni, D. (2021). Kinerja Perusahaan: Pengaruh Corporate Social Responsibility dan Pertumbuhan Pendapatan. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 19(2), 183–203.
- Annisa, D., Sumiati, A., & Purwohedi, U. (2023). *GOOD CORPORATE GOVERNANCE DAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN DENGAN*. 4(1), 133–155.
- Aprila, A., & Purwito, D. (2024). *The Role of Ethnicity and Board Diversity in Corporate Performance : Cases of Kompas 100 Indexed Companies*. 5(10), 929–945. <https://doi.org/10.47153/jbmr.v5i10.1173>
- Arbi, A., Bolhassan, M., Azrul, Bin, A., Baheeratiy, A., Baskaran, P., Endot, C., Tarsik,

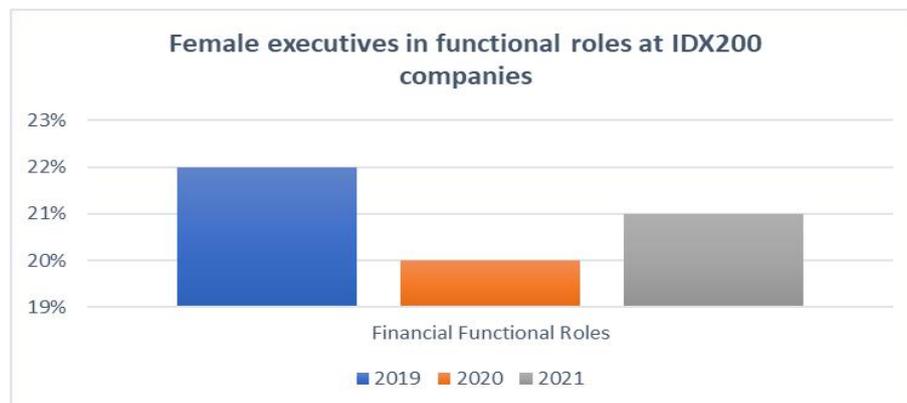
- H., Joos, H., Rani, J., Jeremiah, S., John, A., Dionysius, S., Firdaus, M., Sovellyn, S., Manjikon, M., Manisha, Badesha, K., Siti, & Vasudevan, H. (2023). *Case Studies in Organizational Behaviour*. October.
- Arioglu, E. (2021). Board age and value diversity: Evidence from a collectivistic and paternalistic culture. *Borsa Istanbul Review*, 21(3), 209–226. <https://doi.org/10.1016/j.bir.2020.10.004>
- Ariyanti, R., Notoatmojo, M. I., & Safitri, E. (2022). the Effect of Good Corporate Governance on Financial Performance in the Lq45 Index Listed on the Indonesia Stock Exchange for the 2017-2021 Period. *Dinamika Akuntansi Keuangan Dan Perbankan*, 11(2), 155–166. <https://doi.org/10.35315/dakp.v11i2.9109>
- Butar-Butar, D. T. M., & Indrianto, D. (2024). The Effectiveness of The Board of Directors' Performance and The Moderation Effect of Corporate Risk Management on The Company's Financial Performance. *Global Financial Accounting Journal*, 7(2), 274. <https://doi.org/10.37253/gfa.v7i2.8883>
- Census on Women in Executive Leadership Team in IDX200 companies*. (2023). <https://ibcwe.id>
- Collinson, D., & Hearn, J. (1994). Naming Men as Men: Implications for Work, Organization and Management. *Gender, Work & Organization*, 1(1), 2–22. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.1994.tb00002.x>
- de Almeida Vittori Ferreira, M., Morgado, C. do R. V., & Estellita Lins, M. P. (2024). Organizations and stakeholders' roles and influence on implementing sustainability requirements in construction projects. *Heliyon*, 10(1). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23762>
- El-Mahdy, D. F. (2014). CFOs Gender and Real Earnings Management. *SSRN Electronic Journal*, 2010. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2494436>
- Elnahass, M., Alharbi, R., Mohamed, T. S., & McLaren, J. (2024). Women directors' attributes and demographics: New insights into bank risk. *Research in International Business and Finance*, 71(June), 102444. <https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2024.102444>
- Esangbedo, M. O., & Adeyemi, S. A. (2023). Effects of Sales and Distribution Expenses on Organizational Performance in Nigeria's Consumer Goods Sector. *Management Science and Business Decisions*, 3(2), 5–17. <https://doi.org/10.52812/msbd.66>
- Farida, I., & Setiawan, D. (2022). Business Strategies and Competitive Advantage: The Role of Performance and Innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(3), 163. <https://doi.org/10.3390/joitmc8030163>
- Ferrary, M., & Déo, S. (2023). Gender diversity and firm performance: when diversity at middle management and staff levels matter. *International Journal of Human Resource Management*, 34(14), 2797–2831. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2093121>
- Ghozali, I., Handriani, E., & Hersugondo. (2018). The role of sales growth to increase firm performance in Indonesia. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(7), 1822–1830.
- Govindan, K., Karaman, A. S., Uyar, A., & Kilic, M. (2023). Board structure and financial performance in the logistics sector: Do contingencies matter? *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review*, 176(June), 103187. <https://doi.org/10.1016/j.tre.2023.103187>
- Hapsari, D. P., Kurnia, D., & Arifin, W. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi

- Kinerja Keuangan: Studi Empiris Pada Perusahaan Di Indonesia Denny. *Jurnal Akuntansi*, 11(2), 442–454. <https://doi.org/http://Doi.Org/10.30656/Jak.V11i2.9174>  
P-ISSN
- Haryani, N. I., & Susilawati, C. (2023). The effect of board of commissioners size, board of directors size, company size, institutional ownership, and independent commissioners on financial performance. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 6 Nomor 2, 2425–2435.
- Hidayat, N. (2024). *PENGARUH UKURAN DEWAN DIREKSI, DEWAN KOMISARIS DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN PADA PERUSAHAAN JASA SEKTOR KEUANGAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2018-2022*. UNIVERSITAS PAKUAN BOGOR.
- Himmah, E. F., & Dianty, A. (2021). Analysis of Capital Structure on Multinational Corporation: Trade off Theory and Pecking Theory Perspective. *Proceedings of the First International Conference on Science, Technology, Engineering and Industrial Revolution (ICSTEIR 2020)*, 536(Icsteir 2020), 70–77. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210312.012>
- Hsieh, T. Y., Lin, T. Y., Li, F., & Tien, C. Y. (2024). How does the supervision effect affect the firm's performance in Taiwanese stock market? *PLoS ONE*, 19(9 September), 1–9. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0307988>
- Bursa Efek Indonesia. <https://www.idx.co.id>
- Issa, A., Yousef, H., Bakry, A., Hanaysha, J. R., & Sahyouni, A. (2021). Does the board diversity impact bank performance in the MENA countries? A multilevel study. *Corporate Governance (Bingley)*, 21(5), 865–891. <https://doi.org/10.1108/CG-06-2020-0222>
- Joshua, M., Pasaribu, F., & Kawedar, W. (2024). *PENGARUH KERAGAMAN GENDER DEWAN KOMISARIS DAN CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP PRAKTIK MANAJEMEN LABA*. 13, 1–15.
- Kabir, A., Ikra, S. S., Saona, P., & Azad, M. A. K. (2023). Board gender diversity and firm performance: new evidence from cultural diversity in the boardroom. *LBS Journal of Management & Research*, 21(1), 1–12. <https://doi.org/10.1108/lbsjmr-06-2022-0022>
- Liong, F., Cherry, I., & Vanny, S. T. (2023). Pengaruh Pertumbuhan Pendapatan , Kebijakan Dividen , Kebijakan Hutang , Ukuran Perusahaan dan Kinerja Perusahaan terhadap Nilai Perusahaan Infrastruktur yang Terdaftar di BEI. *Inovasi Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 10(2), 345–352.
- López-Cabarcos, M. Á., Vizcaíno-González, M., & López-Pérez, M. L. (2023). Gender diversity on boards: Determinants that underlie the proposals for female directors. *Technological Forecasting and Social Change*, 190(December 2022). <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.122417>
- 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>
- Marpaung, A. P., Koto, M., Shareza Hafiz, M., & Hamdani, R. (2022). Female Directors and Firm Performance: Evidence of Family Firm in Indonesia. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 22(1), 19–30. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2022/v22i130538>
- Michael, E., Taoheed, adebayo adeyia, & CynthiaChinedu, O. (2022). Assessment of

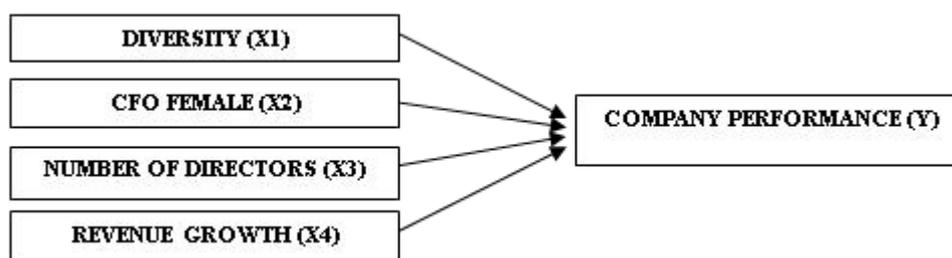
- Quality Work Life on Employee Job Performance (A Study of Selected Staff from Moshood Abiola Polytechnic, Abeokuta, Ogun State). *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, 05(03), 570–582. <https://doi.org/10.47191/jefms/v5-i3-12>
- Murphy, M., Callander, J. K., Dohan, D., & Grandis, J. R. (2022). Networking practices and gender inequities in academic medicine: Women’s and men’s perspectives. *EClinicalMedicine*, 45, 101338. <https://doi.org/10.1016/j.eclinm.2022.101338>
- Nguyen, Q., Kim, M. H., & Ali, S. (2024). Corporate governance and earnings management: Evidence from Vietnamese listed firms. *International Review of Economics and Finance*, 89(PA), 775–801. <https://doi.org/10.1016/j.iref.2023.07.084>
- Nur, L. Z., & Mahiri, E. A. (2022). The Effect Of Sales Growth And Company Size On Profitability (Study On Food Sub-Sector Companies On The Indonesia Stock Exchange For The 2019-2021 Period). *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 2409–2418.
- Putri, A. L., & Paramita, R. A. S. (2024). The Influence Of Microeconomic Factors And Macroeconomic Factors On Stock Price Volatility In KOMPAS 100 Index Companies Listed On The Indonesia Stock Exchange For The Period 2019-2022. *Journal of Business and Management Review*, 5(6), 478–497. <https://doi.org/10.47153/jbmr.v5i6.984>
- Qaderi, S. A., Ghaleb, B. A., Qasem, A., & Wan-Hussin, W. N. (2024). Unveiling the link between female directors’ attributes, ownership concentration, and integrated reporting strategy in Malaysia. *Borsa Istanbul Review*, 24(5), 1031–1045. <https://doi.org/10.1016/j.bir.2024.05.012>
- Quoc, T. N. K., Hong, V. T., Van, T. Le, Minh, H. N., & Ngoc, O. N. T. (2024). Financial Statements’ Reliability Affects Firms’ Performance: a Case of Vietnam. *Journal of Eastern European and Central Asian Research*, 11(1), 143–155. <https://doi.org/10.15549/jeecar.v11i1.1432>
- Raharjanti, R. (2019). Gender Diversity , Struktur Kepemilikan , Dan Perbankan Di Indonesia. *Jurnal Aktual Akuntansi Keuangan Bisnis Terapan*, 2(2), 133–142. <https://media.neliti.com/media/publications/254870-pengaruh-gender-diversity-eksekutif-terh-b351535b.pdf>
- Rashid, U., Abdullah, M., Tabash, M. I., Naaz, I., Akhter, J., & Al-Absy, M. S. M. (2024). CFO (Chief Financial Officer) Research: A Systematic Review Using the Bibliometric Toolbox. *Journal of Risk and Financial Management*, 17(11). <https://doi.org/10.3390/jrfm17110482>
- Sánchez-Teba, E. M., Benítez-Márquez, M. D., & Porras-Alcalá, P. (2021). Gender diversity in boards of directors: A bibliometric mapping. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 1–16. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010012>
- Sánchez, A. C., Kamau, H. N., Grazioli, F., & Jones, S. K. (2022). Financial profitability of diversified farming systems: A global meta-analysis. *Ecological Economics*, 201(July). <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2022.107595>
- Shannova, S., & Budhidharma, V. (2023). the Influence of Gender Differences of Company Executives in Indonesia Against the Risk of Falling Stock Prices. *Proceeding International Conference on ...*, 2010, 413–432.
- Sri Sulistiani, L., & Faozanudin, M. (2022). Effectiveness Analysis of the Employee Work Performance Assessment System-A Critical Three-Component Approach.

- Expert Journal of Business and Management*, 10(2), 41–50.
- Surya, B., Menne, F., Sabhan, H., Suriani, S., Abubakar, H., & Idris, M. (2021). Economic growth, increasing productivity of smes, and open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 1–37. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010020>
- Tahir, S. H., Ullah, M. R., Ahmad, G., Syed, N., & Qadir, A. (2021). Women in top management: Performance of firms and open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 87. <https://doi.org/10.3390/JOITMC7010087>
- Tanjaya, A., & Kwarto, F. (2022). kuntansi, Vol. 5 No. 3, p. 312-332. *Jurnal Akademi Akuntansi*, 5(3), 312–332. <https://doi.org/10.22219/jaa.v5i3.21248>
- Tunyi, A. A., Areneke, G., Tob-Ogu, A., & Khalid, S. (2023). Doing more with more: Women on the board and firm employment. *Journal of Business Research*, 154(February 2021), 113385. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113385>
- Ul Yanti, Habibah, C. J. (2021). Pengaruh Good Corporate Governance Dan Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Bisnis Pelita Bangsa*, 6(01), 1–18. <https://doi.org/10.37366/akubis.v6i01.230>
- Wulandari, A. P., & Rahmawati, M. I. (2023). PENGARUH PERTUMBUHAN PERUSAHAAN DAN UKURAN PERUSAHAAN. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, Volume 12,(Mei), 1–19.
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Yuningsih, N. (2020). Pengembangan Supply Chain Management Dalam Pengelolaan Distribusi Logistik Pemilu Yang Lebih Tepat Jenis, Tepat Jumlah Dan Tepat Waktu Berbasis Human Resources Competency Development Di KPU Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 222-243. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss2.pp222-243>.

### GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL



Gambar 1. Grafik Representasi Eksekutif Perempuan dalam Jabatan Fungsional Keuangan  
Sumber : (*Census on Women in Executive Leadership Team in IDX200 Companies, 2023*)



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variable	OBS	Mean	Std. Dev	Min	Max
ROE	258	3,615233	16,123980	-95,44	36,5
DV	258	16,517580	16,575790	0	75
CFOF	258	0,441861	0,497574	0	1
JD	258	6,519380	2,747.764	3	12
PP	258	0,129257	1,341164	-11.889.980	8,66987

Sumber: Data olahan, 2024

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi

Variable	ROE	DV	CFOF	JD	PP
ROE	1,0000				
DV	0,1548	1,0000			
CFOF	0,0958	0,0269	1,0000		
JD	0,3480	0,1723	0,0079	1,0000	
PP	0,0063	-0,0438	0,0412	-0,0112	1,0000

Sumber: Data olahan, 2024

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

		Robust		
ROE	Coefficient	Std. Err	t	P>t
DV	0,083779	0,072170	1,16	0,246
CFOF	1,842879	2,373220	0,78	0,437
JD	1,411481	0,473381	2,98	0,003
PP	1,094139	0,617297	1,77	0,076
_cons	-7,926288	3,621428	-2,19	0,029
Number of obs	258			
F(4, 253)	10,18			
Prob > F	0,0000			
R-squared	0,1387			
Adj R-squared	0,1251			
Root MSE	15,082			

Sumber: Data olahan, 2024