

Diversitas Gender dalam Dewan Direksi dan Kinerja Inovasi Perusahaan

Fajar Rakasiwi Syamsuddin

Universitas Terbuka

Abstrak

Penelitian yang melihat dampak keberadaan perempuan dalam dewan direksi terhadap kinerja inovasi perusahaan masih sedikit di Indonesia, oleh karena itu penelitian ini diarahkan untuk mencapai tujuan tersebut. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh keragaman gender terhadap kinerja inovasi perusahaan. Variabel kontrol ditambahkan adalah pertumbuhan perusahaan dan profitabilitas. Profitabilitas diukur dengan rasio laba terhadap total ekuitas dan pertumbuhan perusahaan digambarkan dari perubahan aset perusahaan. Adapun kinerja inovasi diperoleh dari produk baru yang sedang dikembangkan atau diluncurkan ke pasar. Informasi ini diperoleh dari laporan tahunan yang diterbitkan oleh perusahaan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan perusahaan manufaktur sub sektor barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2021 dan 2022. Penelitian ini menemukan bahwa diversitas gender, profitabilitas dan pertumbuhan perusahaan berpengaruh terhadap kinerja inovasi perusahaan. Secara parsial diversitas gender berpengaruh positif terhadap kinerja inovasi. Profitabilitas berpengaruh negatif terhadap kinerja inovasi dan pertumbuhan perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja inovasi.

Kata Kunci: *diversitas gender; kinerja inovasi; profitabilitas.*

Copyright (c) 2023 Fajar Rakasiwi Syamsuddin

□ Corresponding author :

Email Address : rakasiwifajar@ecampus.ut.ac.id

PENDAHULUAN

Tata kelola perusahaan dapat menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Tata kelola perusahaan yang baik akan menjadi panduan untuk mengendalikan perusahaan dalam mencapai tujuan jangka panjang. Melibatkan keragaman gender dalam pengambilan keputusan strategis telah menjadi standar penerapan tata kelola perusahaan yang baik (Linggih & Wiksuana, 2018). Permasalahan kompleks yang dihadapi perusahaan semakin membutuhkan integrasi keragaman untuk meningkatkan kualitas proses pengambilan keputusan strategis.

Mempekerjakan perempuan dianggap lebih berhati-hati dalam pengambilan keputusan. Tujuannya adalah untuk mengurangi risiko dan mempengaruhi perusahaan secara positif dengan menciptakan inovasi baru, mengembangkan kreativitas dan menawarkan perspektif baru (Samudra, 2021). Memiliki tenaga kerja yang beragam gender berarti memiliki beragam perspektif, pengalaman, dan gagasan. Keragaman ini dapat mengarah pada solusi masalah yang lebih inovatif dan kreatif dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pemilihan perempuan menjadi direksi ditujukan agar kinerja perusahaan semakin meningkat

(Teg Teg, 2016). Partisipasi ini diharapkan meningkatkan kinerja perusahaan dan bukan hanya menggugurkan kewajiban memenuhi tuntutan regulasi saja (Tania & Hesniati, 2022).

Keberadaan perempuan dalam komposisi direktur perusahaan menjadikan keragaman gender lebih variatif. Atribut yang melekat pada wanita dapat menjadi penyeimbang dalam pengambilan keputusan yang diambil oleh laki-laki. Meskipun demikian masih ada yang percaya bahwa keberadaan perempuan justru akan menjadi penghambat proses pengambilan keputusan karena kurangnya kerjasama yang baik antara laki-laki dan perempuan. Keragaman gender memperlambat proses pengambilan keputusan karena kurangnya kerjasama yang baik antara laki-laki dan perempuan (Adams & Ferreira, 2009). Selain itu, keragaman dalam manajemen puncak dapat menyebabkan konflik, penurunan kohesivitas dalam kelompok, dan penurunan nilai perusahaan (Kweh, 2019). Ini mungkin karena perbedaan gaya komunikasi atau perspektif antara pria dan wanita. Persoalan lain yang bisa muncul adalah keragaman gender mungkin menghadapi penolakan dari pihak yang terbiasa dengan peran dan harapan gender tradisional. Penolakan ini dapat mempersulit perusahaan untuk berhasil menerapkan kebijakan keragaman dan inklusi (Tillman, 2005).

Terlepas dari manfaat keragaman gender, perempuan dan kelompok lain yang kurang terwakili mungkin masih menghadapi hambatan untuk maju dan menduduki posisi kepemimpinan. Kurangnya representasi ini dapat menyebabkan hilangnya bakat dan potensi dampak negatif pada kinerja perusahaan (Gharbi & Othmani, 2023). Dalam beberapa kasus, bias dan diskriminasi gender masih dapat terjadi di dalam perusahaan, meskipun ada upaya untuk mempromosikan keragaman dan inklusi. Hal ini dapat menyebabkan dampak negatif pada moral, produktivitas, dan retensi karyawan yang terpengaruh (Lafuente, 2019).

Penelitian telah menunjukkan bahwa perempuan kurang terwakili di ruang rapat di Indonesia, dengan hanya 34% perusahaan yang memiliki perempuan di dewan direksi mereka pada tahun 2011. Namun, ada upaya untuk meningkatkan jumlah perempuan di posisi kepemimpinan (Nurwahyudi & Mudasetia, 2020). International Finance Corporation (IFC) telah memperjuangkan perempuan di dewan perusahaan di Indonesia, mendukung pengembangan sektor swasta dengan menyelenggarakan diskusi tentang peran perempuan dalam posisi dewan. Telah dicatat bahwa memiliki perempuan di dewan dapat memiliki dampak positif pada pengembangan karir perempuan dan menjadi panutan bagi mereka yang berada di posisi yang lebih rendah (Quintana-García & Benavides-Velasco, 2016). Selain itu, kehadiran perempuan dalam dewan dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap penerapan kebijakan lingkungan, sosial, dan tata kelola dalam suatu perusahaan (Riyanti, 2023). Keragaman gender dalam dewan direksi perusahaan dapat berdampak positif terhadap kinerja inovasi. Secara khusus, memiliki campuran laki-laki dan perempuan di dewan dapat menghasilkan perspektif dan pengalaman yang lebih luas, yang dapat menghasilkan lebih kreatif dan ide inovatif. Namun, perlu dicatat bahwa keragaman gender saja tidak cukup untuk menjamin kinerja inovasi. Faktor lain, seperti budaya dan kepemimpinan perusahaan, juga memainkan peran penting (Gonzales-Bustos et al., 2020).

Wanita memiliki peran yang sangat penting dalam inovasi karena mereka membawa perspektif yang berbeda dan pengalaman hidup yang unik. Wanita

seringkali memiliki kemampuan untuk melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda, yang dapat memunculkan ide-ide baru dan kreatif dalam suatu organisasi (Xie, 2020). Selain itu, penelitian telah menunjukkan bahwa wanita memiliki kemampuan untuk bekerja secara kolaboratif dan membangun hubungan yang lebih kuat dengan rekan kerja, yang dapat mendorong kolaborasi dan tim kerja yang lebih baik dalam mencapai tujuan inovasi perusahaan (Hesselink, 2019). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung bagi wanita, serta memberikan kesempatan yang sama dalam hal pengembangan karir dan kepemimpinan. Dengan demikian, organisasi dapat memanfaatkan potensi penuh dari seluruh anggota timnya, termasuk wanita, untuk mencapai tujuan inovasi dan keberhasilan jangka panjang.

Kehadiran wanita dalam inovasi sebuah perusahaan memang penting. Namun, mungkin ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kontribusi wanita dalam tim inovasi, termasuk diskriminasi gender, stereotip gender, dan bias tak sadar. Diskriminasi gender dapat mempengaruhi kemampuan wanita untuk memperoleh posisi kepemimpinan dalam organisasi dan menjadi bagian dari tim inovasi (Oedl-Wieser, 2020). Stereotip gender juga dapat mempengaruhi cara orang melihat kontribusi wanita dalam inovasi dan dapat menghambat kemampuan wanita untuk memberikan ide-ide baru dan kreatif. Bias tak sadar juga dapat mempengaruhi kontribusi wanita dalam inovasi (González-Moreno et al., 2018). Misalnya, anggota tim mungkin tidak menyadari bahwa mereka lebih sering menolak ide-ide wanita dibandingkan dengan ide-ide pria yang serupa, atau mungkin lebih cenderung mengabaikan kontribusi wanita dalam diskusi tim. Namun, penting untuk diingat bahwa dampak negatif tersebut bukanlah karena wanita itu sendiri, melainkan lebih kepada faktor lingkungan yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk berkontribusi secara optimal dalam inovasi (Dai, 2019). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung bagi wanita dan memastikan bahwa semua anggota tim, termasuk wanita, diberi kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dan berkontribusi dalam tim inovasi.

Penelitian yang melihat dampak keberadaan perempuan dalam dewan direksi terhadap kinerja inovasi perusahaan masih sedikit di Indonesia, oleh karena itu penelitian ini diarahkan untuk mencapai tujuan tersebut.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh keragaman gender terhadap kinerja inovasi perusahaan. Variabel kontrol ditambahkan adalah pertumbuhan perusahaan dan profitabilitas. Perusahaan yang sedang bertumbuh akan mengeluarkan biaya yang lebih besar pada pengeluaran R&D. Demikian pula perusahaan yang menghasilkan laba akan berpotensi untuk meningkatkan proporsi pengeluaran R&D dibanding perusahaan yang mengalami kerugian. Keragaman gender sendiri diukur dengan dengan proporsi wanita dalam dewan direksi. Profitabilitas diukur dengan rasio laba terhadap total ekuitas dan pertumbuhan perusahaan digambarkan dari perubahan aset perusahaan. Adapun kinerja inovasi diperoleh dari produk baru yang sedang dikembangkan atau diluncurkan ke pasar. Informasi ini diperoleh dari laporan tahunan yang diterbitkan oleh perusahaan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan perusahaan manufaktur

sub sektor barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2021 dan 2022.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan perusahaan manufaktur subsektor industri barang konsumsi. Jumlah perusahaan yang tercatat sebanyak 51 perusahaan. Dari jumlah tersebut terdapat 4 perusahaan yang tidak mempublikasikan laporan tahunan secara konsisten di periode pengamatan. Total perusahaan yang bisa dijadikan sampel adalah 47 sehingga total pengamatan adalah 94. Secara ringkas, deskripsi variabel penelitian ini dirangkum pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PDIR	94	.00	.40	.1177	.15246
ROE	94	-.47	0.518	.0933	.56194
KI	94	.00	1.00	.4681	.50166
GROWTH	94	-.36	.29	.0082	.14930
Valid N (listwise)	94				

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa nilai maksimum untuk proporsi perempuan dalam dewan direksi adalah 40% yang berarti bahwa sampel dalam penelitian ini belum ada perusahaan komposisi dewan direktornya didominasi oleh perempuan. Nilai rata-rata menunjukkan nilai sebesar 11,77% yang juga bermakna bahwa kondisi ini masih jauh dari ideal yaitu minimal 30%. Kinerja perusahaan yang diukur dengan ROE menunjukkan bahwa terdapat perusahaan yang mengalami kerugian hingga 47% dari total ekuitas yang dimiliki sedangkan perusahaan yang mendapatkan keuntungan terbesar adalah 51% dari total ekuitasnya. Secara rata-rata industri ini memberikan imbal hasil sebesar 9,33% yang menunjukkan bahwa nilainya yang cukup baik karena masih diatas rata-rata deposito. Pertumbuhan perusahaan secara rata-rata tidak mengalami perubahan sama sekali yaitu sebesar 0,82%. Pertumbuhan maksimum adalah 29% yang bermakna bahwa jumlah aset meningkat sebesar 29% dan minimum adalah -36% yang berarti bahwa terdapat penurunan total aset sebesar 36%.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik dalam penelitian ini sebagai cara untuk mengetahui apakah model regresi untuk peramalan memenuhi syarat analisis regresi berganda. Pengujiannya adalah uji normalitas data, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi, dan uji multikolinearitas. Hasil uji asumsi klasik akan diuraikan secara berurutan. Pertama, uji normalitas yang dilakukan untuk mengetahui pendistribusian normal data. Ini merupakan syarat utama uji parametrik yang mensyaratkan data harus berdistribusi normal. Data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai asymp Sig > 0,05. Hasil uji normalitas dapat dirangkum pada tabel 2. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2- tailed) adalah 0,061. Hal ini berarti nilai Asymp. Sig (2-tailed) di atas tingkat signifikansi 0,05, yaitu sebesar 0,072. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan lolos uji normalitas.

Tabel 2 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		94
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.46453299
Most Extreme Differences	Absolute	.235
	Positive	.235
	Negative	-.132
Test Statistic		.235
Asymp. Sig. (2-tailed)		.072 ^c

Pengujian kedua adalah uji heterokedastisitas. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu ke residual lainnya. Jika variance dari satu residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka terjadi homokedastisitas, jika berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas. Jika variabel independen signifikan terjadi secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas menggunakan uji Glejser yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 3. Dari hasil pengujian berdasarkan tabel 3 tampak bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, hal terjadi karena tidak ada satupun variabel independen yang secara statistik signifikan mempengaruhi variabel dependen nilai absolute (Res-Abs). Hal ini terlihat dari probabilitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan 0,05.

Tabel 3

	Model	t	Sig.	Keterangan
1	(Constant)	20.107	.000	
	PDIR	-1.243	.217	Tidak signifikan
	GROWTH	-.994	.323	Tidak signifikan
	ROE	-1.549	.125	Tidak signifikan

a. Dependent Variable: RES_ABS

Uji sumsi klasik selanjutnya adalah uji multikolinearitas, pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat nilai variance Inflation Factor (VIF). Jika $VIF > 10$, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

Tabel 4. Uji Multikolineritas

	Model	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	(Constant)			
	PDIR	.925	1.081	Tidak ada Multikolineritas
	ROA	.669	1.494	Tidak ada Multikolineritas
	GROWTH	.799	1.252	Tidak ada Multikolineritas

ROE	.813	1.231	Tidak ada Multikolineritas
-----	------	-------	----------------------------

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance dari ketiga variabel bebas dalam penelitian ini < 1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 artinya keseluruhan variabel bebas dalam penelitian ini terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas.

Analisis Regresi

Uji determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui kontribusi pengaruh variabel variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil koefisien determinasi disajikan dalam tabel 5 sebagai berikut

Tabel 5. Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.525 ^a	.351	.219	.16730	2.510
a. Predictors: (Constant), ROE, PDIR, GROWTH					
b. Dependent Variable: RES_ABS					

Hasil perhitungan koefisien regresi dalam penelitian ini memperoleh nilai R^2 0,351. Hal ini berarti variabel independen dapat menjelaskan variasi dari variabel dependen sebesar 35,1%, sedangkan sisanya sebesar 64,9% dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain diluar variabel penelitian. Hasil ini cukup baik yang berarti bahwa variabilitas dari variabel independen cukup mampu menjelaskan variabilitas dari variabel dependen.

Uji Simultan (Uji F) untuk mengetahui apakah keseluruhan variabel independen mampu berpengaruh) terhadap variabel dependen. Selain itu, Uji F dilakukan untuk menguji ketepatan model regresi. Hasil perhitungan Uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 6. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil Uji F diperoleh nilai dengan tingkat signifikansi sebesar 0,008 dimana nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa proporsi erempuan, profitabilitas dan pertumbuhan perusahaan berpengaruh terhadap kinerja inovasi perusahaan.

Tabel 6. Uji Simultan (uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.336	4	.834	3.698	.008 ^b
	Residual	20.069	89	.225		
	Total	23.404	93			

a. Dependent Variable: KI

b. Predictors: (Constant), ROE, PDIR, GROWTH

Untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen digunakan uji t. Rangkuman hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 6. Uji Parsial (uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.312	.068		4.562	.000
	PDIR	1.192	.336	.362	3.551	.001
	GROWTH	.409	.369	.122	1.109	.270
	ROE	-.119	.097	-.133	-2.224	.024

a. Dependent Variable: KI

Berdasarkan hasil uji t maka dapat diketahui pengaruh dari masing-masing variabel dalam penelitian ini. Pengaruh proporsi perempuan dalam dewan direksi (PDIR) terhadap kinerja investasi (KI) tingkat signifikannya sebesar 0,001, lebih kecil dari 0,050 (level of signifikan). Disamping itu nilai t hitung sebesar 3.551 juga menunjukkan nilai yang positif. Ini berarti bahwa pengaruh proporsi perempuan dalam dewan direksi (PDIR) terhadap kinerja investasi (KI) adalah positif signifikan. Untuk variabel pertumbuhan perusahaan (GROWTH) nilai t hitung sebesar 1,109 dan signifikansi sebesar 0,27. Ini berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara pertumbuhan perusahaan dan terhadap kinerja investasi. Untuk profitabilitas (ROE) diketahui nilai t hitung sebesar -2,224 dan nilai signifikansi sebesar 0,024 yang bermakna bahwa profitabilitas berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja investasi.

Pembahasan

Inovasi dalam perusahaan menjadi sebuah cara yang diapandang sangat efektif untuk tetap bertahan dalam persaingan bisnis yang saat ini semakin ketat. Kehadiran perempuan dalam dewan direksi perusahaan diharapkan akan memberikan warna dan atribut baru sehingga inovasi dalam perusahaan menjadi semakin baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa memang terdapat pengaruh yang positif dari keberadaan perempuan dalam komposisi dewan direksi terhadap kinerja inovasi perusahaan. Perusahaan yang memiliki perempuan dalam dewan direksi lebih mungkin untuk mengembangkan produk baru bahkan siap untuk menghasilkan produk baru yang dirilis ke pasar. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Javaid et al., 2021); (Akulava, 2016); dan (Ain et al., 2022). Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dihasilkan oleh (Manita, 2020) yang justru menemukan pengaruh negatif diversitas gender terhadap inovasi.

Penelitian ini juga menemukan bahwa profitabilitas berpengaruh negatif terhadap kinerja inovasi. Ini menunjukkan bahwa perusahaan yang mengalami kerugian justru akan melakukan inovasi atau mengeluarkan produk baru sebagai respon dari menurunnya laba tersebut. Penelitian ini tidak menunjukkan hasil yang signifikan terhadap pengaruh pertumbuhan perusahaan pada inovasi.

SIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa diversitas gender, profitabilitas dan pertumbuhan perusahaan berpengaruh terhadap kinerja inovasi perusahaan. Secara parsial diversitas gender berpengaruh positif terhadap kinerja inovasi. Profitabilitas berpengaruh negatif terhadap kinerja inovasi dan pertumbuhan perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja inovasi. Penelitian ini memperkuat temuan yang mendukung keberadaan perempuan dalam dewan direksi untuk melakukan inovasi sehingga dapat tetap bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat.

Referensi :

- Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 94(2), 291–309. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2008.10.007>
- Ain, Q. U., Yuan, X., & Javaid, H. M. (2022). The impact of board gender diversity and foreign institutional investors on firm innovation: evidence from China. *European Journal of Innovation Management*, 25(3), 813–837. <https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2020-0439>
- Akulava, M. (2016). Gender and Innovativeness of The Enterprise : the Case of CIS Countries. *Belarusian Economic Research and Outreach Center Working Paper Series BEROCC*, 31(January).
- Dai, Y. (2019). The Direct and Indirect Impact of Gender Diversity in New Venture Teams on Innovation Performance. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 43(3), 505–528. <https://doi.org/10.1177/1042258718807696>
- Gharbi, S., & Othmani, H. (2023). Threshold effects of board gender diversity on firm performance: panel smooth transition regression model. *Corporate Governance*. <https://doi.org/10.1108/CG-10-2021-0373>
- Gonzales-Bustos, J. P., Hernández-Lara, A. B., & Li, X. (2020). Board effects on innovation in family and non-family business. *Heliyon*, 6(9). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04980>
- González-Moreno, A., Díaz-García, C., & Sáez-Martínez, F. J. (2018). R&D team composition and product innovation: Gender diversity makes a difference. *European Journal of International Management*, 12(4), 423–446. <https://doi.org/10.1504/EJIM.2018.092843>
- Hesselink, F. W. (2019). *Diversity matters: Gender parity in top management teams and its effect on firm performance*. essay.utwente.nl. <https://essay.utwente.nl/80093/>
- Javaid, H. M., Ain, Q. U., & Renzi, A. (2021). She-E-Os and innovation: do female CEOs influence firm innovation? *European Journal of Innovation Management*, December. <https://doi.org/10.1108/EJIM-04-2021-0227>
- Kweh, Q. L. (2019). Board gender diversity, board independence and firm performance in malaysia. *Institutions and Economies*, 11(2), 1–20. https://api.elsevier.com/content/abstract/scopus_id/85068390772
- Lafuente, E. (2019). Balance rather than critical mass or tokenism: Gender diversity, leadership and performance in financial firms. *International Journal of Manpower*, 40(5), 894–916. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2017-0268>
- Linggih, A. D., & Wiksuana, I. (2018). The Effects of Gender Diversity in The Boardroom on Firm Financial Performance in Indonesia. *JURNAL EKONOMI KUANTITATIF TERAPAN*, 11(2), 210–214. [http://eprints.ums.ac.id/37501/6/BAB II.pdf](http://eprints.ums.ac.id/37501/6/BAB%20II.pdf)
- Manita, R. (2020). Does board gender diversity affect firm performance? Evidence from the French SMEs. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 41(4), 584–603. <https://doi.org/10.1504/IJESB.2020.111580>
- Nurwahyudi, M. R., & Mudasetia. (2020). Pengaruh gender wanita dalam dewan direksi terhadap kinerja keuangan studi pada perusahaan yang masuk index Kompas 100 tahun 2014-2015. *JURNAL STIE SEMARANG (Edisi Elektronik)*, 12(2), 106–127.
- Oedl-Wieser, T. (2020). Gender and Diversity as impetus for social innovations in rural development—a neo-institutional analysis of LEADER. *Osterreichische Zeitschrift Fur Soziologie*, 45(1), 7–27. <https://doi.org/10.1007/s11614-020-00392-2>
- Quintana-García, C., & Benavides-Velasco, C. A. (2016). Gender Diversity in Top Management Teams and Innovation Capabilities: The Initial Public Offerings of Biotechnology Firms. *Long Range Planning*, 49(4), 507–518. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2015.08.005>
- Riyanti, N. D. (2023). The Influence of Good Corporate Governance through the Gender Diversity on Firm Performance. *Decision Making*.

https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=v1KjEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=gender+on+firm+performance&ots=veqqnU16IA&sig=EzyVzOX6CVC1TBF5Z4ifiNVt_0g

- Samudra, G. D. (2021). Gender Diversity Dan Good Corporate Governance Terhadap Financial Distress. *Eqien: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 52–60. <https://doi.org/10.34308/eqien.v8i2.226>
- Tania, K. S., & Hesniati, H. (2022). The effect of gender diversity on firm performance in Indonesia. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*. <http://www.ejournal.imperiuminstitute.org/index.php/JMSAB/article/view/667>
- Teg Teg, I. W. (2016). Analisis Gender Diversity Dan Remunerasi Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal TEKUN*, VII(02), 203–221.
- Tillman, A. B. (2005). *The impact of cultural diversity on firm performance: Implications of racioethnicity and gender*. [search.proquest.com. https://search.proquest.com/openview/6923c6c0793655c7331fd5798637cbba/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y](https://search.proquest.com/openview/6923c6c0793655c7331fd5798637cbba/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y)
- Xie, L. (2020). Gender diversity in R&D teams and innovation efficiency: Role of the innovation context[☆]. *Research Policy*, 49(1). <https://doi.org/10.1016/j.respol.2019.103885>