



PENGARUH FEMALE DIRECTOR DAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN

Aisah Astiyani^{1,*}, Ani Fitrotunnisa², Erika Puspita Sari³
Akuntansi Syari'ah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
*email: aastiyani@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History

Submission: 2021-07-01
Reviewed: 2021-07-10
Accepted: 2021-09-28
Publish : 2021-12-30

Keyword:

Female Director; CSR;
Kinerja Perusahaan

ABSTRACT

The development of an increasingly competitive business world requires every company to be more careful in setting its strategy in order to continue to compete in the market. Corporate strategy plays an important role in maintaining competitive advantage. This study is intended to determine the effect of female directors and CSR on company performance. The theory used is the Agency and Stakeholder Theory. We used multiple regression analysis method. The sample used in this study was 20 public sector mining companies for the 2017-2019 period in Indonesia. The results show that female directors and CSR have no effect on company performance.

Pendahuluan (Introduction)

Peran dewan direksi perusahaan yaitu memimpin dan menyetujui pertimbangan kebijakan perusahaan termasuk merger, akuisisi, aliansi, mempekerjakan atau memberhentikan karyawan dan menyusun struktur modal (Hou et al., 2019). Strategi semacam ini pada dasarnya akan berdampak pada kinerja keuangan perusahaan dan biaya modal secara keseluruhan. Keberadaan direktur wanita mengalami peningkatan di setiap negara, industri, dan perusahaan (Francisco et al., 2015). Perempuan dianggap lebih responsif terhadap kepentingan sosial, lebih memahami orang lain, lebih keras kepala, dan lebih acuh tak acuh terhadap masalah moral dibanding pria (Rao & Tilt, 2016; Tate & Yang, 2015). Beberapa pembuat keputusan ada yang menilai berdasarkan perbedaan gender karena direksi perempuan mengarah pada aspek yang berbeda bagi dewan direksi karena nilai karakteristik, keahlian, dan keterampilan mereka (Post & Byron, 2015).

Sebuah perusahaan memiliki tujuan jangka panjang yang harus dicapai. Tujuan tersebut tercermin dari kegiatan perusahaan dalam meningkatkan nilai dan kinerja perusahaan. Ada banyak

kemungkinan yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja perusahaan. *Corporate social responsibility* menjadi salah satu yang perlu untuk dipertimbangkan. CSR ini erat hubungannya dengan pembentukan citra dimata para stockholder. McWilliams & Siegel, (2001) mendefinisikan CSR sebagai suatu usaha di luar kepentingan perusahaan yang terlihat memajukan kebaikan sosial dan diwajibkan oleh hukum. CSR memiliki peran penting dalam pengembangan perusahaan yang berkelanjutan (Yoo & Lee, 2018). Dengan adanya CSR, perusahaan memanfaatkannya sebagai alat hubung masyarakat untuk mengubah citra perusahaan (Yoo & Lee, 2018).

Dari penelitian sebelumnya mengenai hubungan *female director* terhadap perusahaan, populasi penelitian sebelumnya menggunakan 3.876 data dari perusahaan publik di 47 negara, yaitu Filipina, Austria, Belanda, Australia, Malaysia, Brazil, Belgia, Siprus, Canada, Colombia, China, Hong Kong, Denmark, Hungary, Amerika Serikat, Prancis, Estonia, India, Jerman, Israel, Indonesia, Thailand, Itali, Spanyol, Irlandia, Jepang, Afrika Selatan, Luxembourg, Mexico, Finlandia, Lithuania, New Zealands, Norwegia, Papua Nugini, Yunani, Portugal, Rusia, Pakistan, Singapore, Switzerland, Korea Selatan, Swedia, Taiwan, Uni Emirat Arab, Turki, Inggris, dan Sri Lanka. Sehingga kami ingin mencoba untuk meneliti dari beberapa perusahaan public di Indonesia. Studi sebelumnya tentang hubungan antara *female director* dan perusahaan menunjukkan hasil yang berbeda (tidak konsisten). Oleh sebab itu, penelitian ini memberikan peluang untuk penelitian lebih lanjut di lokasi dan tahun yang berbeda. Dimana *Corporate Social Responsibility (CSR)* dan *female director* adalah variable independen dan kinerja perusahaan sebagai variable dependen.

Keberagaman gender yang terdapat pada jajaran direksi perusahaan menjadi topik yang cukup menarik untuk dibahas. Terdapat anggapan bahwa jajaran direksi perempuan mengarah pada aspek yang berbeda dalam pengambilan keputusan perusahaan. Direksi memiliki posisi terpenting dalam struktur perusahaan, sebab langkah kedepan ditentukan oleh keputusan seorang direksi. Dalam pengambilan keputusan, seorang direksi harus mempertimbangkan bagaimana suatu perusahaan dapat memaksimalkan kinerjanya dan berkembang sesuai dengan perusahaan. Hal ini karena perusahaan tidak hanya bertanggung jawab terhadap perusahaan saja akan tetapi juga terhadap tanggung jawab social masyarakat. Pernyataan tersebut menimbulkan berbagai pertanyaan - pertanyaan yang berkaitan yaitu apakah jajaran direksi seorang perempuan akan mempengaruhi kinerja suatu perusahaan?. Muncul juga pertanyaan, akankah tanggung jawab sosial perusahaan mempengaruhi kinerja perusahaan? Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut, yaitu untuk mengetahui *Female Director* dan *Corporate Social Responsibility* mempengaruhi kinerja perusahaan atau tidak.

Penelitian ini memberikan dua kontribusi. Pertama, dapat menambah referensi terbaru bagi peneliti di masa depan mengenai topik *Female Director* dan CSR terhadap kinerja perusahaan ataupun topik - topik yang berhubungan. Kedua, menjadi bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan pihak perusahaan mengenai peran *Female Director* dan kebijakan CSR terhadap kinerja perusahaan agar tetap terlaksana dengan baik. Sisanya, artikel ini disusun menjadi beberapa bagian. Bagian 2 memaparkan kajian literature dan hipotesis. Kemudian kami menjelaskan sampel dan metodologi di bagian tiga. Bagian 4 menyajikan hasil dan diskusi. Lalu kesimpulan dan saran pada bagian lima.

Teori Agensi (*Agency Theory*)

Ilmuan yang pertama kali memperkenalkan teori agensi, yaitu (Jensen & Meckling, 1976) mengatakan bahwa adanya relasi keagenan disebabkan kontrak antar individu maupun kelompok (*the principals*) dengan melibatkan pihak ketiga (*the agents*). Dua elemen penting dalam teori agensi yaitu *principal* dan *agent*, keduanya mempunyai prioritas yang berbeda. Usaha untuk mencegah adanya konflik kepentingan antar manajer dan *stakeholders*, maka dibutuhkan *corporate governance* sebagai mekanisme yang menghubungkan kepentingan kedua belah pihak (Walsh & Seward, 1990). *Corporate governance* yang efektif dan efisien dapat mengurangi *agency problem* dan *agency cost*. Perusahaan dengan tingkat *corporate governance* yang tinggi dinilai lebih dapat menghindari konflik kepentingan daripada perusahaan dengan level *corporate governance* rendah (Jaradat, 2015).

Ketertarikan global mengenai kesepakatan gaya kepemimpinan (*leadership style*) efisien dalam dunia bisnis yang sebenarnya menjadi perhatian khusus. Seorang pemimpin yang bersikap otoritatif mungkin dapat mengeluarkan perusahaan dari keadaan krisis finansial, namun pemimpin yang demokratis dinilai lebih kreativitas dan *entrepreneurship* dalam persaingan industri yang kompetitif dan inovatif (Rotemberg & Saloner, 1993). Apabila preferensi gaya kepemimpinan lebih dipengaruhi gender daripada ekonomi, keberadaan dewan direksi yang beragam mungkin akan menimbulkan kesalahpahaman. Keadaan semacam ini dapat menimbulkan posisi gaya kepemimpinan sebelum waktunya atau kekosongan jabatan.

Stakeholders Theory

Teori pemangku kepentingan (*stakeholders theory*) sudah banyak dibahas dan dibenarkan dalam literatur manajemen berdasarkan kekuatan instrumental, keakuratan deskriptif, dan validitas normatif (Donaldson & Preston, 1995). (Catalyst, 2004), dalam penelitiannya telah mengkonfirmasi keakuratan deskriptif dari teori pemangku kepentingan dengan mencari secara longitudinal posisi direksi perempuan di manajemen puncak pada perusahaan. (Dallas, 2005), melakukan beberapa survei penelitian psikologis yang mencoba untuk mengeksplorasi dampak

karakteristik anggota kelompok atau heterogenitas, seperti keberagaman gender dalam pengambilan keputusan. Dalam kompleksitas saat ini dan lingkungan bisnis yang berubah seiring waktu, pada kualitas pengambilan keputusan, perspektif pengetahuan, dan kreativitas, kelompok heterogen dinilai lebih unggul dalam hal ini. Untuk mengeksplorasi tujuan penelitian ini, peneliti bergantung pada aspek instrumental dari teori pemangku kepentingan (*stakeholders theory*).

Penelitian ini dapat disusun dengan mengacu pada beberapa penelitian terdahulu. Dasar penyusunan penelitian ini, didasarkan pada beberapa sumber penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Pada penelitian pertama yang dilakukan A.A. Alit Candrayanthi dan I D.G. Dharma Saputra memperoleh hasil bahwa variable Corporate Social Responsibility berpengaruh positif terhadap Return On Asset, Return On Equity dan berpengaruh negatif terhadap Net profit Margin.(Candrayanthi et al., 2013) Hasil penelitian tersebut juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gede Aditya Pramana dan I Ketut Yadnyana. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa CSR berpengaruh positif dan signifikan terhadap return on assets (ROA) dan pada cumulative abnormal return (CAR). Artinya, kinerja keuangan perusahaan dan kinerja pasar perusahaan dipengaruhi positif oleh CSR (Pramana & Yadnyana, 2016).

Hasil dari kedua penelitian tersebut, berbeda dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Yohanes Andri Putranto dan Suramaya Suci Kewal. Dari penelitian tersebut, yang diukur dengan Tobin's Q menunjukkan bahwa kinerja perusahaan dipengaruhi secara negative oleh variable CSR. (Putranto & Kewal, 2017) Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Colin P. Greena and Swarnodeep Homroy, diperoleh hasil menunjukkan efek positif yang kuat dari representasi dewan wanita terhadap kinerja perusahaan.(Green & HomRoy, 2018)

Female Director dan Kinerja Perusahaan

Hasil penelitian Francisco, (2015), Ting, et al., (2019), dan Green & Homroy, (2018) menunjukkan bahwa perusahaan dengan lebih banyak direktur wanita memiliki kinerja yang lebih tinggi.Selain itu, disebutkan bahwa direktur wanita juga sangat membantu dalam meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

H₁: *Female Director* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan
Corporate Social Responsibility dan Kinerja Perusahaan

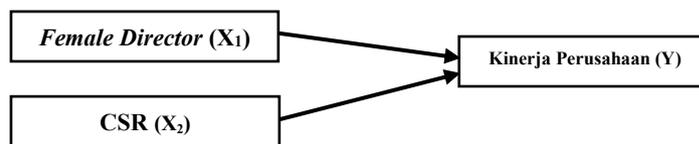
Hasil penelitian Setiawan et al., (2020), Pramana & Yadnyana, (2016), dan Abdullah et al., (2019)menunjukkan bahwa pengungkapan CSR secara keseluruhan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan maka semakin baik pula kinerja perusahaan. Berdasarkan

beberapa hasil penelitian di atas, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

H₂: *Corporate Social Responsibility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan

Menurut uraian di atas, dapat disajikan kerangka penelitian untuk pengembangan hipotesis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Gambar 2. 1
Kerangka Penelitian



Metodologi Penelitian (*Method*)

Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari situs resmi Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2017-2019. Populasi penelitian ini menggunakan perusahaan sektor pertambangan yang telah terdaftar di BEI. Metode *purposive sampling* digunakan dalam pemilihan sampelnya. Standar sampel yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Semua perusahaan pertambangan dari semua lapisan masyarakat yang telah terdaftar dalam BEI 2017-2019.
2. Perusahaan sektor pertambangan yang tercatat di papan utama BEI periode 2017-2019.
3. Perusahaan yang secara konsisten dan lengkap melaporkan laporan keuangan tahunannya periode 2017-2019.
4. Perusahaan yang mengungkapkan besarnya dana realisasi tanggung jawab sosialnya selama periode riset ini.
5. Datanya tersedia.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Female Director* (X₁) dan CSR (X₂). Kami mengukur CSR dengan melihat besarnya realisasi dana untuk CSR dalam Laporan Keuangan Tahunan perusahaan. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja perusahaan (Y). Dalam penelitian ini, kami menggunakan ROA untuk menguji kinerja perusahaan. Adapun rumus ROA adalah sebagai berikut:

$$ROA = \frac{\text{Laba Setelah Pajak}}{\text{Total Aktiva}}$$

Teknik analisis data penelitian kami adalah menggunakan analisis regresi linear berganda, Artinya, model regresi menganalisis lebih dari satu variabel bebas. Berikut persamaan regresi yang digunakan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y : Kinerja perusahaan

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

X₁ : Female Director

X₂ : CSR

Berikut adalah daftar sampel yang sesuai dengan karakteristik di atas:

Hasil Dan Pembahasan (*Result and Discussion*)

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Transform_LG1
		0
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,4850
	Std. Deviation	,57657
	Absolute	,165
Most Extreme Differences	Positive	,138
	Negative	-,165
Kolmogorov-Smirnov Z		1,247
Asymp. Sig. (2-tailed)		,089
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Hasil uji normalitas diatas menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov Z 1,247 dan Asymp. Sig (2-tailed) ,089 > 0,05 maka data penelitian diatas berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	13,941	7,363			1,893	,063		
1 X1	-8,939	11,206	-,109	-,798	,428		,923	1,083
X2	-9,217E-011	,000	-,092	-,675	,502		,923	1,083

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji multikolinieritas diatas menghasilkan nilai tolerance $0,932 > 0,1$ dan nilai $1,083 > 10$ untuk variabel X_1 yaitu *Corporate Social Responsibility*. Berlaku juga untuk variabel X_2 *Female Director*, sehingga ditemukan bahwa tidak adanya korelasi yang menyertai variabel didalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18,986	6,898		2,752	,008
1 X1	-15,829	10,499	-,203	-1,508	,137
X2	-1,209E-010	,000	-,127	-,945	,349

a. Dependent Variable: Abs RES

Hasil dari perhitungan uji heteroskedastisitas di atas, menunjukkan nilai t hitung X_1 adalah -1,508 dengan Sig. sebesar $0,137 > 0,05$. Artinya, pada model penelitian ini tidak terdapat adanya gangguan heteroskedastisitas yang terjadi. Perhitungan pengujian heteroskedastisitas tersebut juga menunjukkan nilai t hitung X_2 adalah -0,945 dengan Sig. sebesar $0,008 > 0,05$. Hasil tersebut, mengindikasikan bahwa pada model penelitian ini juga tidak teridentifikasi adanya gangguan heteroskedastisitas.

d. Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,941	7,363		1,893	,063
1 X1	-8,939	11,206	-,109	-,798	,428
X2	-9,217E-011	,000	-,092	-,675	,502

a. Dependent Variable: Y

Koefisien regresi untuk variabel X_1 sebesar -8,939 dan variabel X_2 sebesar -9,217E-011. Terlihat bahwa pada pengujian tersebut, menunjukkan koefisien regresi X_1 bernilai negative. Maka, kinerja perusahaan mengalami penurunan saat variable X_1 (*Female Director*) naik. Begitupun sebaliknya, kinerja perusahaan akan mengalami kenaikan saat variable X_1 (*Female Director*) turun.

Sedangkan pada variable X_2 , kinerja perusahaan akan mengalami penurunan apabila koefisien regresi (CSR) naik. Sebaliknya, kinerja perusahaan akan mengalami kenaikan jika koefisien regresi dari variable X_2 (CSR) turun.

e. Uji Determinansi R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,122 ^a	,015	-,020	39,77918

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil perhitungan regresi di atas diperoleh koefisien determinasi sebesar -0,020 atau -2%. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel independen (*female director* dan CSR) memberikan kontribusi -2% terhadap kenaikan dan penurunan variabel dependen (kinerja perusahaan), dan sisanya 102% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

f. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1360,221	2	680,111	,430	,653 ^b
1 Residual	90195,852	57	1582,383		
Total	91556,074	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung adalah 0,430, dan signifikansinya adalah 0,653 > 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa *female director* dan CSR tidak berpengaruh pada kinerja perusahaan secara bersamaan.

g. Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,941	7,363		1,893	,063
1 X1	-8,939	11,206		-,109	,428
X2	-9,217E-011	,000		-,092	,502

a. Dependent Variable: Y

a. Pengaruh *Female Director* terhadap Kinerja Perusahaan.

Dari tabel di atas dapat ditunjukkan bahwa perolehan nilai t sebesar -0,798 dan taraf signifikansi $0,428 > 0,05$. Artinya, hipotesis diterima. Oleh karena itu, dapat dijelaskan bahwa variabel *female director* tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis pertama tidak diterima. Dalam penelitian ini variabel *female director* tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Pada *stakeholders theory* dewan direksi perempuan pada umumnya menghadapi tantangan yang bersifat stereotip. Peran *gender* dan peran kepemimpinan mereka kerap sekali dipandang tidak selaras. Hal ini dapat melemahkan efektivitas peran *female director* terhadap kinerja perusahaan.

b. Pengaruh CSR terhadap Kinerja Perusahaan

Dari tabel di atas dapat ditunjukkan bahwa perolehan nilai t sebesar -0,675 dan taraf signifikansi $0,502 > 0,05$. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima yang berarti bahwa variabel CSR tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis kedua tidak diterima. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel CSR tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Selaras dengan teori keagenan bahwa perusahaan perlu memiliki motivasi yang didorong oleh strategi perusahaan untuk merangkul CSR.

Kesimpulan (*Conclusion*)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *female director* dan CSR terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan tujuan tersebut, hasil pengujian menunjukkan bahwa kedua hipotesis diterima yang berarti bahwa variabel *female director* dan variabel CSR tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Dengan adanya *female director*, maka tidak ada pengaruh pada kinerja perusahaan. Begitupun juga dengan semakin besar dana CSR, maka tidak berpengaruh pada kinerja perusahaan pula.

Keterbatasan penelitian ini adalah hanya menggunakan sampel berupa perusahaan di sector pertambangan saja dan hanya menggunakan dua variabel bebas yaitu *female director* dan CSR. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti bisa menambahkan lebih banyak sektor dan menambah jumlah variabel bebasnya dengan topik - topik yang berhubungan dengan kinerja Perusahaan

Daftar Pustaka (*Reference*)

Abdullah, R., Malik, E., Pratiwi, E. T., Abdullah, L. O. D., Sulili, A., & Heliawaty. (2019).

Influence of corporate social responsibility on company performance. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 235(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/235/1/012004>

- Candrayanthi, A. A. A., Ekonomi, F., Udayana, U., Ekonomi, F., & Udayana, U. (2013). Pengaruh Pengungkapan Corporate Social Responsibility Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Pertambangan Di Bursa Efek Indonesia). *E-Jurnal Akuntansi*, 4(1), 141–158.
- Catalyst. (2004). The bottom line. Connecting Corporate Performance and Gender Diversity. In *Critical Perspectives on Accounting*.
- Dallas, L. (2005). The New Managerialism and Diversity on Corporate Boards of Directors. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.313425>
- Donaldson, T., & Preston, L. E. (1995). Stakeholder theory: Concepts, evidence, and implications. *Academy of Management Review*.
- Francisco, P. M. (2015). *Does the presence of independent and female directors impact firm performance? A multi-country study of board diversity*. <https://doi.org/10.1007/s10997-014-9307-8>
- García Reyes, L. E. (2013). 濟無No Title No Title. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Green, C. P., & HomRoy, S. (2018). Female Directors, Board Committees and Firm Performance. *SSRN Electronic Journal*, 1, 1–50. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2879462>
- Hosea, S. P., Harikrishnan, V., & Rajkumar, K. (2011). Artificial intelligence. *ICECT 2011 - 2011 3rd International Conference on Electronics Computer Technology*, 4(1), 124–129. <https://doi.org/10.1109/ICECTECH.2011.5941871>
- Hou, C. E., Lu, W. M., & Hung, S. W. (2019). Does CSR matter? Influence of corporate social responsibility on corporate performance in the creative industry. *Annals of Operations Research*. <https://doi.org/10.1007/s10479-017-2626-9>
- Jaradat, M. S. (2015). Corporate Governance Practices and Capital Structure: A Study with Special Reference to Board Size, Board Gender, Outside Director and CEO Duality. *International Journal of Economics, Commerce and Management*.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*. [https://doi.org/10.1016/0304-405X\(76\)90026-X](https://doi.org/10.1016/0304-405X(76)90026-X)
- Post, C., & Byron, K. (2015). Women on boards and firm financial performance: A meta-analysis. *Academy of Management Journal*. <https://doi.org/10.5465/amj.2013.0319>
- Pramana, I. G. A., & Yadnyana, I. K. (2016). Pengaruh Corporate Social Responsibility pada Kinerja Perusahaan Manufaktur. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.16.3.*, 16, 1965–1988.

- Putranto, Y. A., & Kewal, S. S. (2017). Pengaruh Corporate Social Responsibility Berbasis Karakteristik Social Bank Terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi*, 18(3), 475–490. <https://doi.org/10.24912/ja.v18i3.277>
- Rao, K., & Tilt, C. (2016). Board diversity and CSR reporting: An Australian study. *Meditari Accountancy Research*. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-08-2015-0052>
- Rotemberg, J. J., & Saloner, G. (1993). Leadership Style and Incentives. *Management Science*. <https://doi.org/10.1287/mnsc.39.11.1299>
- Tate, G., & Yang, L. (2015). Female leadership and gender equity: Evidence from plant closure. *Journal of Financial Economics*. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2014.01.004>
- Ting, I. W. K., Wang, W. K., Lu, W. M., & Chen, Y. J. (2019). Do female directors will have impact on corporate performance? *Review of Managerial Science*, 70. <https://doi.org/10.1007/s11846-019-00351-6>
- Walsh, J. P., & Seward, J. K. (1990). On the Efficiency of Internal and External Corporate Control Mechanisms. *The Academy of Management Review*. <https://doi.org/10.2307/258017>
- Yoo, D., & Lee, J. (2018). The effects of corporate social responsibility (CSR) Fit and CSR consistency on company evaluation: The role of CSR support. *Sustainability (Switzerland)*, 10(8). <https://doi.org/10.3390/su10082956>