
**PENGARUH *BOARD DIVERSITY*, *CEO CHARACTERISTICS* DAN
BOARD COMMITTEES TERHADAP *FIRM PERFORMANCE*
PERBANKAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

Rian Rizki Hidayat¹; Henny Setyo Lestari²; Farah Margaretha³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti, Jakarta^{1,2,3}

Email : 122012101061@std.trisakti.ac.id¹; henny_setyo_lestari@trisakti.ac.id²;
farahmargaretha@trisakti.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh *Board diversity*, *CEO characteristics*, dan *board committees* terhadap *firm performance* Perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Untuk menguji pengaruh karakteristik ini, sampel data diperoleh dari 39 perusahaan untuk periode 2017-2021, menggunakan model regresi data panel. Temuan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari *board diversity* yang berkaitan dengan *board size* dan *independent share* terhadap ROA kemudian *independent share* dan *women share* terhadap Tobin's Q. Selanjutnya, *firm performance* dapat dipengaruhi oleh *CEO Characteristics* terutama oleh variabel *CEO Age* yang berpengaruh signifikan pada ROA dan Tobin's Q. Dalam hal *board committees*, *audit committee* ditemukan memiliki pengaruh terhadap Tobin's Q namun tidak pada ROA. *Remuneration committee* berpengaruh signifikan pada ROA namun tidak pada Tobin's Q dan *nomination committee* berpengaruh terhadap ROA dan Tobin's Q. Berdasarkan temuan ini, dapat dikatakan bahwa peningkatan praktik tata kelola perusahaan dari perusahaan Perbankan yang terdaftar di BEI akan meningkatkan kinerja dan nilai perusahaan tersebut.

Kata Kunci : *Firm Performance*; *Board Diversity*; *CEO Characteristics*; *Board Committees*; Bursa Efek Indonesia

ABSTRACT

The research assesses the impact of board diversity, CEO characteristics, and board committees on the firm performance of the Indonesia stock exchange (IDX). To test the effects of this characteristic, data samples were obtained from 39 companies from 2017 to 2021, using the data panel regression model. The findings suggest that there are the effects of board diversity associated with board size and independent share against ROA then the independent share and the women share against Tobin's Q. Furthermore, the firm performance can be affected by CEO Characteristics especially by CEO age variables which affect ROA and Tobin's Q. In the case of board committees, the audit committee is found to have an effect on Tobin's Q but not on ROA. The remuneration committee has significant impact on ROA but not on Tobin's Q and nomination committee affected ROA and Tobin's Q. Based on these findings, it can be said that increasing corporate governance practices from a banking company registered in IDX will enhance its performance and value in that corporate.

Keywords : *Firm Performance*; *Board Diversity*; *CEO Characteristics*; *Board Committees*; *Indonesia Stock Exchange*

PENDAHULUAN

Tata kelola perusahaan diperlukan untuk meredakan perbedaan pendapat di antara para pemangku kepentingan, terutama pemegang saham dan eksekutif, sehingga kinerja organisasi dapat ditingkatkan. Namun, penerapan tata kelola perusahaan berbeda di setiap negara karena struktur ekonomi, politik, dan budaya lokal lainnya (Chan & Cheung, 2012). Penerapan *corporate governance* di Indonesia, melalui Otoritas Jasa Keuangan (OJK) telah mengatur pelaksanaan praktik *public corporate governance* melalui Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) tentang penerapan Pedoman Tata Kelola Perusahaan Terbuka sebagai pedoman tata kelola perusahaan di Indonesia. Diatur untuk mendorong penerapan praktik tata kelola yang baik sejalan dengan Best International Practices (POJK No. No. 21/POJK.04/2015). Berdasarkan peraturan tersebut, OJK mewajibkan perusahaan publik untuk menerapkan pedoman tata kelola hal ini dimaksudkan agar dapat meningkatkan transparansi perusahaan kepada para pemangku kepentingan (Komisioner & Jasa, 2015).

Pandangan secara umum bahwa dengan menerapkan *corporate governance* mampu meningkatkan kinerja perusahaan serta melindungi kepentingan pemegang sahamnya. (Swiss dan Tahaogle, 2015). Beberapa penelitian meneliti *board independence* dan efek *board committes* seperti komite audit. Sebagai contoh, Mihail et al., (2022) mengkaji dampak *board diversity*, *CEO Characteristics* dan *board committees* terhadap *firm performance* di Rumania. Dalam penelitian lainnya yang meneliti pengaruh karakteristik dewan dan CEO pada nilai perusahaan menemukan bahwa independensi dewan, komite, ukuran, dan keragaman dianggap sebagai karakteristik dewan, serta *CEO Characteristics* seperti usia CEO, masa jabatan, dualitas CEO dan kepemimpinan, kewarganegaraan, dan jenis kelamin. Dengan menggunakan rasio Tobin's Q sebagai proksi untuk *firm performance* (Vintilă et al., 2015). Penelitian serupa dikaji Farhan et al. (2017) Dampak tata kelola perusahaan (GC) terhadap kinerja perusahaan di Uni Emirat Arab (UEA). Ini berfokus pada ukuran dewan, independensi dewan dan karakteristik komite audit. Berdasarkan hasil regresi, *independent share* dan independensi *audit committee* berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan yang dapat disebabkan oleh hubungan antara kedua variabel tersebut. Anggota komite audit dipilih oleh dewan direksi, sehingga kedua variabel tersebut terkait.

TINJAUAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Firm Performance

Firm performance (kinerja perusahaan) terdiri dari tiga pengukuran yang menggunakan *accounting based* dan satu ukuran menggunakan *market based*, pengukuran *accounting based* yaitu ROA, ROE, dan *return on capital employed* (ROCE), sedangkan pengukurannya *market based* adalah *market-to-book value of equity* (MTBV) (Lam & Lee, 2012). Lebih lanjut Fariha et al., (2022) menjelaskan bahwa *firm performance* (kinerja perusahaan) dari suatu perusahaan dapat diukur dengan dua kategori yang berbeda dengan empat variabel. Indikator Kinerja berbasis akuntansi meliputi ROA dan ROE. Sedangkan indikator kinerja berbasis pasar adalah Tobin's Q dan *return* saham. Selanjutnya penelitian oleh Mihail et al (2022) pada variabel dependennya menggunakan ROA, ROE dan Tobin's Q untuk mengukur *firm performance*.

ROA (*return on assets*) merupakan indikator kinerja akuntansi yang dapat ditentukan dengan menghitung laba bersih yang dapat diatribusikan kepada pemegang saham dibagi dengan total aset (Lam & Lee, 2012). Dalam sebuah studi oleh Ali et al. (2022), ROA juga digunakan sebagai variabel dependen dan dihitung dengan membagi laba bersih dengan total aset. Tobin's Q dipilih sebagai prediktor kinerja perusahaan yang digunakan oleh peneliti sebelumnya. Untuk mencari nilai Tobin's Q, rumus nilai pasar saham dan nilai buku kewajiban dapat digunakan dan dibagi dengan nilai buku total aset (Al-Matari et al., 2014). Rasio Tobin's Q dihitung sebagai nilai pasar suatu aset dibagi dengan nilai buku aset tersebut. Di sini, nilai pasar suatu aset sama dengan nilai buku aset ditambah nilai pasar saham biasa dikurangi nilai buku saham biasa (Vintilă et al., 2015).

Tata Kelola (Governance)

Corporate governance adalah topik yang sangat luas yang mencakup berbagai dimensi manajemen bisnis dan hubungan antara pemangku kepentingan yang berbeda (Mihail et al., 2022). Tujuan dari setiap organisasi adalah untuk meningkatkan kekayaan pemegang saham (Gompers et al., 2003) dan untuk mencapai tujuan tersebut, praktik *corporate governance* perlu diterapkan. Konsep *corporate governance* lahir untuk mendefinisikan hubungan antara dewan direksi, pejabat eksekutif, komite audit, dan pemegang saham dan pemangku kepentingan perusahaan (Al-Matari et al, 2014).

Board size mempengaruhi kemampuan pemantauan dewan terhadap perusahaan, di mana semakin besar ukurannya maka semakin mampu memantau manajemen puncak (Nahar Abdullah, 2004). *Board size* diformulasikan sebagai jumlah total direktur yang menjabat di Dewan direksi (Al-Matari et al, 2014). Organisasi yang besar dapat menimbulkan masalah bagi perusahaan karena kurangnya koordinasi antar anggota (Fariha et al., 2022). *Board Independence* merupakan proporsi direktur independen terhadap jumlah total dewan direksi (Fathan et al, 2017). Jumlah *Independent share* sebagai rasio yang dibagi dengan *board size* (Mihail et al., 2022). *Women board* diformulasikan sebagai Rasio antara jumlah direktur wanita di dewan perusahaan dan jumlah direktur di dewan perusahaan (Vintilä et al., 2015). Proporsi perempuan dalam Dewan, dihitung dengan rasio antara jumlah perempuan dan jumlah anggota Dewan (Carmo et al., 2022).

CEO Characteristics dalam penelitian Vintilä et al., (2015) terdiri dari variabel *CEO Age* yang diukur dengan usia CEO, kemudian *Female CEO* diukur dengan *dummy variable* dimana jika CEO laki-laki diisi 0 namun jika CEO perempuan diisi 1, dan *CEO Foreign* juga diukur dengan *dummy variable* jika CEO resident diisi 0 namun jika CEO Non-resident diisi 1. *CEO Age* dikaitkan dengan preferensi mereka terhadap risiko, yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan strategis (Vintilä et al., 2015).

Baik Teori Agensi dan Teori Pemangku Kepentingan mendukung pandangan bahwa *board remuneration* mempengaruhi *firm performance*. Semakin banyak *remuneration* yang diterima anggota dewan, semakin besar peningkatan kinerja perusahaan. Meskipun berdasarkan Teori Agensi, temuan penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam, kami berharap bahwa membayar lebih banyak *remuneration* kepada dewan direksi akan meningkatkan kinerja perusahaan (Alqatan et al., 2019). *Board Committees* dalam penelitian Vintilä et al., (2015) terdiri dari variabel *Audit Committee*, *Remuneration Committee* dan *Nomination Committee* yang diukur dengan *dummy variable* dimana jika perusahaan membentuk *Audit* atau *Remuneration* atau *Nomination committee* maka diisi 1 namun jika tidak membentuk *board committee* diisi 0. *Board committee* terdiri dari kehadiran *Remuneration Committee* dan kehadiran *Nomination Committee* (Lam & Lee, 2012).

Fariha et al., (2022) menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan ROA. Didukung oleh karya Al-Matari et al., (2014) juga menunjukkan hasil yang

positif antara ukuran dewan direksi dan kinerja perusahaan. Kemudian hasil lain dari Vintilä et al. (2015) menemukan bahwa temuannya menunjukkan hubungan yang tidak signifikan secara statistik antara ukuran dewan dan kinerja perusahaan.

H1: Terdapat pengaruh *Board size* terhadap *firm performance*

Farhan et al., (2017) menganalisis dampak tata kelola perusahaan (GC) pada kinerja perusahaan di Uni Emirat Arab (UEA), dengan fokus pada *Board Size*, *Board Independence* dan *Audit Committee Characteristics*. Kesimpulan bahwa independensi dewan berpengaruh negatif terhadap ROA perusahaan UEA. Independensi dewan secara negatif dan signifikan terkait dengan ROA dan Tobin's Q (Fariha et al., 2022). Selain itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa independensi dewan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan (Prashar, 2021; Ali et al., 2021; dan Mihail et al., 2022).

H2: Terdapat pengaruh *Independent share* terhadap *firm performance*

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa direktur wanita memiliki dampak positif terhadap nilai perusahaan yang diukur dengan Tobin's Q (Vintilä et al., 2015). Carmo et al., (2022) menemukan hubungan positif antara keragaman gender dan kinerja keuangan (ROA serta Tobin's Q). Hal ini sesuai dengan teori agensi dan teori ketergantungan sumber daya (Martín-Ugedo et al., 2019).

H3: Terdapat pengaruh *Women share* terhadap *firm performance*

Tata kelola perusahaan dapat dipastikan melalui susunan direksi. Dewan direksi adalah badan pembuat keputusan tertinggi untuk operasi perusahaan yang menguntungkan. Namun, segala jenis penyimpangan atau masalah resiko moral oleh dewan atau anggota dewan akan menyebabkan hasil yang tidak diinginkan bagi perusahaan dan dapat memicu bisnis bangkrut dalam beberapa kasus Fariha et al., (2022). Sehingga diperlukan strategi dalam menentukan komposisi dewan direksi dan menentukan CEO yang dapat dilihat dari karakteristik usia, jenis kelamin dan kewarganegaraannya. Menurut Vintilä et al., (2015) Usia CEO tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik dengan *firm value*. Tetapi penelitian Ferrero-ferrero & Fernandez-izquierdo, (2015) ditemukan adanya hubungan positif antara *Age Diversity* dengan *Corporate Performance* di Eropa.

H4: Terdapat pengaruh *CEO Age* terhadap *firm performance*

Vintilă et al., (2015) menyimpulkan dari penelitian mereka bahwa CEO wanita tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Bertentangan dengan temuan Ujunwa et al., (2012) menyatakan bahwa CEO wanita berhubungan negatif dengan *firm performance* di Nigeria. Kemudian penelitian Fariha et al., (2022) dan Ahmad et al., (2019) yang menunjukkan hasil negatif yang signifikan dalam studi di Bangladesh dan Malaysia.

H5: Terdapat pengaruh *CEO Women* terhadap *firm performance*

Vintilă et al., (2015) juga meneliti CEO *Foreign* sebagai hasil investigasi dari hasil studi bahwa CEO *Foreign* tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap nilai perusahaan. Sementara itu, Ujunwa et al (2012) Kami telah menemukan bahwa ada dampak positif pada kinerja CEO *Foreign* dan *firm performance*. Dengan dukungan Ciavarella (2017), CEO *Foreign* akan memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA dan Tobin's Q.

H6: Terdapat pengaruh *CEO Foreign* terhadap *firm performance*

Kolev et al., (2019) memberikan tinjauan literatur terperinci dan Komite Audit dapat memberikan dampak positif pada kinerja perusahaan. Independensi *audit committee* memiliki pengaruh negatif pada kinerja perusahaan (Farhan et al, 2017). Ukuran *audit committee* terdapat pengaruh signifikan negatif terhadap Tobin's Q (Fariha et al., 2022). Hasil berbeda bahwa *audit committee* menunjukkan pengaruh positif yang signifikan pada *firm performance* (Al-Matari et al., 2014). Ternyata didukung oleh Mihail et al., (2022) dengan hasil yang sama.

H7: Terdapat pengaruh *Audit committees* terhadap *firm performance*

Studi sebelumnya menunjukkan hasil tidak signifikan hubungan antara *Remuneration committee* dengan *firm performance* (Vintilă et al., 2015 dan Borlea et al., 2017). Di sisi lain, Lam & Lee (2012) meneliti kepemilikan keluarga, komite dewan dan kinerja perusahaan yang dilakukan di Hong Kong dan menunjukkan bahwa *Remuneration committee* berpengaruh negatif. Studi selanjutnya yang menunjukkan hubungan positif adalah Mihail et al., (2022) dan Alqatam et al., (2019) menunjukkan bahwa memiliki dampak positif yang signifikan.

H8: Terdapat pengaruh *Remuneration committees* terhadap *firm performance*

Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Lam & Lee, (2012) dari penelitiannya menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif. Namun berbeda

dengan penelitian Vintilä et al., (2015), yang menemukan bahwa komite nominasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Borlea et al., (2017) menemukan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik antara karakteristik dewan (nominasi, remunerasi, komite audit, dll.) dan kinerja perusahaan seperti yang diungkapkan oleh Tobin's Q atau ROA. Dia mengatakan tidak melihatnya.

H9: Terdapat pengaruh *Nomination committees* terhadap *firm performance*

METODE PENELITIAN

Metode adalah suatu cara kerja yang dapat digunakan untuk memperoleh sesuatu. Sedangkan metode penelitian dapat diartikan sebagai tata cara kerja di dalam proses penelitian, baik dalam pencarian data ataupun pengungkapan fenomena yang ada (Zulkarnaen, W., et al., 2020). Penelitian ini berfokus pada variabel independen yaitu *Board Diversity (Independent share, Board size, dan Women share)*, *CEO Characteristics (CEO Age, CEO Women dan CEO Foreign)* dan *Board Committees (Audit, Remuneration dan Nomination Committees)* terhadap variabel dependen untuk *firm performance* perbankan Indonesia (ROA dan Tobin's Q). Dengan mengacu pada metode penelitian dan tinjauan pustaka sebelumnya, dilanjutkan dengan penentuan model regresi yang tepat. Model regresi biasanya digunakan untuk mempelajari dampak berbagai aspek tata kelola perusahaan terhadap *firm performance*. Sebagai contoh, Vintilä et al., (2015) menggunakan rasio Tobin's Q sebagai proksi kinerja perusahaan untuk menganalisis dampak karakteristik dewan direksi dan CEO terhadap nilai perusahaan. Kemudian dalam penelitian Mihail et al., (2022) menggunakan variabel dependen yang dipilih dari tiga ukuran kinerja ROA, ROE, dan Tobin's Q, dan memasukkan tiga *independent variable: board diversity, CEO characteristics, dan audit committee*. Penelitian ini juga mengikuti pendekatan regresi serupa dan memperkirakan model regresi berikut:

$$\begin{aligned} ROA_{it} \text{ or Tobin's } Q_{it} &= \beta_0 + \beta_2 Board\ size_{it} + \beta_1 Independent\ share + \beta_3 Women\ share_{it} \\ &+ \beta_4 CEO\ Age_{it} + \beta_5 CEO\ Women_{it} + \beta_6 CEO\ Foreign_{it} + \beta_7 Audit\ Committee_{it} \\ &+ \beta_8 Remuneration\ Committee_{it} + \beta_9 Nomination\ Committee_{it} \end{aligned}$$

Berdasarkan model regresi tersebut, (i) mengacu pada perusahaan dan (t) mengacu pada tahun. Kemudian variabel dependen dipilih diantara dua indikator kinerja ROA dan Tobin's Q. Dalam model regresi juga memasukkan tiga set variabel independen yang sesuai dengan hipotesis penelitian tentang pengaruh *Board Diversity*

(*Independent share*, *Board size* dan *Women share*), *CEO Characteristics* (*CEO Age*, *CEO Women* dan *CEO Foreign*) serta *Board Committees* (*Audit*, *Remuneration*, dan *Nomination committee*).

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data sekunder yang memungkinkan digunakan data berupa laporan tahunan dan laporan keuangan untuk perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia antara tahun 2017 hingga 2021. Data diperoleh dari www.idx.co.id dan situs resmi masing-masing perusahaan sampel. Metode sampling yang digunakan penulis adalah *purposive sampling* yang terfokus pada target tertentu. Sampel ini hanya terdiri dari perusahaan yang memenuhi kriteria yang ditentukan.

Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi. Metode ini menganalisis dan menyelidiki *board diversity*, *CEO characteristics*, dan dampak *board committee* terhadap *firm performance* (ROA dan Tobin Q) pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). melakukan. Model yang termasuk dalam regresi adalah *common effect*, *fixed effect*, dan *random effect*. Data yang tersedia kemudian diolah menggunakan software e-views 9 dan diuji untuk menentukan model dan kesesuaian interpretasi yang benar. Selanjutnya, tiga tingkat pengujian dijalankan: uji Chow, uji Hausman, dan uji Breusch-Pagan-Lagrange. Uji kecocokan selanjutnya dimaksudkan untuk menguji bagaimana variabel bebas mempengaruhi deskripsi variabel terikat. Kami kemudian menjalankan uji-t (parsial) untuk mengukur apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Hasil tabel statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel ROA dan Tobin's Q memiliki nilai minimum -18,05767 dan 0,771745, dan nilai maksimum sebesar 4.139820 dan 21.84963 serta rata-rata yang dihasilkan adalah sebesar 0.310850 dan 1.405891 dengan standar deviasi sebesar 2.422738 dan 2.315326 dari 195 observasi yang diteliti. Dimana nilai minimum ROA dimiliki oleh AGRO pada tahun 2021 dengan nilai sebesar -18.05767, sementara nilai maksimum Tobin's Q dimiliki oleh ARTO pada tahun 2020 dengan nilai sebesar 21.84963.

Variabel *Board diversity* menunjukkan bahwa variabel *Independent Share*, *Board Size* dan *Women Share* memiliki nilai minimum sebesar 0.000000, 4.000000 dan

0.000000 dengan nilai maksimum sebesar 0.428571, 22.00000 dan 0.666667 serta rata-rata yang dihasilkan adalah sebesar 0.233073, 11.40000 dan 0.160921 dengan standar deviasi sebesar 0.082228, 4.803779 dan 0.135224 dari 195 observasi yang diteliti.

Variabel *CEO Characteristics* menunjukkan bahwa variabel *CEO Age*, *CEO Women* dan *CEO Foreign* memiliki nilai minimum sebesar 36.00000, 0.000000 dan 0.000000 dengan nilai maksimum sebesar 69.00000, 1.000000 dan 1.000000 serta rata-rata yang dihasilkan adalah sebesar 56.89744, 0.061538 dan 0.143590 dengan standar deviasi sebesar 6.525110, 0.240934 dan 0.351576 dari 195 observasi yang diteliti. Dimana nilai minimum usia CEO dimiliki oleh AGRO pada tahun 2021 dengan usia CEO 36 tahun, sementara nilai maksimum usia CEO dimiliki oleh BINA pada tahun 2021 dengan usia CEO sebesar 69 tahun.

Variabel *Board committees* menunjukkan bahwa variabel *Audit committee*, *Remuneration committee* dan *Nomination committee* menghasilkan nilai minimum ketiganya 0.000000 kemudian nilai maksimum 8.000000, 12.00000 dan 12.00000 serta rata-rata yang dihasilkan adalah sebesar 3.753846, 4.225641 dan 4.220513 dengan standar deviasi sebesar 1.218806, 2.090814 dan 2.092596 dari 195 observasi yang diteliti.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan uji regresi berganda untuk data panel. Hasil pengujian model regresi menggunakan model *random effect* (ROA) untuk model 1 dan model *fixed effect* (Tobin's Q) untuk model 2. Uji regresi berganda dimaksudkan untuk menguji apakah *Board Diversity*, *CEO Characteristics* dan *Board Committees* berpengaruh terhadap *Firm performance*. Hasil dari proses statistik regresi berganda menghasilkan persamaan model regresi sebagai berikut:

Persamaan Regresi Model 1:

$$ROA_{it} = -6.423004 + 0.125594 BS - 5.013968 IS + 0.294953 WS + 0.122965 CEA \\ + 0.506313 CEW + 0.241461 CEF - 0.253497 AC + 0.293681 RC - 0.219961 NC$$

Persamaan Regresi Model 2:

$$Tobin's Q_{it} = 1.280675 + 0.029169 - 0.595133 IS - 0.989887 WS + 0.003033 CEA \\ + 0.288728 CEW + 0.100805 CEF - 0.056670 AC + 0.876830 RC - 0.854530 NC$$

Pembahasan Hasil Penelitian

Uji hipotesis dilakukan berdasarkan taraf signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hipotesis diterima atau ditolak dengan dasar hipotesis ditolak jika nilai probabilitas $> 0,05$

(koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini berarti bahwa variabel independen mungkin tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai probabilitas $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Artinya variabel bebas memiliki pengaruh parsial yang besar terhadap variabel terikat.

H1: Terdapat pengaruh *Board size* terhadap *firm performance*

Board Size memiliki nilai prob. (*one tailed*) $0.0122 < 0.05$ terhadap ROA. Namun *Board Size* tidak berpengaruh pada Tobins`Q karena nilainya $0,0122 < 0 > 0,05$. H_a menolak.

Berdasarkan analisis kami, kami menunjukkan bahwa ada dampak yang signifikan antara *Board Size* dan *firm performance* yang diukur dengan ROA. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap ROA, sesuai dengan hasil penelitian Muttakin dan Ullah (2012). Anehnya, bagaimanapun, ukuran dewan memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan pengembalian saham. Hasil ini sesuai dengan penelitian Ofodea (2017). *Board Size* berhubungan positif dengan kinerja berbasis akuntansi, tetapi kinerja ini tidak mencerminkan *market return* yang juga menandakan kinerja bank yang berkualitas rendah. Temuan ini menyiratkan bahwa *Board member* tidak dapat membuat kesan positif di benak para investor Bangladesh (Fariha *et al*, 2022). Kemudian didukung juga oleh penelitian Al-Matari *et al* (2014) yang juga menunjukkan hasil pengaruh positif antara *Board size* dengan *firm performance*. Sementara pada model 2 menunjukkan hasil yang berbeda, dimana *Board Size* tidak berpengaruh terhadap Tobins`Q yang digunakan sebagai pengukuran *firm performance*. Sebagaimana penelitian Vintilä *et al.*, (2015) hasil penelitiannya menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan secara statistik antara *Board size* dengan Tobin`s Q.

H2: Terdapat pengaruh *Independent share* terhadap *firm performance*

Independent Share memiliki nilai prob. (*one tailed*) $0,0012 < 0.05$ pada ROA dan $0.0088 < 0.05$ pada Tobin`s Q. Sehingga dewan independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap ROA dan juga memiliki pengaruh signifikan pada Tobin's Q.

Hasil analisis menunjukkan bahwa ditemukan pengaruh yang signifikan antara *Independent Share* dengan *firm performance* yang diukur dengan ROA dan Tobin's Q. Konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil serupa bahwa *Independent Share* mempengaruhi kinerja perusahaan. Hasil penelitian Farhan *et al.*

(2017) menunjukkan bahwa independensi dewan memiliki dampak negatif terhadap ROA perusahaan UEA, sebagaimana ditegaskan oleh Fariha et al. (2022) Independensi dewan adalah negatif dan didukung oleh temuan mereka yang secara signifikan terkait dengan ROA dan Tobins Q. Selain itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa independensi dewan direksi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perusahaan (Prashar, 2021; Ali et al., 2021; dan Mihail et al., 2022). *Board independence* tidak dianggap serius atau *board members* yang sama juga merupakan bagian dari komite lain yang dapat menimbulkan konflik kepentingan. Hasilnya menunjukkan bahwa semakin banyak *Board independence* yang hilang, maka ROA akan menjadi negatif. Dari hasil tersebut dapat dibuktikan bahwa perubahan *Board independence* sebesar 10% akan menggerakkan ROA positif sebesar 36,3% (Ali et al, 2021).

H3: Terdapat pengaruh *Women share* terhadap *firm performance*

Women Share memiliki nilai prob. (*one tailed*) $0.3167 > 0.05$, sehingga *Women Share* tidak memiliki pengaruh pada ROA. H_0 ditolak. Sementara *Women Share* memiliki nilai prob. (*one tailed*) $0.0049 < 0.05$, artinya *Women Share* terdapat pengaruh yang signifikan pada *Tobins'Q*. H_1 diterima.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pada model ROA dan model Tobins'Q menunjukkan hasil yang berbeda, *Women Share* tidak mempengaruhi ROA, tetapi mempengaruhi Tobins'Q secara signifikan. Hasil ini menolak temuan Carmo et al. (2022) yang menunjukkan hubungan positif antara *board gender diversity* dan kinerja keuangan yang diukur menggunakan ROA, hasil penelitian ini konsisten dengan pengukuran Tobin's Q pada penelitian serupa. Selain itu, hasil penelitian ini konsisten dengan Martín-Ugedo et al. (2019) Mereka yang menunjukkan bukti berpengaruh positif signifikan antara proporsi *women directors* dan Tobin's Q. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya bahwa *female directors* memiliki pengaruh positif terhadap *firm value*, yang diukur dengan Tobin's Q. Pengaruh positif perempuan menekankan kemampuan mereka untuk menyetujui lingkungan kerja yang lebih produktif dan inovatif karena pola pikir yang lebih bervariasi dan kooperatif, yang menggabungkan perspektif yang lebih luas dan mengarah pada keputusan yang lebih seimbang. (Vintilä et al., 2015).

H4: Terdapat pengaruh *CEO Age* terhadap *firm performance*

CEO Age memiliki nilai prob. (*one tailed*) $0.0000 < 0.05$, *CEO Age* memiliki pengaruh yang signifikan pada ROA. H_a diterima. Sementara *CEO Age* memiliki nilai prob. (*one tailed*) $0.0158 < 0.05$, artinya *CEO Age* juga memiliki pengaruh signifikan pada *Tobins'Q*. H_a diterima.

Berdasarkan hasil pengujian regresi ditemukan pengaruh signifikan variasi usia CEO dengan ROA dan Tobin's Q sebagai pengukuran kinerja perusahaan. Penelitian sebelumnya memiliki hasil yang berbeda, Vintilă et al., (2015) menemukan bahwa usia CEO tidak memiliki hubungan yang signifikan secara statistik dengan Tobin's Q sebagai ukuran nilai perusahaan. Namun konsisten dengan studi Ferrero-ferrero & Fernandez-izquierdo, (2015) bahwa *Age Diversity* berpengaruh positif dengan *Corporate Performance* pada perusahaan di Eropa. Keragaman usia yang didefinisikan sebagai keragaman generasi, berdampak positif pada *firm performance*. Artinya, tim yang anggotanya berasal dari generasi yang berbeda secara seimbang dapat menerjemahkan kekayaan informasi yang lebih besar dalam suatu unit. Misalnya, kelompok yang senior dapat membawa pengalaman dan kebijaksanaan, kelompok menengah memiliki tanggung jawab positif dalam perusahaan dan masyarakat, kelompok junior memiliki energi dan rencana masa depan (Kang et al., 2007). Namun, penelitian ini tidak menemukan bukti yang jelas tentang dampak keragaman usia sebagai pemisahan dan perbedaan pada kinerja perusahaan (Ferrero-ferrero & Fernandez-izquierdo, 2015).

H₅: Terdapat pengaruh *CEO Women* terhadap *firm performance*

CEO Women memiliki nilai prob. (*one tailed*) $0.5681 > 0.05$ pada ROA dan $0.4304 > 0.05$ pada Tobin's Q, artinya *CEO Women* tidak terdapat pengaruh baik pada ROA maupun Tobin's Q. H_a ditolak.

Berdasarkan dua model yang digunakan dalam penelitian ini, yang mengukur ROA dan Tobin's Q, sebagai pengukuran *firm performance* maka tidak ditemukan adanya pengaruh dari *CEO Women*. Hasil ini sesuai dan konsisten dari penelitian sebelumnya bahwa *CEO Women* tidak berpengaruh signifikan terhadap *firm value*. Di beberapa perusahaan, terutama di mana pemerintah merupakan pemegang saham utama, pencalonan atau pergantian CEO didasarkan pada kriteria politik dan bukan pada kriteria *independence* dan *impartiality*. Jadi, kami melihat campur tangan pemegang saham utama dalam pencalonan direksi (Vintilă et al., 2015). Namun, hasil studi ini

berbeda dengan Ujunwa *et al* (2012), Fariha *et al.*, (2022) dan Ahmad *et al* (2019) menemukan bahwa CEO wanita terdapat pengaruh negatif dengan *firm performance* di Nigeria, Bangladesh, dan Malaysia.

H6: Terdapat pengaruh *CEO Foreign* terhadap *firm performance*

CEO Foreign memiliki nilai prob. (*one tailed*) $0.6050 > 0.05$, artinya *CEO Foreign* tidak mempengaruhi ROA. H_a ditolak. Sementara *CEO Foreign* memiliki nilai prob. (*one tailed*) $0.0180 < 0.05$, sehingga *CEO Foreign* memiliki pengaruh yang signifikan pada *Tobins'Q*. H_a diterima.

Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak ditemukan pengaruh *CEO Foreign* dengan *firm performance* yang diukur oleh ROA. Sementara pada model 2 yang ditampilkan pada tabel 11 menunjukkan hasil yang berbeda, dimana *CEO Foreign* berpengaruh signifikan terhadap *Tobins'Q* yang digunakan sebagai pengukuran *firm performance*. Berdasarkan pengujian pada model 1 (ROA) hasilnya konsisten dengan studi Vintilă *et al.*, (2015) bahwa *CEO Foreign* tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan *firm value* pada perusahaan yang tercatat di Bucharest. Kedua, Model 2 (Tobins Q) mendukung penelitian sebelumnya oleh Ujunwa *et al* (2012) menurutnya, *CEO Foreign* memiliki dampak positif terhadap kinerja perusahaan Nigeria. Sebuah studi tentang keragaman dewan dan kinerja perusahaan di Eropa menemukan bahwa *CEO Foreign* memiliki dampak positif terhadap kinerja perusahaan melalui pengukuran ROA, ROE, dan Tobin's Q. Studi ini menunjukkan bagaimana *executive diversity* juga dapat bermanfaat bagi perusahaan: sementara *non-executive directors* yang lebih beragam dapat menjadi pemantau yang lebih baik, keragaman yang lebih tinggi di seluruh direktur eksekutif dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk mengelola perusahaan. Memang, hasil kami mendukung pandangan tersebut, karena perusahaan dengan proporsi yang lebih tinggi dari perempuan dan *foreign directors* di antara eksekutif memiliki kinerja yang lebih baik daripada yang lain (Ciavarella, 2017).

H7: Terdapat pengaruh *Audit committees* terhadap *firm performance*

Audit Committee memiliki nilai prob. (*one tailed*) $0.4843 > 0.05$, sehingga *Audit Committee* tidak memiliki pengaruh dengan ROA. H_a ditolak. Sementara *Audit Committee* memiliki nilai prob. (*one tailed*) $0.0000 < 0.05$, artinya *Audit Committee* berpengaruh signifikan pada *Tobins'Q*. H_a diterima.

Analisis menunjukkan model ROA dan model Tobins`Q menunjukkan hasil yang berbeda, meskipun *Audit Committee* tidak berdampak pada ROA, namun memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Tobins`Q. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahira et al. (2021) mengacu pada Tobin's Q terdapat pengaruh dengan *Audit Committee* perusahaan di Uni Emirat Arab (UEA) dan konsisten dengan Farhan et al, (2017) yang mengkaji perusahaan di Uni Emirat Arab (UEA). Berdasarkan hasil regresi, independensi dewan direksi dan komite audit berpengaruh negatif pada kinerja perusahaan. Hal ini dapat disebabkan oleh hubungan antara kedua variabel tersebut. Anggota komite audit dipilih oleh dewan direksi, sehingga kedua variabel tersebut terkait. Kemudian hasil penelitian yang menunjukkan hubungan positif adalah Alqatam et al (2019) menunjukkan hasil terdapat pengaruh positif yang signifikan. Mihail et al., (2022) juga terdapat hubungan positif signifikan pada *firm performance*. Terkait korporasi, penerapan *best corporate governance practice* seperti pengangkatan anggota dewan independen dan pembentukan komite audit. Para pemegang saham dapat berusaha keras untuk menerapkan kebijakan ini, karena mereka akan sangat diuntungkan dari indikator tata kelola perusahaan ini dalam hal anggota dewan independen dan *audit committee*.

H8: Terdapat pengaruh *Remuneration committees* terhadap *firm performance*

Remuneration Member memiliki nilai prob. (*one tailed*) $0.0000 < 0.05$, artinya *Remuneration Member* memiliki pengaruh signifikan pada ROA. H_a diterima. Sementara *Remuneration Member* memiliki nilai prob. (*one tailed*) $0.0884 > 0.05$, artinya *Remuneration Member* tidak terdapat pengaruh pada *Tobin's Q*.

Hasil analisis menunjukkan *Remuneration Member* berpengaruh dengan *firm performance* yang diukur dengan ROA. Hal ini sejalan dengan studi Alqatam et al (2019) yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Konsisten, studi oleh Mihail et al. (2022) menunjukkan hubungan yang positif. Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa hal itu berdampak negatif pada kinerja perusahaan Lam & Lee, (2012) menyelidiki bisnis keluarga, komite dewan, dan kinerja perusahaan di perusahaan Hong Kong. Temuan ini menyiratkan bahwa fungsi pengawasan *Remuneration committee* akan melemah dengan keterlibatan ketua eksekutif yang biasanya dari atau terkait dengan keluarga pengendali. Sementara pada model 2 (Tobin's Q) menunjukkan hasil yang berbeda, dimana *Remuneration Member*

tidak berpengaruh terhadap *Tobins'Q* yang digunakan sebagai pengukuran *firm performance* dan tidak konsisten dengan penelitian sebelumnya.

H9: Terdapat pengaruh *Nomination committees* terhadap *firm performance*

Nomination Member memiliki nilai prob. (*one tailed*) $0.0000 < 0.05$ pada ROA dan $0.0000 < 0.05$ pada Tobin's Q, artinya *Nomination Member* terdapat pengaruh yang signifikan pada *firm performance*. H_a diterima.

Analisis menunjukkan model ROA dan Tobins'Q menunjukkan hasil yang sama, bahwa variabel *Nomination Member* pengaruh signifikan terhadap *firm performance* dengan pengukuran ROA dan Tobin's Q. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil serupa bahwa *Nomination Member* berpengaruh terhadap *firm performance*, bukti menunjukkan bahwa kehadiran *Nomination committee* berpengaruh positif dengan kinerja akuntansi untuk perusahaan keluarga. Investor cenderung berpikir bahwa *Nomination Member* dapat melakukan peran pengawasan yang lebih baik. Hal ini karena komposisi *Nomination Member* umumnya lebih independen dibandingkan komite kompensasi perusahaan keluarga dan non-keluarga (Lam & Lee, 2012). Namun penelitian ini bertentangan dengan penelitian Vintilä et al., (2015), yang menyimpulkan bahwa *Nomination Member* tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada *firm performance*. Kemudian, Borlea et al., (2017) menyimpulkan hubungan yang signifikan secara statistik antara karakteristik dewan (nominasi, remunerasi, komite audit, dll) terhadap kinerja seperti yang diungkapkan oleh Tobin's Q atau ROA mengatakan tidak terlihat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diketahui bahwa *Board diversity* mempengaruhi *firm performance* yang diukur dengan ROA, dan hanya variabel *Women share* yang tidak terdapat pengaruh. Kemudian pada model 2 (Tobin's Q) hanya variabel *Independent share* yang berpengaruh signifikan. *CEO Characteristics* hanya variabel *CEO Age* yang memiliki pengaruh terhadap *firm performance* (ROA) dan hanya variabel *CEO Women* yang tidak mempengaruhi *Tobin's Q*, variabel lainnya mempengaruhi secara signifikan. *Board Committees* berpengaruh signifikan terhadap ROA untuk variabel *Remuneration* dan *Nomination* sementara *Audit Committee* tidak terdapat pengaruh. Kemudian pada model Tobin's Q, hanya variabel *Remuneration* yang tidak terdapat pengaruh, *Audit Committee* dan *Nomination* berpengaruh signifikan

terhadap Tobin's Q. Sehingga implikasi dari penelitian ini dapat bermanfaat bagi banyak pemangku kepentingan sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen

Dalam upaya meningkatkan penerapan *Good Corporate Governance* (GCG), perusahaan perlu menyusun strategi dalam menerapkan praktik *corporate governance* dengan baik. Dari hasil penelitian ini manajemen perusahaan perlu memperhatikan variabel-variabel yang memiliki pengaruh terhadap *firm performance* baik dilihat dari pengukuran model 1 menggunakan ROA maupun dari model 2 dengan pengukuran Tobin's Q. Dengan menerapkan *corporate governance* secara baik diharapkan akan menciptakan efek kinerja positif, sehingga dapat menarik minat investor dan perhatian para *stakeholder* untuk mendukung pengembangan pasar saham, pengembangan keuangan, dan pembangunan ekonomi dalam negeri.

2. Bagi Investor

Pengungkapan GCG, yang didorong oleh transparansi perusahaan dan visibilitas publik, dapat memberikan gambaran kepada investor tentang potensi manfaat penerapan GCG dalam hal kinerja perusahaan. Tingginya pengakuan perusahaan terhadap penerapan GCG juga berdampak positif bagi perkembangan perusahaan. Hal ini tentunya dapat dijadikan salah satu pertimbangan bagi investor untuk menanamkan modalnya dalam mengembangkan investasi keuangannya.

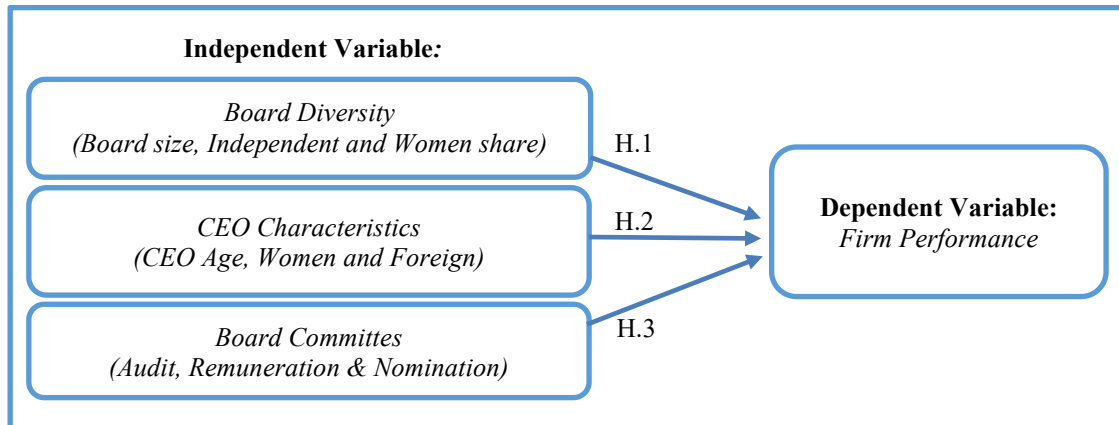
Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terdapat keterbatasan yaitu sampel yang diteliti hanya menggunakan bank konvensional yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2017-2021, dan penelitian ini hanya menggambarkan karakteristik CEO dalam jajaran dewan direksi perusahaan, sementara untuk variabel *Board Committees* terbatas hanya pada *Audit*, *Remuneration* dan *Nomination Committee*. Jadi, inilah saran yang dapat saya rekomendasikan untuk penelitian lebih lanjut: diharapkan lebih banyak sampel yang akan dipakai dan lebih banyak peneliti akan menambahkan perusahaan perbankan yang terdaftar di Bank Indonesia perlu ditambahkan ke sampel penelitian. Kemudian menambahkan variasi variabel independen lainnya, seperti karakteristik dari dewan direksi dan dewan komisaris. Dan untuk variabel *Board Committees* dapat juga ditambahkan variabel lainnya seperti *Risk Committees*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M., Raja Kamaruzaman, R. N. S., Hamdan, H., & Annuar, H. A. (2019). Women directors and firm performance: Malaysian evidence post policy announcement. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 36(2), 96–109. <https://doi.org/10.1108/jeas-04-2017-0022>
- Al-Matari, E. M., Al-Swidi, A. K., & Bt Fadzil, F. H. (2014). The effect of board of directors characteristics, audit committee characteristics and executive committee characteristics on firm performance in Oman: An empirical study. *Asian Social Science*, 10(11), 149–171. <https://doi.org/10.5539/ass.v10n11p149>
- Ali, A., Alim, W., Ahmed, J., & Nisar, S. (2022). *Yoke of corporate governance and firm performance: A study of listed firms in Pakistan*. XIII(1), 8–18. <https://doi.org/10.18843/ijcms/v13i1/02>
- Alqatan, A., Chbib, I., & Hussainey, K. (2019). How does board structure impact on firm performance in the UK? *Corporate Board Role Duties and Composition*, 15(2), 18–27. <https://doi.org/10.22495/cbv15i2art2>
- Becht, M., & Bolton, P. (2007). *CORPORATE LAW AND GOVERNANCE* *. 2(07). [https://doi.org/10.1016/S1574-0730\(07\)02012-9](https://doi.org/10.1016/S1574-0730(07)02012-9)
- Bin Khidmat, W., Ayub Khan, M., & Ullah, H. (2020). The Effect of Board Diversity on Firm Performance: Evidence from Chinese Listed Companies. *Indian Journal of Corporate Governance*, 13(1), 9–33. <https://doi.org/10.1177/0974686220923793>
- Borlea, S. N., Achim, M. V., & Mare, C. (2017). Board characteristics and firm performances in emerging economies. Lessons from Romania. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 30(1), 55–75. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2017.1291359>
- Carmo, C., Alves, S., & Quaresma, B. (2022). Women on Boards in Portuguese Listed Companies: Does Gender Diversity Influence Financial Performance? *Sustainability*, 14(10), 6186. <https://doi.org/10.3390/su14106186>
- Carter, D. A., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2003). *Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value*. 38.
- Chan, A. W. H., & Cheung, H. Y. (2012). Cultural Dimensions, Ethical Sensitivity, and Corporate Governance. *Journal of Business Ethics*, 110(1), 45–59. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1146-9>
- Ciavarella, A. (2017). Board Diversity and Firm Performance Across Europe. *SSRN Electronic Journal, December*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3084114>
- Edward, R. (1986). *Stockholders and Stakeholders: A New Perspective on Corporate Governance*.
- Farhan, A., Obaid, S. N., & Azlan, H. (2017). *Corporate governance effect on firms' performance – evidence from the UAE*. <https://doi.org/10.1108/JEAS-01-2016-0002>
- Fariha, R., Hossain, M., & Ghosh, R. (2022). *Board characteristics, audit committee attributes and firm performance: empirical evidence from emerging economy*. 7(1), 84–96. <https://doi.org/10.1108/AJAR-11-2020-0115>
- Ferrero-ferrero, I., & Fernandez-izquierdo, M. A. (2015). *Age Diversity: An Empirical Study in the Board of Directors*. May. <https://doi.org/10.1080/01969722.2015.1012894>
- Abad Diaz, David; Lucas-Perez, Maria Encarnacion; Minguéz-Vera, Antonio; Guirao, Y; Jose. (2017). www.econstor.eu.
- Jayasena, S., & Jayathilaka, P. G. A. . (2021). Does Board Structure in Commercial

- Banks Impact their Performance? *International Journal of Accounting*, 1(December), 83–97. <https://doi.org/10.4038/ija.v1i2.33>
- Kang, H., Cheng, M., & Gray, S. J. (2007). Corporate governance and board composition: Diversity and independence of Australian boards. *Corporate Governance: An International Review*, 15(2), 194–207. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8683.2007.00554.x>
- Khan, A. P., Johl, S. K., & Johl, S. (2021). *Does adoption of ISO 56002-2019 and green innovation reporting enhance the firm sustainable development goal performance? An emerging paradigm*. April, 0–15. <https://doi.org/10.1002/bse.2779>
- Komisioner, D., & Jasa, O. (2015). *Otoritas jasa keuangan republik indonesia*. 1–8.
- Lam, T. yan, & Lee, S. kam. (2012). Family ownership, board committees and firm performance: Evidence from Hong Kong. *Corporate Governance (Bingley)*, 12(3), 353–366. <https://doi.org/10.1108/14720701211234609>
- Martín-Ugedo, J. F., Mínguez-Vera, A., & Rossi, F. (2019). Female directors and firm performance in Italian and Spanish listed firms: Does masculinity matter? *Academia Revista Latinoamericana de Administracion*, 32(3), 411–436. <https://doi.org/10.1108/ARLA-06-2018-0124>
- Mihail, B. A., Dumitrescu, D., Micu, C. D., & Lobda, A. (2022). *The Impact of Board Diversity , CEO Characteristics , and Board Committees on Financial Performance in the Case of Romanian Companies*.
- Nahar Abdullah, S. (2004). Board composition, CEO duality and performance among Malaysian listed companies. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 4(4), 47–61. <https://doi.org/10.1108/14720700410558871>
- Nasional, K., & Governansi, K. (2021). *Pedoman ini diterbitkan oleh Komite Nasional Kebijakan Governansi*.
- Prashar, A. (2021). *Corporate boards and firm performance : a meta-analytic approach to examine the impact of contextual factors*. <https://doi.org/10.1108/IJOEM-10-2019-0860>
- Ujunwa, A., Nwakoby, I., & Ugbam, C. O. (2012). Corporate board diversity and firm performance: Evidence from Nigeria. *Corporate Ownership and Control*, 9(2 Continued 1), 216–223. <https://doi.org/10.22495/cocv9i2c1art6>
- Vintilă, G., Onofrei, M., Gherghina, Ș. C., & Vintil, G. (2015). *The Effects of Corporate Board and CEO Characteristics on Firm Value : Empirical Evidence from Listed Companies on the Bucharest Stock Exchange The Effects of Corporate Board and CEO Characteristics on Firm Value : Empirical Evidence from Listed Companies*. 0938(October). <https://doi.org/10.1080/1540496X.2015.1073518>
- Wijethilake, C., & Ekanayake, A. (2020). *CEO duality and firm performance : the moderating roles of CEO informal power and board involvements*. 16(8), 1453–1474. <https://doi.org/10.1108/SRJ-12-2018-0321>
- 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>.

TABEL DAN GAMBAR



Gambar 1. Rerangka Konseptual

Tabel 1. Identifikasi dan Pengukuran Variabel

Variable	Measurement	Literature Sources
Dependent		
Return on Assets (ROA)	Laba bersih dibagi total aset	Firtescu and Terinte (2019)
Tobin's Q (TQ)	Nilai pasar dibagi total aset	Vintilă & Gherghina (2013)
Independent		
Board Diversity		
Board size (BS)	Jumlah anggota dewan	Vintilă et al. (2015)
Independent share (IS)	Jumlah anggota independen terhadap jumlah dewan	Vintilă et al. (2015)
Women share (WS)	Jumlah anggota perempuan terhadap jumlah dewan	Vintilă et al. (2015)
CEO Characteristics		
CEO Age (CEA)	Usia CEO	Vintilă et al. (2015)
CEO Women (CEW)	Diberi nilai 1 jika CEO wanita	Vintilă et al. (2015)
CEO Foreign (CEF)	Diberi nilai 1 jika CEO asing	Vintilă et al. (2015)
Board Committees		
Audit committees (AC)	Jumlah dewan komite audit	Fariha et al, (2022)
Remuneration committees (RC)	Dewan komite remunerasi	Vintilă et al. (2015)
Nomination committees (NC)	Dewan komite nominasi	Vintilă et al. (2015)

Tabel 3. Kriteria Pengambilan Sampel

Keterangan	Jumlah
Perusahaan Perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2017 – 2021	45
Perusahaan Perbankan yang datanya tidak lengkap dan tidak sesuai kriteria dalam	6

penelitian	
Jumlah perusahaan yang layak dijadikan sampel	39

Tabel 4. Hasil Uji *Chow Test*

<i>Effects Test: Cross-Section Chi-Square</i>				
<i>Variable</i>	<i>Model</i>	<i>Prob.</i>	<i>Hypothesis</i>	<i>Conclusion</i>
<i>Board Diversity</i>	Model 1 (ROA)	0.0001	Ha Diterima	<i>Fixed Effects Model</i>
	Model 2 (Tobins'Q)	0.0000	Ha Diterima	<i>Fixed Effects Model</i>
<i>CEO Characteristics</i>	Model 1 (ROA)	0.0000	Ha Diterima	<i>Fixed Effects Model</i>
	Model 2 (Tobins'Q)	0.0000	Ha Diterima	<i>Fixed Effects Model</i>
<i>Board Committee</i>	Model 1 (ROA)	0.0000	Ha Diterima	<i>Fixed Effects Model</i>
	Model 2 (Tobins'Q)	0.0000	Ha Diterima	<i>Fixed Effects Model</i>

Tabel 5. Hasil Uji *Hausman Test*

<i>Effects Test: Cross-Section Random</i>				
<i>Variable</i>	<i>Model</i>	<i>Prob.</i>	<i>Hypothesis</i>	<i>Conclusion</i>
<i>Board Diversity</i>	Model 1 (ROA)	0.2040	Ha Ditolak	<i>Random Effects</i>
	Model 2 (Tobins'Q)	0.0002	Ha Diterima	<i>Fixed Effects Model</i>
<i>CEO Characteristics</i>	Model 1 (ROA)	0.2732	Ha Ditolak	<i>Random Effects</i>
	Model 2 (Tobins'Q)	0.0212	Ha Diterima	<i>Fixed Effects Model</i>
<i>Board Committee</i>	Model 1 (ROA)	0.0128	Ha Diterima	<i>Fixed Effects Model</i>
	Model 2 (Tobins'Q)	0.0277	Ha Diterima	<i>Fixed Effects Model</i>

Tabel 6. Hasil Uji *Lagrange-Multiplier Test*

<i>Effects Test: Cross-Section One-Sided</i>				
<i>Variable</i>	<i>Model</i>	<i>Prob.</i>	<i>Hypothesis</i>	<i>Conclusion</i>
<i>Board Diversity</i>	Model 1 (ROA)	0.0003	Ha Diterima	<i>Random Effects Model</i>
<i>CEO Characteristics</i>	Model 1 (ROA)	0.0000	Ha Diterima	<i>Random Effects Model</i>

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (*F-Test*)

<i>Effects Test: Prob. (F-Statistic)</i>				
<i>Variable</i>	<i>Model</i>	<i>Prob.</i>	<i>Hypothesis</i>	<i>Conclusion</i>
<i>Board Diversity</i>	Model 1 (ROA)	0.0009	Ha Diterima	Berpengaruh Signifikan
	Model 2 (Tobins'Q)	0.0000	Ha Diterima	Berpengaruh Signifikan
<i>CEO Characteristics</i>	Model 1 (ROA)	0.0001	Ha Diterima	Berpengaruh Signifikan
	Model 2 (Tobins'Q)	0.0000	Ha Diterima	Berpengaruh Signifikan
<i>Board Committee</i>	Model 1 (ROA)	0.0000	Ha Diterima	Berpengaruh Signifikan
	Model 2 (Tobins'Q)	0.0000	Ha Diterima	Berpengaruh Signifikan

Tabel 8. Hasil Uji *Goodness of Fit (R²)*

<i>Adjusted R-Squared</i>		
<i>Variabel</i>	<i>Model</i>	<i>Value</i>
<i>Board Diversity</i>	Model 1 (ROA)	0.067677

	Model 2 (Tobins'Q)	0.287888
CEO Characteristics	Model 1 (ROA)	0.100803
	Model 2 (Tobins'Q)	0.775501
Board Committees	Model 1 (ROA)	0.853812
	Model 2 (Tobins'Q)	0.799138

Tabel 9. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Variable	Obs.	Mean	Std. Dev	Min	Max
ROA	195	0.310850	2.422738	-18.05767	4.139820
Tobins Q	195	1.405891	2.315326	0.771745	21.84963
Independent Share	195	0.233073	0.082228	0.000000	0.428571
Board Size	195	11.40000	4.803779	4.000000	22.00000
Women Share	195	0.160921	0.135224	0.000000	0.666667
CEO Age	195	56.89744	6.525110	36.00000	69.00000
CEO Women	195	0.061538	0.240934	0.000000	1.000000
CEO Foreign	195	0.143590	0.351576	0.000000	1.000000
Audit Committes	195	3.753846	1.218806	0.000000	8.000000
Remuneration Committes	195	4.225641	2.090814	0.000000	12.00000
Nomination Committes	195	4.220513	2.092596	0.000000	12.00000

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Model 1 (ROA)

<i>Board Diversity</i>				
<i>Random Effects Model</i>				
<i>Variables</i>	<i>Coefficient</i>	<i>Prob.</i>	<i>Hypothesis</i>	<i>Conclusion</i>
C	0.544038	0.4887		
<i>Board Size</i>	0.11183	0.0122	Ha Diterima	Berpengaruh Signifikan
<i>Independent Share</i>	-7.517903	0.0012	Ha Diterima	Berpengaruh Signifikan
<i>Women Share</i>	1.517364	0.3167	Ha Ditolak	Tidak Berpengaruh
<i>CEO Characteristics</i>				
<i>Random Effects Model</i>				
<i>Variables</i>	<i>Coefficient</i>	<i>Prob.</i>	<i>Hypothesis</i>	<i>Conclusion</i>
C	-7.362517	0.0000		
<i>CEO Age</i>	0.133362	0.0000	Ha Diterima	Berpengaruh Signifikan
<i>CEO Women</i>	0.557281	0.5681	Ha Ditolak	Tidak Berpengaruh
<i>CEO Foreign</i>	0.355907	0.6050	Ha Ditolak	Tidak Berpengaruh
<i>Board Committee</i>				
<i>Fixed Effects Model</i>				
<i>Variables</i>	<i>Coefficient</i>	<i>Prob.</i>	<i>Hypothesis</i>	<i>Conclusion</i>
C	1.502876	0.0000		
<i>Audit</i>	0.000355	0.9687	Ha Ditolak	Tidak Berpengaruh
<i>Remuneration</i>	1.215437	0.0000	Ha Diterima	Berpengaruh Signifikan
<i>Nomination</i>	-1.240209	0.0000	Ha Diterima	Berpengaruh Signifikan

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Model 2 (Tobin's Q)

<i>Board Diversity Fixed Effects Model</i>				
<i>Variables</i>	<i>Coefficient</i>	<i>Prob.</i>	<i>Hypothesis</i>	<i>Conclusion</i>
C	3.063477	0.0532		
<i>Board Size</i>	0.135987	0.2301	Ha Ditolak	Tidak Berpengaruh
<i>Independent Share</i>	-8.278351	0.0088	Ha Diterima	Berpengaruh Signifikan
<i>Women Share</i>	-7.944097	0.0049	Ha Diterima	Berpengaruh Signifikan
<i>CEO Characteristics Fixed Effects Model</i>				
<i>Variables</i>	<i>Coefficient</i>	<i>Prob.</i>	<i>Hypothesis</i>	<i>Conclusion</i>
C	1.088289	0.0000		
<i>CEO Age</i>	0.005849	0.0158	Ha Diterima	Berpengaruh Signifikan
<i>CEO Women</i>	-0.033355	0.4304	Ha Ditolak	Tidak Berpengaruh
<i>CEO Foreign</i>	-0.091491	0.0180	Ha Diterima	Berpengaruh Signifikan
<i>Board Committee Fixed Effects Model</i>				
<i>Variables</i>	<i>Coefficient</i>	<i>Prob.</i>	<i>Hypothesis</i>	<i>Conclusion</i>
C	-58.32179	0.0000		
<i>Audit</i>	-0.271885	0.0000	Ha Diterima	Berpengaruh Signifikan
<i>Remuneration</i>	0.143706	0.1769	Ha Ditolak	Tidak Berpengaruh
<i>Nomination</i>	-0.246801	0.0000	Ha Diterima	Berpengaruh Signifikan

Tabel 12. Sampel Penelitian

No.	Kode	Nama Emiten	Industry	Sub Industry
1	AGRO	Bank Rakyat Indonesia Agroniaga Tbk.	Financial	Banking
2	ARTO	Bank Jago Tbk.	Financial	Banking
3	BABP	Bank MNC Internasional Tbk.	Financial	Banking
4	BACA	Bank Capital Indonesia Tbk.	Financial	Banking
5	BBCA	Bank Central Asia Tbk.	Financial	Banking
6	BBHI	Bank Harda Internasional Tbk.	Financial	Banking
7	BBKP	Bank Bukopin Tbk.	Financial	Banking
8	BBMD	Bank Mestika Dharma Tbk.	Financial	Banking
9	BBNI	Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.	Financial	Banking
10	BBRI	Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.	Financial	Banking
11	BBTN	Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.	Financial	Banking
12	BBYB	Bank Yudha Bhakti Tbk.	Financial	Banking
13	BCIC	Bank JTrust Indonesia Tbk.	Financial	Banking
14	BDMN	Bank Danamon Indonesia Tbk.	Financial	Banking
15	BEKS	Bank Pembangunan Daerah Banten Tbk.	Financial	Banking
16	BGTG	Bank Ganesha Tbk.	Financial	Banking
17	BINA	Bank Ina Perdana Tbk.	Financial	Banking
18	BJBR	Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk.	Financial	Banking

19	BJTM	Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk.	Financial	Banking
20	BKSW	Bank QNB Indonesia Tbk.	Financial	Banking
21	BMAS	Bank Maspion Indonesia Tbk.	Financial	Banking
22	BMRI	Bank Mandiri (Persero) Tbk.	Financial	Banking
23	BNBA	Bank Bumi Arta Tbk.	Financial	Banking
24	BNGA	Bank CIMB Niaga Tbk.	Financial	Banking
25	BNII	Bank Maybank Indonesia Tbk.	Financial	Banking
26	BNLI	Bank Permata Tbk.	Financial	Banking
27	BSIM	Bank Sinarmas Tbk.	Financial	Banking
28	BSWD	Bank Of India Indonesia Tbk.	Financial	Banking
29	BTPN	Bank BTPN Tbk.	Financial	Banking
30	BVIC	Bank Victoria International Tbk.	Financial	Banking
31	DNAR	Bank Oke Indonesia Tbk.	Financial	Banking
32	INPC	Bank Artha Graha Internasional Tbk.	Financial	Banking
33	MAYA	Bank Mayapada Internasional Tbk.	Financial	Banking
34	MCOR	Bank China Construction Bank Indonesia T	Financial	Banking
35	MEGA	Bank Mega Tbk.	Financial	Banking
36	NISP	Bank OCBC NISP Tbk.	Financial	Banking
37	NOBU	Bank Nationalnobu Tbk.	Financial	Banking
38	PNBN	Bank Pan Indonesia Tbk	Financial	Banking
39	SDRA	Bank Woori Saudara Indonesia 1906 Tbk.	Financial	Banking