



Website:

ejournal.umm.ac.id/index.php/jaa

Afiliasi:

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Budi Luhur, Jakarta,
Indonesia

*** Correspondence:**

agustina.mappadang@budiluhur.ac.id

DOI: [10.22219/jaa.v7i2.32785](https://doi.org/10.22219/jaa.v7i2.32785)

Sitasi:

Mappadang, A., & Bernadine, W.
(2024). Women On Board On
Companies Performances And Fraud
Tendencies: Evidence From
Indonesia's Energy Industry. *Jurnal
Akademi Akuntansi*, 7(2), 229-250.

Proses Artikel

Diajukan:

20 Maret 2024

Direviu:

21 Mei 2024

Direvisi:

27 Mei 2024

Diterima:

28 Mei 2024

Diterbitkan:

30 Mei 2024

Alamat Kantor:

Jurusan Akuntansi
Universitas Muhammadiyah
Malang
Gedung Kuliah Bersama 2
Lantai 3.
Jalan Raya Tlogomas 246,
Malang, Jawa Timur,
Indonesia

P-ISSN: 2715-1964

E-ISSN: 2654-8321

Tipe Artikel: Paper Penelitian

WOMEN ON BOARD ON COMPANIES PERFORMANCES AND FRAUD TENDENCIES: EVIDENCE FROM INDONESIA'S ENERGY INDUSTRY

Agoestina Mappadang^{1*}, Winnie Bernadine²

ABSTRACT

Purpose: *This research examines how the presence of women on company boards affects financial performance, stock performance, and the detection of financial statement manipulation.*

Methodology/approach: *Using a purposive sample method of data from 54 energy sector companies listed on the Indonesia Stock Exchange from 2018 to 2022, this research exerts panel regression analysis using EViews 9.*

Findings: *The research results show that a female board of commissioners has a significant impact on financial performance and detection of financial report manipulation, but not stock performance. In addition, financial performance variables can mediate the relationship between women on board and the detection of financial statement manipulation.*

Practical and Theoretical Contribution/Originality: *Previous research has largely been limited to exploring the correlation between gender diversity and firm performance, as well as manipulation, separately.*

Research Limitation: *The sector is affected by global economic trends and natural factors, causing inefficiencies in the capital market and investor reactions to internal company data.*

KEYWORDS: *Fraud; Kinerja Perusahaan; Kinerja Saham; Manipulasi Laporan Keuangan; Women on Board.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian: Penelitian ini menguji bagaimana kehadiran perempuan di dewan perusahaan mempengaruhi kinerja keuangan, kinerja saham, dan deteksi manipulasi laporan keuangan.

Metode/pendekatan: Menggunakan metode sampel purposive data dari 54 perusahaan sektor energi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2018 hingga 2022, penelitian ini menggunakan analisis regresi panel dengan EViews 9.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa dewan komisaris perempuan berdampak signifikan terhadap kinerja keuangan dan deteksi manipulasi laporan keuangan, meskipun bukan kinerja saham. Selain itu, variabel kinerja keuangan dapat memediasi hubungan antara perempuan di dewan dan deteksi manipulasi laporan keuangan.



Kontribusi Praktik dan Teoretis/Orisinalitas:

Penelitian sebelumnya sebagian besar hanya terbatas mengeksplorasi korelasi antara keberagaman gender dan kinerja perusahaan, serta manipulasi, secara terpisah.

Keterbatasan Penelitian: Sektor ini dipengaruhi oleh tren ekonomi global dan faktor alam sehingga menyebabkan inefisiensi di pasar modal dan reaksi investor terhadap data internal perusahaan.

KATA KUNCI: Fraud; Kinerja Perusahaan; Kinerja Saham; Manipulasi Laporan Keuangan; Women on Board.

PENDAHULUAN

Sebuah artikel yang dikeluarkan oleh *Harvard Business Review* pada tahun 2021, membahas tentang penelitian Barbara Casu dari Cass Business School di City University of London yang menemukan fenomena bahwa adanya lebih banyak wanita dalam dewan direksi cenderung menyebabkan lebih sedikitnya percobaan *fraud* dalam perusahaan perbankan ([Casu & Berinato, 2021](#)). Penelitian yang dilakukan [Baum et al., \(2022\)](#) tentang keterlibatan wanita dalam kegiatan kriminal korporasi menunjukkan bahwa untuk setiap peningkatan 1% dalam keterwakilan perempuan di dewan, terdapat penurunan sebesar 4% hingga 5,5% dalam kemungkinan perusahaan dan para eksekutif puncaknya terlibat dalam pelanggaran hukum, sejalan dengan kecenderungan yang lebih besar untuk patuh.

Data global yang dikutip dari perusahaan pengolahan data Jerman Statista.com, 73% dari seluruh pelaku kasus penipuan di seluruh dunia yang dilaporkan pada 2020- 2021 adalah laki-laki dan 27% pelaku kasus penipuan lainnya adalah perempuan ([Statista.com, 2021](#)). Sejalan dengan data nasional dimana pada tahun 2019 *Association of Certified Fraud Examiners* Indonesia mengungkapkan dominasi laki-laki sebagai pelaku *fraud* dengan tingkat 92% ([ACFE Indonesia, 2020](#)). Adanya ketertarikan besar dalam mencari apakah perbedaan gaya kepemimpinan dan pendekatan pada risiko dan pengambilan keputusan yang dilakukan wanita dalam perusahaan memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja perusahaan ([ACFE, 2022](#)).

Berdasarkan teori *fraud diamond* oleh [Wolfe & Hermanson \(2004\)](#) kecurangan terjadi ketika stabilitas kinerja dan target kinerja tidak tercapai yang menyebabkan tekanan. Teori fraud yang dikembangkan [Beneish, \(1999\)](#) menyajikan alasan utama di balik fenomena manipulasi, menyatakan bahwa perusahaan yang mengalami profitabilitas rendah cenderung memanipulasi laba. Sebaliknya, tekanan internal dari pimpinan perusahaan dan tuntutan eksternal dari investor dan pasar juga berkontribusi terhadap potensi terjadinya kecurangan. Dalam suatu entitas bisnis, dewan direksi berfungsi sebagai komponen integral dari struktur tata kelola internal, bertugas mengawasi manajer dan aktivitas mereka untuk memenuhi harapan pemilik perusahaan ([Jensen & Meckling, 1976](#)).

Dalam bidang kepemimpinan, tata kelola perusahaan, dan akuntabilitas, pengaruh keberagaman dalam dewan direksi terhadap faktor gaya kepemimpinan merupakan topik yang banyak dibahas baik secara akademis maupun praktis. Dalam studinya tentang komposisi dewan, [Khan et al. \(2024\)](#) mengungkapkan bahwa mengenai tata kelola perusahaan saat ini banyak berfokus pada keberagaman, termasuk gender, pengalaman, pendidikan, hingga faktor budaya dewan. Tingkat kompetensi, independensi, profesionalitas, dan kemampuan dari pengalaman yang ada pada perangkat perusahaan menjadi faktor yang menghindarkan perusahaan pada terjadinya kecurangan internal ([Pangestu & Hidayah, 2023](#)).

Perdebatan membahas bagaimana komposisi manajemen mempengaruhi kepemimpinan, kinerja keuangan, pengendalian perusahaan, nilai saham, kepuasan pelanggan dan karyawan, kepercayaan investor, pengetahuan pasar, reputasi perusahaan, dan mitigasi penipuan laporan. Komposisi pimpinan perusahaan akan berpengaruh pada kemampuannya melakukan pengendalian internal. Terdapatnya pengendalian internal dalam perusahaan secara empirik menekan dorongan melakukan kecurangan ([Mappadang, 2022](#)).

Berdasarkan teori keagenan dalam suatu perusahaan terdapat hubungan kontraktual yang terjadi antara manajer (*agent*) dengan pemilik (*principal*). Dalam teori yang dikembangkan oleh [Jensen & Meckling \(1976\)](#) tersebut, hubungan kontraktual yang dimaksud adalah di mana satu pihak atau lebih (pemberi kerja atau prinsipal) mempekerjakan pihak lain (agen) untuk melakukan berbagai tugas sambil memberikan otoritas pengambilan keputusan kepada agen tersebut. Menurut pendapat [Messier et al., \(2008\)](#) dalam bukunya, permasalahan keagenan dapat berupa asimetri informasi dan konflik kepentingan baik antara manajer dan pemegang saham, pemegang saham mayoritas dan minoritas, serta pemegang saham dan kreditor.

Dalam organisasi bisnis, dewan direksi merupakan mekanisme tata kelola internal yang bertugas mengawasi manajer dan aktivitas mereka untuk memenuhi harapan pemilik perusahaan ([Jensen & Meckling, 1976](#)). Komposisi yang optimal akan mendorong pencapaian tujuan bisnis perusahaan dan mengurangi kemungkinan konflik keagenan. Pemenuhan ekspektasi terhadap kinerja perusahaan, yang mencakup perolehan keuntungan dan mendorong ekspansi bisnis, bergantung pada kemampuan manajemen dalam menjalankan bisnis secara efisien dan strategis serta bertanggung jawab atas kinerjanya.

Kurangnya transparansi dari manajer eksekutif dan pemegang saham memberikan peluang bagi manajer untuk melakukan manipulasi pelaporan keuangan ([Ndofor et al., 2015](#)). Sebaliknya, manajer yang kurang mahir dalam menghasilkan keuntungan bagi perusahaan dan memfasilitasi pengembalian investasi bagi prinsipal lebih cenderung melakukan manipulasi laporan keuangan sehingga memperburuk kerugian bagi setiap pemangku kepentingan yang terlibat ([Abriatika & Mutmainah, 2022](#); [Lau & Serly, 2021](#); [Bhutto et al., 2021a](#); [Permatasari & Laila, 2021a](#)). [Beneish \(1999\)](#) menyatakan bahwa perusahaan dengan profitabilitas yang lemah akan cenderung melakukan manipulasi pendapatan. Dapat dikatakan bahwa perusahaan yang memiliki profitabilitas yang tinggi cenderung terhindar dari deteksi melakukan tindak manipulasi karena tidak terbentuknya motivasi dan tekanan untuk memenuhi ekspektasi pemilik modal.

Komposisi dalam jajaran pimpinan perusahaan dalam kaitannya dengan gaya kepemimpinan dan peningkatan kinerja keuangan perusahaan, kontrol terhadap perusahaan, nilai saham, kepuasan pelanggan dan karyawan, kepercayaan investor, pengetahuan pasar, reputasi perusahaan hingga tingkat kecurangan yang mungkin dilakukan direksi termasuk diantaranya pada laporan keuangan. [Gallego-Alvarez et al., \(2010\)](#), dalam jurnalnya mengungkapkan bahwa adanya keberagaman gender penting dalam berjalannya perusahaan yang merupakan ciri dari tata kelola perusahaan yang baik. Dari pengamatan penelitiannya dapat dilihat bagaimana diversitas dalam dewan direksi memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan, kinerja saham, hingga ketaatan perusahaan pada regulasi dan etika bisnis yang berlaku.

Women on Board merupakan bagian dari topik tentang komposisi dewan yang menjadi pembahasan dalam tata kelola perusahaan. *Women on Board* merupakan istilah yang digunakan yang merujuk pada jumlah wanita yang ada di dalam jajaran dewan. Pada penelitian ini secara spesifik merujuk pada proporsi wanita dalam jajaran dewan direksi. Istilah lain yang digunakan dalam penelitian sejenis dan memiliki pengertian sepadan adalah diversitas gender dewan (*board diversity*).

Penelitian awal mengenai keberagaman menunjukkan bahwa kelompok yang lebih beragam mempunyai potensi untuk mencakup perspektif yang lebih luas dan menciptakan solusi berkualitas lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok yang kurang beragam ([Hoffman & Maier, 1961](#); [McLeod & Lobel, 1992](#); [Milliken & Martins, 1996](#); [Watson et al., 1993](#)). Keberadaan wanita dalam jajaran direksi secara empirik terbukti banyak memiliki hubungan positif terhadap baiknya tata kelola, kinerja keuangan, dan menjadi pertimbangan baik bagi investor terhadap sebuah entitas ([Dang & Vo, 2012](#)). Dalam studi literatur yang dilakukan [Post & Byron \(2015\)](#) terhadap 140 penelitian terkait keberadaan wanita dalam jajaran direksi, ditemukan garis besar bahwa adanya korelasi positif antara kehadiran perempuan dan kapasitas perusahaan dalam menghasilkan keuntungan, serta stabilitas sahamnya di pasar.

Menjadi sumber legitimasi perusahaan dan membuka perspektif organisasi terhadap sudut pandang multidimensi yang tidak bisa tercapai dewan yang homogen menjadi salah satu fungsi penting kehadiran wanita dalam dewan direksi ([Cox & Blake, 1991](#)). [Koshal et al. \(2004\)](#) dengan studinya tentang gender dan pekerjaan menemukan bahwa pekerja wanita lebih memperhatikan detail dan fokus pada proses kerja lebih dari apa yang dihasilkan dari sebuah pekerjaan. Hal ini menjadi salah satu faktor pembeda dalam gaya kerja.

Dalam fungsinya sebagai pemberi saran, keberadaan wanita dalam dewan dikatakan memiliki hubungan dengan pertimbangan yang lebih berkualitas mengenai isu-isu rumit. Keberagaman mencakup beragam pengalaman hidup, perspektif, dan afiliasi dengan kelompok perempuan, baik secara internal maupun eksternal, yang dapat memperkaya dinamika dewan direksi ([Adams & Ferreira, 2009](#); [Kirsch, 2018](#); [Malagila et al., 2021](#); [Wahab et al., 2018](#); [Robinson & Dechant, 1997](#)). [Nielsen & Huse \(2010\)](#) menemukan bahwa keberagaman gender yang lebih besar di dewan berkorelasi dengan meningkatnya keterlibatan dalam pengendalian strategis dan aktivitas pengembangan dewan, serta penurunan konflik di dewan. Sejalan dengan pendapat [Galbreath \(2011\)](#) menunjukkan hubungan positif antara keberagaman gender dewan dan daya tanggap sosial dewan.

Sebagai agen perusahaan, dewan direksi bertujuan untuk memenuhi harapan prinsipal dengan cara meningkatkan keuntungan perusahaan. Peningkatan keberagaman gender, dengan masuknya perempuan, akan meningkatkan kinerja dan akuntabilitas perusahaan. Kecenderungan perempuan untuk memitigasi risiko dalam pengambilan keputusan dan mematuhi peraturan, serta pemahaman pasar mereka yang komprehensif, memungkinkan para pemimpin di berbagai perusahaan untuk meningkatkan profitabilitas, sehingga mengurangi kecenderungan manipulasi di dalam perusahaan ([Khidmat et al., 2020](#); [Carmo et al., 2022](#); [Guizani & Abdalkrim, 2023](#); [Khan & Abdul Subhan, 2019](#); [Gómez et al., 2018](#); [Sieweke et al., 2023](#)).

Dalam jurnal penelitiannya di Australia, [Capezio & Mavisakalyan \(2016\)](#) menjelaskan fenomena adanya upaya yang telah dilakukan di seluruh dunia untuk meningkatkan kehadiran perempuan di dewan perusahaan. Hal ini termasuk regulasi yang terlihat di Spanyol dan Norwegia dimana terdapat penerapan kuota gender dan integrasi pedoman pelaporan ke dalam kode tata kelola perusahaan. Negara-negara seperti Australia dan Inggris juga telah mewajibkan laporan mengenai praktik keberagaman gender di dewan sebagai bagian dari pedoman ini.

Menurut [ACFE Indonesia \(2020\)](#) sektor energi di Indonesia menduduki peringkat ketiga dalam kasus penipuan, yaitu sebesar 5%. Kompas.com melaporkan keterwakilan perempuan di sektor ini hanya 32%. Dengan kehadirannya yang aktif di bursa saham dan pertumbuhan yang signifikan dibandingkan sektor lain, industri energi merupakan bidang penelitian yang menarik.

Kebaharuan dalam penelitian ini terletak pada diskusi mengenai keberagaman gender di perusahaan-perusahaan di Indonesia masih jarang, khususnya mengenai sentimen pasar modal dan industri yang sebagian besar ditempati oleh laki-laki. Penelitian-penelitian sebelumnya sebagian besar mengeksplorasi korelasi antara keberagaman gender dan kinerja perusahaan, serta manipulasi, secara terpisah. Dibanding penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh [Khan & Abdul Subhan, 2019](#); [Gómez et al., 2018](#); [Sieweke et al., 2023](#) yang berfokus pada pengaruh wanita dalam direksi yang mempengaruhi kinerja perusahaan secara fundamental, penelitian ini memberi perspektif tambahan dari sisi kinerja perusahaan di pasar modal dan pengaruhnya pada kemungkinan terdeteksinya fraud dalam perusahaan.

Penelitian ini secara khusus ingin mengetahui bahwa apakah pengaruh keberadaan wanita dalam perusahaan hanya terbatas dibutuhkan oleh industri yang penjualannya sangat sensitif akan opini pasar *retail* dan rumah tangga atau apakah dampak tersebut meluas ke sektor-sektor seperti industri energi, yang terkait erat dengan perusahaan skala besar. operasi bisnis dan inisiatif pemerintah.

Menurut teori keagenan, manajemen dipekerjakan untuk menghasilkan keuntungan bagi perusahaan, dan bertindak sebagai agen bagi pemegang saham. Laba menunjukkan perkembangan perusahaan dan memberikan keuntungan atas investasi pemegang saham. Oleh karena itu, manajemen yang efektif sangat penting untuk mencapai kinerja bisnis yang diinginkan. Komposisi tim manajemen, termasuk kehadiran perempuan, dapat berdampak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Keberadaan wanita dalam dewan direksi dinilai membuat perusahaan mampu mencapai profitabilitas yang lebih baik ([Adams & Ferreira, 2009](#); [Khidmat et al., 2020](#); [Carmo et al., 2022](#); [Guizani & Abdalkrim, 2023](#); [Khan & Abdul Subhan, 2019](#); [Gómez et al., 2018](#); [Sieweke et al., 2023](#)). Keberadaan wanita melalui atribusinya mengurangi risiko perusahaan kesulitan dalam memahami pasar. Sudut pandang perempuan, khususnya dalam pengambilan keputusan direksi, berpengaruh positif terhadap profitabilitas perusahaan. Selain itu, kecenderungan mereka terhadap penghindaran risiko juga mengurangi kemungkinan terjadinya kesulitan keuangan.

H1: *Women on Board* berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Dalam teori keagenan, pemilik perusahaan bertujuan untuk meningkatkan nilai investasinya. Manajemen efektif yang meminimalkan risiko bisnis menghasilkan stabilitas dan nilai perusahaan yang lebih tinggi, yang tercermin dalam harga saham. Pemilik, yang mencari keuntungan atas investasinya, memilih manajer yang dapat meningkatkan nilai perusahaan dan menavigasi peluang dan krisis pasar. Pemimpin perempuan, yang terkenal dengan kecenderungan menghindari risiko, dianggap berpengaruh positif terhadap nilai pasar dan posisi perusahaan.

[Martínez & Román \(2022\)](#) menjelaskan bagaimana risiko pasar mengalami berkurang dengan diversitas gender direksi yang lebih tinggi. Dengan volatilitas pasar yang amat tinggi terhadap nilai saham. Kemampuan perusahaan dalam mengelola entitas menjadi tolok ukur yang besar bagi keputusan investasi. Dengan semakin banyaknya investor yang bergerak mempercayakan investasinya pada emiten tertentu berdampak pada imbal hasil. Dalam penelitian sebelumnya wanita dikatakan memiliki pengetahuan pasar yang lebih mendalam ([Bernardi, 2010](#)), berkontribusi terhadap kinerja keuangan yang lebih tinggi ([Martínez et al., 2019](#)), dan menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap praktik tanggung jawab sosial perusahaan ([Martínez et al., 2019](#); [Martínez & Román, 2022](#)) membawa investor lebih mau berinvestasi pada perusahaan.

H2: *Women on Board* berpengaruh positif terhadap kinerja saham tahunan perusahaan

Penelitian [Haron et al., \(2021\)](#), [Wang et al., \(2022\)](#), dan [Liao et al. \(2019\)](#), membangun teori bahwa wanita dalam puncak manajemen memberi dampak baik bagi keberadaan manipulasi laporan keuangan. Fakta lapangan bahwa laki-laki lebih banyak melakukan *fraud* ([ACFE Indonesia, 2020](#)) dengan jumlah kerugian yang lebih besar menjadi argumen bahwa wanita pada umumnya lebih menghindari risiko dan melakukan pekerjaannya dengan ketaatan pada regulasi yang lebih tinggi. Berdasarkan teori *fraud diamond* oleh [Wolfe & Hermanson \(2004\)](#), Kecurangan muncul karena ketidakmampuan menjaga kestabilan kinerja dan memenuhi target, sehingga menimbulkan stres yang meningkat. Selain itu, tekanan internal dari pimpinan perusahaan dan tuntutan eksternal dari investor dan pasar memperbesar kemungkinan perilaku curang.

Dalam teori keagenan, pemilik perusahaan mencari keuntungan terbaik atas investasinya dengan memilih agen yang berkinerja baik dan melaporkan dengan jujur. Laporan keuangan sangat penting untuk menilai dan mempertahankan agen-agen ini. Agen yang mengikuti aturan, menghindari risiko hukum, produktif, dan memberikan dampak positif terhadap kinerja dan nilai perusahaan cenderung menghasilkan laporan keuangan yang andal. Akibatnya, kemungkinan manipulasi keuangan oleh agen-agen tersebut berkurang.

Penelitian yang dilakukan [Luo et al., \(2017\)](#) mengungkapkan bahwa kualitas laporan lebih tinggi didukung oleh lebih tingginya diversitas gender dalam jajaran direksi. Pendapat bahwa wanita cenderung menunjukkan perilaku etis dan menghindari risiko dalam peran kepemimpinan menyiratkan kemungkinan lebih rendah terjadinya penipuan dalam organisasi. Perspektif ini juga menyarankan peningkatan transparansi dan keandalan informasi perusahaan, penguatan manajemen risiko, dan peningkatan potensi investasi bagi investor. Selain itu, hal ini menunjukkan berkurangnya risiko perusahaan terjerat dalam skandal yang merusak legitimasi dan kepercayaan masyarakat. ([Boukattaya & Omri, 2021](#); [Briano-Turrent, 2022](#); [Loukil et al., 2019](#); [Wang et al., 2022a](#))

H3: *Women on Board* berpengaruh negatif terhadap kemungkinan terdeteksinya manipulasi laporan keuangan dalam perusahaan.

Teori *fraud diamond* oleh [Wolfe & Hermanson \(2004\)](#), menyatakan bahwa kecurangan terjadi ketika adanya tekanan terhadap kinerja keuangan perusahaan. [Hall \(2010\)](#) berpendapat bahwa Motivasi utama di balik manipulasi biasanya berasal dari tantangan keuangan. Profitabilitas berfungsi sebagai ukuran utama kinerja dan kesejahteraan finansial.

Sesuai dengan teori keagenan, prinsipal mempercayakan agen untuk mengawasi perusahaan untuk mencapai keuntungan. Kinerja keuangan yang kuat menunjukkan kemampuan agen dalam menghasilkan keuntungan. Kinerja keuangan yang baik menjadi tanda baik prinsipal bahwa agensi yang dikontrak merupakan orang-orang yang mampu membawa keuntungan yang baik. Dengan kinerja keuangan yang baik pada umumnya agensi tidak perlu melakukan pengelabuan yang mencoba memberi kesan perusahaan ada dalam kondisi yang baik dan stabil. Perusahaan yang tidak mengalami kesulitan keuangan dan mampu menghasilkan keuntungan produktif pada umumnya akan melaporkan keuangannya dengan baik dan representatif dengan keadaan sebenarnya.

H4: Kinerja keuangan berpengaruh negatif terhadap kemungkinan terdeteksinya manipulasi laporan keuangan dalam perusahaan

[Aljawaheri et al. \(2021\)](#), dalam penelitiannya mengatakan bahwa Perusahaan memanipulasi pendapatan untuk mempertahankan keuntungan, sehingga mempengaruhi pentingnya metrik keuntungan. Namun, jika perusahaan mencapai keuntungan yang menguntungkan pemegang saham, praktik manipulasi tidak diperlukan lagi. Nilai pasar saham mencerminkan kinerja perusahaan, sehingga mendorong presentasi keuangan yang positif. Manipulasi laporan

keuangan dapat mempertahankan persepsi kinerja manajemen, sehingga menguntungkan pemegang saham. Kinerja saham yang kuat dapat mengurangi motivasi untuk meningkatkan laporan keuangan.

Menurut teori keagenan, pemegang saham mencari keuntungan maksimal dengan mempekerjakan agen untuk meningkatkan kinerja dan nilai perusahaan. Agen bertujuan untuk meningkatkan pengembalian saham, didorong oleh nilai pasar saham, yang mencerminkan kinerja perusahaan. Untuk menjaga citra manajemen yang positif, agen terkadang memanipulasi laporan keuangan. Perusahaan dengan kinerja saham yang kuat cenderung tidak meningkatkan kinerja keuangan yang dilaporkan.

H5: Kinerja saham berpengaruh signifikan negatif terhadap kemungkinan terdeteksinya manipulasi laporan keuangan dalam perusahaan

Dalam teori keagenan, prinsipal (pemilik perusahaan) memilih pemimpin yang dapat mencapai pengembalian modal yang baik melalui kinerja yang kuat, pemahaman pasar, pengambilan risiko yang rendah, dan kepatuhan hukum yang tinggi. Hal ini mendorong kinerja keuangan yang lebih baik dan mengurangi kemungkinan manipulasi laporan keuangan.

Keberadaan wanita dalam direksi dengan sikapnya yang etis dan konservatif dalam menghadapi risiko ([Francis et al., 2014](#); [Liao et al., 2019](#)) serta menjadi sumber pandangan luas bagi dewan dalam mengambil keputusan (Gómez et al., 2018) mendorong perusahaan menghasilkan kinerja keuangan yang lebih baik, stabil, dan terhindar dari risiko kesulitan. Hal tersebut memperkecil alasan bagi pimpinan perusahaan untuk melakukan kecurangan dan memanipulasi informasi dan keadaan keuangan yang harus dipertanggungjawabkan pada pemegang kepentingan entitas perusahaan ([Abriatika & Mutmainah, 2022](#); [Permatasari & Laila, 2021](#)).

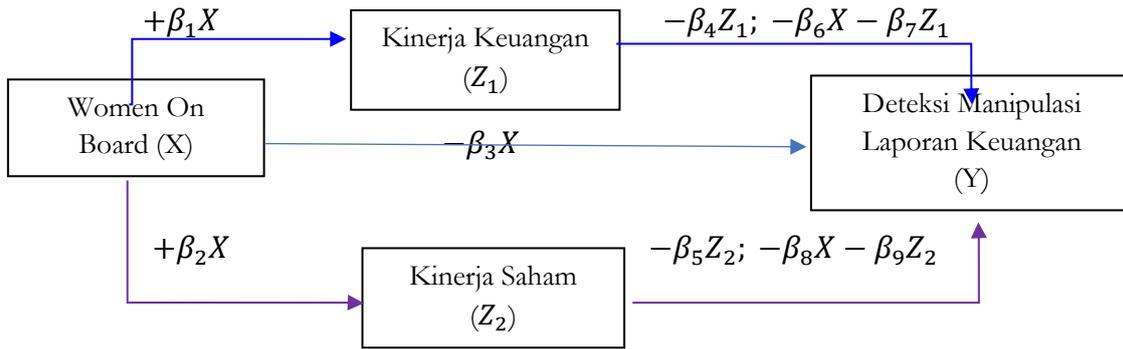
H6: *Women on Board* berpengaruh signifikan negatif terhadap kemungkinan terdeteksinya manipulasi laporan keuangan dalam perusahaan dengan dimediasi kinerja keuangan perusahaan

Dalam teori keagenan, prinsipal mencari keuntungan yang stabil dan lebih memilih keputusan yang berisiko rendah untuk menghindari fluktuasi nilai saham. Persepsi pasar dipengaruhi oleh kinerja manajemen dan laporan keuangan. Perempuan dalam manajemen, dengan kecenderungan menghindari risiko dan pengetahuan pasar, dapat mendorong kinerja saham yang stabil dan mengurangi kebutuhan akan manipulasi laporan keuangan.

Penelitian [Martínez & Román \(2022\)](#) dan [Qayyum et al. \(2021\)](#) menengemukakan bahwa wanita dalam jajaran direksi mengurangi risiko volatilitas pasar. Fluktuasi pasar yang tidak normal dan meningkatnya risiko menunjukkan adanya manipulasi laporan keuangan. Memiliki perempuan di dewan direksi akan berdampak positif terhadap kinerja saham perusahaan dan memitigasi risiko return saham yang lebih rendah ([Gonçalves et al., 2022](#); [Jagirani et al., 2023](#); [Ligocká, 2020](#); [Magfirah et al., 2023](#); [Qayyum et al., 2021b](#); [Rehman & Khidmat, 2016](#); [Simionescu et al., 2021](#); [Thai et al., 2023](#); [Martínez & Román, 2022](#)). Dengan imbal hasil saham yang lebih baik maka kepentingan untuk melakukan manipulasi laporan keuangan semakin rendah ([Aljawaheri et al., 2021](#); [Lau & Serly, 2021](#); [Bhutto et al., 2021a](#); [Sharma & Verma, 2020](#)).

H7: *Women on Board* berpengaruh signifikan negatif terhadap kemungkinan terdeteksinya manipulasi laporan keuangan dalam perusahaan dengan dimediasi kinerja saham perusahaan.

Model yang digunakan untuk menguji hipotesa penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1.
Diagram Jalur Penelitian

Sumber: Olahan Penulis, 2023

Berdasarkan gambar diatas, maka disusunlah persamaan matematis untuk menyatakan perhitungan hubungan antar variabel yang dilambangkan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 ROA_{it} &= \beta_0 + \beta_1 WOB_{it} \\
 RET_{it} &= \beta_0 + \beta_2 WOB_{it} \\
 MLK_{it} &= \beta_0 - \beta_3 WOB_{it} \\
 MLK_{it} &= \beta_0 - \beta_4 ROA_{it} \\
 MLK_{it} &= \beta_0 - \beta_5 RET_{it} \\
 MLK_{it} &= \beta_0 - \beta_6 ROA_{it} - \beta_7 WOB_{it} \\
 MLK_{it} &= \beta_0 - \beta_8 RET_{it} - \beta_9 WOB_{it}
 \end{aligned}$$

Dimana,

- WOB_{it} : Persentase Wanita Dalam Dewan Direksi (*Women on Board*)
 ROA_{it} : Kinerja Keuangan (*Return on Assets*)
 RET_{it} : Imbal Hasil Saham dalam 1 tahun (*Share Return*)
 MLK_{it} : Manipulasi Laporan Keuangan (*Financial Statement Fraud*)

METODE

Berdasarkan tujuannya, penelitian ini merupakan penelitian eksplanatif dimana terdapat gagasan yang sudah ada yang diambil dari penelitian sebelumnya yang terpisah dan memiliki objek yang berbeda dan menggunakan gagasan tersebut untuk menjelaskan mengapa sesuatu dapat terjadi. Berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini, penelitian ini digolongkan sebagai penelitian dengan metode korelasional. Dimana penelitian bertujuan untuk menyelidiki keterkaitan hubungan suatu variabel dengan satu atau lebih variabel lainnya. Penelitian ini melibatkan empat variabel: satu variabel independen, dua variabel mediasi, dan satu variabel dependen.

Populasi penelitian ini adalah perusahaan-perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia khususnya sektor energi pada tahun 2018 hingga 2022. Penelitian ini akan menggunakan data mengenai komposisi direksi dan metrik keuangan antara lain pendapatan, penjualan, piutang, aset, data penyusutan, biaya penjualan, biaya umum dan administrasi, utang, arus kas, dan indeks penutupan harian dari perusahaan energi yang terdaftar di BEI selama periode yang

ditentukan. Data keuangan akan dikumpulkan dari 76 perusahaan yang aktif pada tahun periode sampel menyisakan 54 perusahaan yang memenuhi syarat sebagai sampel penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dengan merangkum informasi keuangan dan informasi manajemen perusahaan dari laporan tahunan perusahaan yang dilaporkan pada BEI antara tahun 2018 dan 2022. *Non-probability purposive sampling* merupakan metode yang digunakan untuk memperoleh data ([Abdullah, 2015](#)).

Untuk menjawab hipotesis penelitian, dibangun persamaan regresi dalam rangka mengetahui tingkat signifikansi dan hubungan antara variabel dependen dan independen. Dataset terdiri dari data panel selama 5 tahun. Analisis data meliputi analisis statistik deskriptif, uji pemilihan model, dan uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Selain itu dilakukan uji regresi panel, uji Sobel, dan uji hipotesis.

Model persamaan data panel merupakan gabungan dari jenis data *cross-section* dan data time series. Persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y_{it} = \alpha + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{2it} + \dots + \beta_n X_{nit} + e_{it}$$

Dimana:

Y_{it} : variabel terikat (dependent)

X_{it} : variabel bebas (independent)

i : entitas ke-i

t : periode ke-t

Variabel yang digunakan dalam penelitian antara lain ROA (*Return on Assets*) untuk Kinerja Keuangan yang membandingkan pendapatan dan aset, RET (*Return*) untuk Kinerja Saham yang menilai pengembalian saham, WOB (*Women On Board*) untuk komposisi dewan direksi perempuan, dan MLK (*M-Score*) untuk deteksi kecenderungan manipulasi laporan keuangan.

Rasio yang umum digunakan dalam penilaian profitabilitas perusahaan adalah *Return on Assets* (ROA). Rasio profitabilitas dengan ROA menjadi indikator efisiennya perusahaan sering menjadi acuan profitabilitas dan tekanan keuangan perusahaan. Menurut [Kasmir \(2018\)](#), rasio pengembalian atas aset menunjukkan seberapa besar keuntungan yang dihasilkan suatu bisnis dibandingkan dengan jumlah aset yang dikonsumsi. Dalam penelitian [Khan & Abdul Subhan \(2019\)](#) ROA digunakan untuk mengukur kinerja keuangan perusahaan.

Kinerja saham dalam penelitian ini mewakili sentimen pasar terhadap perusahaan. Kinerja saham atau *Return* (RET) juga menunjukkan kinerja perusahaan baik secara keuangan fundamental maupun isu manajerial. Bagaimana perusahaan merespon oleh pasar tergambar pada tingkat pengembalian pasar yang dihitung dari Indeks Saham Individu yang terdaftar pada BEI. Angka pengembalian saham dimana harga pada penutupan tahun t dikurangi oleh harga saham penutupan tahun sebelumnya dan dibagi dengan harga penutupan tahun sebelumnya. Imbal hasil yang tinggi menjadi tanda baiknya kinerja saham di pasar. Penelitian [Brigham & Houston \(2018\)](#) menggunakan rumusan pengembalian saham dalam penilaian kinerja perusahaan.

Women on Board (WOB) merupakan istilah yang digunakan yang merujuk pada jumlah wanita yang ada di dalam jajaran dewan. Pada penelitian ini secara spesifik merujuk pada proporsi wanita dalam jajaran dewan direksi. Istilah lain yang digunakan dalam penelitian sejenis dan memiliki pengertian sepadan adalah diversitas gender dewan (*board diversity*). [Adams & Ferreira \(2009\)](#) menggunakan rumusan komposisi wanita dalam direksi untuk menjelaskan studinya tentang pengaruh diversitas gender.

Tabel 1.
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala	Sumber Data
Kinerja Keuangan (Return on Assets/ROA, Khan & Abdul Subhan, 2019)	$ROA = \frac{Earning\ After\ Tax}{Total\ Assets}$	Rasio	Laporan Keuangan
Kinerja Saham (Imbal Hasil Saham/Return, Brigham & Houston, 2018)	$RET = \frac{Stock\ Price_t - Stock\ Price_{t-1}}{Stock\ Price_{t-1}}$	Rasio	Laporan Keuangan
Women on Board/WOB (Adams & Ferreira, 2009)	$WOB = \frac{Women\ on\ Board\ of\ Directors}{Total\ Board\ of\ Directors}$	Rasio	Laporan Keuangan
Manipulasi Laporan Keuangan (Beneish M-Score, Christy & Stephanus, 2018)	$MLK = -4,840 + 0,920DSRI + 0,528GMI + 0,404AQI + 0,892SGI + 0,115DEPI - 0,172SGAI + 4,679TATA - 0,327LVGI$	Rasio	Laporan Keuangan

Sumber: [Brigham & Houston, 2018](#); [Christy & Stephanus, 2018](#); [Khan & Subhan, 2019](#)

M-Score adalah rumusan yang terdiri atas rasio *days sales receivable index (DSRI)* terkait piutang yang mempengaruhi penjualan, *gross margin index (GMI)* terkait profitabilitas perusahaan, *depreciation index (DEPI)* terkait tingkat penyusutan aset dalam perusahaan, *sales growth index (SGI)* terkait pertumbuhan penjualan perusahaan, *leverage index (LVGI)* terkait proporsi beban dan piutang dalam perusahaan, *total accruals to total assets (TATA)* terkait pengakuan pendapatan akrual yang dimiliki perusahaan, *asset quality index (AQI)* terkait peningkatan aset, dan *sales general administrative index (SGAI)* terkait beban penjualan yang dikeluarkan perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik deskriptif digunakan dalam menguji instrumen penelitian untuk mengkarakterisasi profil data sampel sebelum menggunakan prosedur analisis statistik untuk diterapkan dalam pengujian hipotesis. Perhitungan statistik deskriptif memperhitungkan nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varians, nilai tertinggi, nilai terendah, penjumlahan, ambang batas, kurtosis, dan *skewness* ([Ghozali, 2018](#)).

Dari hasil table 2 untuk variable *Women on Board* memiliki rata-rata 0.1 dan nilai minimum adalah 0 artinya dari 177 observasi penelitian tidak terdapat Wanita dalam jajaran direksi sebaliknya nilai tertinggi (*max*) adalah 0.67 yaitu terdapat 2 dari 3 direksinya adalah Wanita. Variabel Kinerja Keuangan (Z1) diwakilkan oleh *Return on Assets (ROA)* yang memiliki rata-rata 0.05. Nilai minimum rasio adalah -1.54 dan nilai maksimum adalah 1.04. Nilai terendah dimiliki oleh PT. Mitra Investindo Tbk. tahun 2019 dan tertinggi PT. Bayan Resources Tbk. tahun 2022. Kinerja Saham (Z2) diwakilkan oleh imbal hasil saham (RET) yang memiliki nilai rata-rata 0.63. Nilai minimum rasio adalah -0.99 dan nilai maksimum adalah 63.7. Nilai terendah PT. Pelayaran Tamarin Samudra Tbk. tahun 2020 dimiliki oleh dan tertinggi PT. Transcoal Pacific Tbk. Tahun 2018. Manipulasi Laporan Keuangan (Y) diwakilkan oleh manipulasi laporan keuangan (MLK) yang memiliki nilai rata-rata -1.48. Nilai minimum rasio adalah -104.71 dan nilai maksimum adalah 163.08. Nilai terendah dimiliki oleh PT. Sumber Energy Andalan Tbk. tahun 2021 dan tertinggi PT. Eterindo Wahanatama Tbk. tahun 2020.

	WOB	ROA	RET	MLK
N	270	270	270	270
Mean	0.10	0.05	0.63	-1.48
Median	0.00	0.03	0.00	-2.41
Standard Deviation	0.16	0.21	4.17	13.00
Minimum	0.00	-1.54	-0.99	-105.00
Maximum	0.67	1.04	63.70	163.00

Tabel 2.
Hasil Statistik
Deskriptif

Sumber: Output EViews V.9 (2024)

Tahapan regresi data panel adalah penentuan model, pengujian asumsi dan kesesuaian model, serta interpretasi. Penentuan model dilakukan untuk memilih model *common effect* (CEM), *fixed effect* (FEM), atau *random effect* (REM). Pengujian yang dilakukan untuk menentukan modelnya adalah Uji Chow, Uji Hausman, dan Uji Lagrange Multiplier (Widarjono, 2007).

Dalam Uji Chow jika *Prob Cross-Sec* < 0.05 maka yang dipilih adalah FEM. Sedangkan, jika *Prob Cross-Sec* > 0.05 maka yang dipilih adalah CEM. Uji Hausman dilakukan untuk menguji jika *Prob Cross-Sec* < 0.05 maka model FEM lebih tepat. Berbanding terbalik jika *Prob Cross-Sec* > 0.05 maka yang dipilih adalah REM. Pengujian *Lagrange Multiplier* untuk membuktikan jika model CEM paling tepat digunakan jika Probabilitas Breuch-Pagan > 0.05. Jika sebaliknya Probabilitas *Breuch-Pagan* < 0.05 maka yang dipilih adalah REM. Dalam penelitian ini setelah dilakukan pengujian (Lihat Tabel 3), terdapat 6 hipotesis yang persamaannya menggunakan *Common Effect Model* kecuali persamaan Hipotesis 4 yang menggunakan *Random Effect Model*.

Basuki et al. (2016), Gujarati (2014), Kuncoro (2009), Napitupulu et al. (2021), dan Pangaribuan & Santoso (2023) mengemukakan bahwa tidak semua uji asumsi klasik diperlukan dalam analisis data panel. Model regresi data panel—*Common Effect Model* (CEM), *Fixed Effect Model* (FEM), dan *Random Effect Model* (REM) (Gujarati, 2013)—menggunakan metode estimasi yang berbeda. Meskipun CEM dan FEM menggunakan pendekatan *Ordinary Least Squares* (OLS), REM menggunakan pendekatan *Generalized Least Squares* (GLS), sehingga tidak memenuhi asumsi klasik persamaan linier. Terlepas dari model yang dipilih (FEM/CEM/REM), pengujian multikolinearitas diperlukan untuk memastikan independensi antar variabel independen. Kuncoro (2013) menegaskan bahwa uji normalitas tidak penting untuk pendekatan OLS, hanya memerlukan uji heteroskedastisitas. Selain itu, uji autokorelasi tidak wajib dilakukan pada ketiga model data panel karena hasil yang tidak konsisten dengan perubahan struktur perusahaan.

Hasil uji asumsi klasik (lihat Tabel 4) menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak memiliki residu yang berdistribusi normal, dibuktikan dengan probabilitas normalitas di bawah 0,05. Namun asumsi heteroskedastisitas untuk setiap persamaan terpenuhi, karena koefisien probabilitas melebihi 0,05. Selain itu, nilai VIF pada setiap persamaan berada di bawah 10 sehingga memenuhi asumsi nonkolinearitas antar variabel.

Dalam interpretasi hasil dan menjawab hipotesis yang ada dapat dilakukan dengan melihat hasil uji parsial dan simultan dalam regresi. Dalam pengujian parsial dapat dilihat bahwa hipotesis terpenuhi jika nilai Prob. < 0.05 (Ghozali, 2018). Koefisien juga menunjukkan arah pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai positif menunjukkan arah yang sama sedangkan nilai negatif menunjukkan arah berlawanan. Dalam penelitian ini

Hipotesis 1 dan Hipotesis 2 menduga adanya hubungan positif antar variabel, sedangkan Hipotesis 3 dan seterusnya memiliki dugaan hubungan bertolak belakang.

Pengujian secara simultan dilakukan untuk memastikan hubungan seluruh variabel dalam persamaan dengan variabel terikat penelitian. Nilai probabilitas uji F menunjukkan signifikansi Variabel Independen dan Variabel Mediasi secara simultan mempengaruhi Variabel Dependen. Nilai dianggap signifikan jika Prob. <0,05. Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk menjelaskan kemampuan pengukuran persamaan dalam melakukan penafsiran.

Tabel 3.
Uji Pemilihan Model

Hipo tesis	Variabel			Uji Chow			Uji Hausman			Uji Lagrange Multiplier		
	Indep enden	Depe nden	Med iasi	Co ef.	Pr ob.	Mo del	Co ef.	Pr ob.	Mo del	Co ef.	Pr ob.	Mod el
Hipot esis 1	WOB	ROA	-	56. 81	0.3 3	<u>CE</u> <u>M</u>	0.2 1	0.6 4	<u>RE</u> <u>M</u>	0.0 9	0.7 6	<u>CE</u> <u>M</u>
Hipot esis 2	WOB	RET	-	56. 52	0.3 4	<u>CE</u> <u>M</u>	0.2 8	0.6 0	<u>RE</u> <u>M</u>	0.1 1	0.7 4	<u>CE</u> <u>M</u>
Hipot esis 3	WOB	MLK	-	70. 56	0.0 5	<u>CE</u> <u>M</u>	2.9 4	0.0 8	<u>RE</u> <u>M</u>	0.6 2	0.4 3	<u>CE</u> <u>M</u>
Hipot esis 4	ROA	MLK	-	85. 32	0.0 0	<u>FE</u> <u>M</u>	0.1 2	0.7 2	<u>RE</u> <u>M</u>	4.2 3	0.0 3	<u>RE</u> <u>M</u>
Hipot esis 5	RET	MLK	-	60. 6	0.2 2	<u>CE</u> <u>M</u>	0.0 3	0.8 5	<u>RE</u> <u>M</u>	0.0 0	0.9 7	<u>CE</u> <u>M</u>
Hipot esis 6	WOB	MLK	RO A	6.5 5	0.0 9	<u>CE</u> <u>M</u>	2.8 1	0.2 4	<u>RE</u> <u>M</u>	1.6 2	0.2 0	<u>CE</u> <u>M</u>
Hipot esis 7	WOB	MLK	RET	7.5 7	0.0 5	<u>CE</u> <u>M</u>	2.8 0	0.2 5	<u>RE</u> <u>M</u>	2.0 7	0.1 4	<u>CE</u> <u>M</u>

Sumber: Output EViews V.9 (2024)

Tabel 4.
Uji Asumsi
Klasik

Hipotesis	Variabel			Normalitas		Heteroskedastisitas		Multikolinieritas (VIF)
	Indepen den	Depen den	Medi asi	Jarque- Bera	Prob.	Coef.	Prob.	
Hipotesis 1	WOB	ROA	-	21618.01	0.00	2.39	0.13	1.00
Hipotesis 2	WOB	RET	-	463295.8	0.00	9.36	0.12	1.00
Hipotesis 3	WOB	MLK	-	147844.3	0.00	2.69	0.07	1.00
Hipotesis 4	ROA	MLK	-	331766.0	0.00	-0.04	0.79	1.00
Hipotesis 5	RET	MLK	-	340708.0	0.00	0.18	0.67	1.00
Hipotesis 6	WOB	MLK	ROA	138516.7	0.00	-0.41	0.91	1.02
Hipotesis 7	WOB	MLK	RET	138798.3	0.00	-0.96	0.60	1.01

Sumber: Output EViews V.9 (2024)

241

Hipo tesis	Variabel			Uji Parsial			Uji Simultan			Nilai Sobel
	Indep enden	Depe nden	Med iasi	Co ef.	Pr ob.	SE	F- Stat	Prob. F-Stat	R- Squared	
Hipot esis 1	WOB	ROA	-	1.2 44	0.0 04*	0.4 32	8.28 4	0.004*	0.399	/
Hipot esis 2	WOB	RET	-	- 1.0 05	0.5 38	1.6 31	0.38 0	0.538	0.001	/
Hipot esis 3	WOB	MLK	-	- 7.9 80	0.0 00*	1.3 08	37.2 36	0.000*	0.122	/
Hipot esis 4	ROA	MLK	-	- 1.6 25	0.0 00*	0.1 60	103. 388	0.000*	0.278	/
Hipot esis 5	RET	MLK	-	0.0 81	0.6 67	0.1 90	0.18 6	0.667	0.001	/
Hipot esis 6	WOB	MLK	-	H1 1.2 44	0.0 04*	0.4 32	8.28 4	0.004*	0.399	- 2.7 50* *
			RO A	WO B	- 6.1 21	0.0 00*	1.1 57	67.6 08	0.000*	0.336
				RO A	- 1.4 94	0.0 00*	0.1 61			
Hipot esis 7	WOB	MLK	-	H2 1.0 05	0.5 38	1.6 31	0.38 0	0.538	0.001	- 0.3 41
			RET	WO B	- 2.7 76	0.5 86	5.0 89	0.24 1	0.786	0.002
				RET	0.0 78	0.6 82	0.1 90			

Tabel 5.
Hasil
Regresi
Pane

(*) Signifikan; (**) Dapat Memediasi

Sumber: Output EViews V.9 dan Sobel Online Calculator (2024)

JAA
7.2

Women on Board dan Kinerja Keuangan

Temuan penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan *Women on Board* terhadap kinerja keuangan perusahaan. Terlihat pada Tabel 5, nilai Prob sebesar $0,004 < 0,05$ disertai koefisien sebesar 1,244 yang menandakan hubungan positif. Kehadiran perempuan di jajaran direksi terbukti meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Temuan ini sejalan

dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kehadiran perempuan meningkatkan kinerja perusahaan dengan memitigasi risiko bisnis, meningkatkan produktivitas, meningkatkan legitimasi internal dan eksternal, dan memperkuat pencapaian ekonomi perusahaan. Sesuai hasil penelitian terdahulu dari [Khidmat et al., \(2020\)](#); [Carmo et al., \(2022\)](#); [Guizani & Abdalkrim, \(2023\)](#); [Khan & Abdul Subhan, \(2019\)](#); [Gómez et al., \(2018\)](#); [Sieweke et al., \(2023\)](#) memperkuat hasil bahwa Wanita dalam jajaran direksi dapat meningkatkan kinerja dan mengurangi risiko dimana wanita bisnis. Hal ini sesuai dengan teori *fraud diamond* oleh [Wolfe & Hermanson \(2004\)](#) di mana keberadaan wanita memperkecil tingkat kecurangan disebabkan wanita tidak menginginkan berada pada situasi yang berbahaya sehingga hal itu menjadi pemicu wanita berupaya untuk meminimalkan risiko yang terjadi.

Women on Board dan Kinerja Saham

Temuan penelitian menunjukkan bahwa *Women on Board* tidak berpengaruh terhadap kinerja saham tahunan perusahaan. Seperti terlihat pada Tabel 5, nilai Prob sebesar $0,538 > 0,05$ disertai koefisien sebesar $-1,005$ menunjukkan bahwa kehadiran perempuan dalam dewan direksi tidak mempengaruhi nilai dan pergerakan saham perusahaan di pasar. Hal ini disebabkan oleh ketergantungan saham perusahaan energi saat ini pada kondisi komoditas global, peraturan perdagangan pemerintah, tren umum pasar modal, informasi pasar terkait industri energi dan komoditas global, dan faktor internal lainnya. Hal ini mengindikasikan adanya inefisiensi pasar, dimana kinerja perusahaan bukanlah pendorong utama pergerakan harga saham emiten sektor energi. Fluktuasi ini terutama dipengaruhi oleh harga minyak dunia dan nilai tukar rupiah terhadap Dolar AS, sehingga berdampak signifikan terhadap transaksi perusahaan. Sesuai dengan teori keagenan, maka pemilik berusaha memilih pengelola Perusahaan yang mampu mendorong kinerja saham yang lebih baik. Principal fokus pada tingkat imbal saham yang tinggi karena hal itu menjadi tolok ukur bagi agent untuk berupaya meningkatkan kinerjanya. Sehingga gender tidak mempengaruhi pencapaian kinerja saham tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian dari. ([Martínez et al., 2019](#); [Martínez & Román, 2022](#) bahwa manajemen berkomitmen tinggi agar investor mau berinvestasi yang berdampak pada kinerja saham terlepas dari isu gender.

Women on Board dan Deteksi Manipulasi Laporan Keuangan

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa *Women on Board* memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kemungkinan terdeteksinya manipulasi laporan keuangan dalam perusahaan. Seperti tergambar pada Tabel 5, nilai Prob sebesar $0,000 < 0,05$ dengan koefisien sebesar $-7,980$ menunjukkan bahwa kehadiran perempuan di dewan direksi secara signifikan mengurangi deteksi manipulasi keuangan di dalam perusahaan. Berdasarkan teori *fraud diamond* oleh [Wolfe & Hermanson \(2004\)](#), kecurangan bermula dari ketidakstabilan kinerja dan target yang tidak tercapai sehingga menimbulkan stres. Pengawasan pemimpin perempuan di dewan dipandang dapat meningkatkan kinerja organisasi dan mengurangi risiko penipuan. ([Bennouri et al., 2018](#); [Cunha et al., 2022](#); [Linggih & Wiksuana, 2018](#); [Low et al., 2015](#); [Lückerath-Rovers, 2013](#)). Dewan dengan keterwakilan perempuan dalam jumlah besar sering kali lebih patuh terhadap undang-undang, memitigasi risiko hukum, dan menghasilkan laporan keuangan yang andal, sehingga mendorong produktivitas. Peran Wanita dalam manajemen akan berupaya memperkecil risiko yang akan terjadi sehingga segala bentuk tindakan yang membahayakan keberlangsungan Perusahaan akan diminimalkan termasuk didalamnya upaya melakukan manipulasi laporan keuangan. Insting yang dimiliki oleh Direksi Wanita berupaya memonitor dan melakukan pengawasan berkala atas standar dan prosedur termasuk didalamnya SOP keuangan agar deteksi manipulasi

keuangan tidak terjadi atau dapat diminimalkan.. Penelitian ini mendukung hasil penelitian bahwa kehadiran perempuan di dewan berkorelasi dengan penurunan manipulasi laporan keuangan yaitu dari [Haron et al. \(2021\)](#), [Liao et al \(2019\)](#), [Maulidi \(2023\)](#), [Wang et al. \(2022\)](#), [Widyaningsih et al. \(2023\)](#).

Kinerja Keuangan dan Deteksi Manipulasi Laporan Keuangan

Hasil dari penelitian menunjukkan kinerja keuangan secara signifikan mengurangi kemungkinan terdeteksinya manipulasi laporan keuangan dalam perusahaan. Tabel 5 mengilustrasikan nilai Prob sebesar $0,000 < 0,05$, dengan koefisien sebesar $-1,625$, yang menunjukkan bahwa peningkatan kapabilitas produktivitas dalam perusahaan secara signifikan menurunkan motivasi manipulasi keuangan. Kinerja keuangan yang kuat meyakinkan para pelaku mengenai kemampuan lembaga tersebut dalam menghasilkan keuntungan, sehingga mengurangi perlunya praktik penipuan untuk menjaga stabilitas perusahaan.

Berdasarkan teori keagenan maka agent dalam hal ini manajemen berupaya meningkatkan kinerja keuangan sesuai dengan Standar Akuntansi yang berlaku karena dengan kinerja yang baik akan berdampak baik bagi manajemen itu sendiri secara personal yaitu kenaikan kesejahteraan maupun meminimalkan deteksi manipulasi keuangan. Hal ini sesuai dan mendukung penelitian dari [Wolfe & Hermanson \(2004\)](#) dan [Hall \(2010\)](#) menyatakan bahwa kecurangan muncul di tengah tekanan kinerja keuangan sehingga kinerja keuangan yang baik akan menekan manipulasi laporan keuangan.

Kinerja Saham dan Deteksi Manipulasi Laporan Keuangan

Temuan penelitian mengungkapkan bahwa kinerja saham tidak mempengaruhi deteksi manipulasi laporan keuangan dalam perusahaan. Tabel 5 menunjukkan nilai Prob sebesar $0,667 > 0,05$ dengan koefisien sebesar $0,081$ sehingga menunjukkan bahwa meningkatnya nilai perusahaan di pasar modal tidak menurunkan motivasi untuk menekan deteksi manipulasi keuangan. Pergerakan saham di sektor energi Indonesia terutama dipengaruhi oleh faktor eksternal, sehingga mengurangi signifikansi pergerakan nilai saham dalam memotivasi manipulasi laporan keuangan. Teori keagenan menuntut agar kinerja saham terus membaik agar stakeholder mendapatkan imbal hasil yg baik. Jika kinerja saham baik maka kepentingan agen tidak akan mempengaruhi deteksi laporan keuangan. Dalam hal ini pergerakan harga saham tidak memiliki pengaruh bagi motivasi direksi melakukan manipulasi laporan. Penelitian ini mendukung penelitian dari [Aljawaheri et al. \(2021\)](#), dalam penelitiannya mengatakan bahwa perusahaan memanipulasi pendapatan untuk mempertahankan keuntungan dari waktu ke waktu, sehingga mempengaruhi relevansi nilai ukuran keuntungan.

Women on Board dan Deteksi Manipulasi Laporan Keuangan dengan Dimediasi Kinerja Keuangan Perusahaan

Penelitian menunjukkan bahwa *Women on Board* secara signifikan menurunkan kemungkinan terdeteksinya manipulasi laporan keuangan di perusahaan yang dimediasi oleh kinerja keuangan perusahaan. Pada Tabel 5, nilai Prob adalah $0,000 < 0,05$, dengan koefisien WOB sebesar $-1,625$ dan koefisien ROA sebesar $-1,494$, menunjukkan peningkatan produktivitas karena keterwakilan perempuan di dewan secara signifikan mengurangi motivasi deteksi manipulasi keuangan.

Nilai Sobel sebesar $-2,750$ melampaui batas nilai kritis nilai z-Score Sobel Test ($\pm 1,96$) yang menunjukkan variabel kinerja keuangan memediasi hubungan *Women on Board* dengan Manipulasi Laporan Keuangan. Persamaan tersebut memiliki nilai F sebesar $67,608$ dengan

probabilitas signifikan sebesar 0,000. Koefisien determinasi yang menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi terikat adalah sebesar 33,6% yang berarti tingkat penjelasannya cukup. Kehadiran perempuan di dewan perusahaan, ditandai dengan pendekatan manajemen yang etis dan menghindari risiko ([Francis et al., 2014](#); [Liao et al., 2019](#)), serta kemampuan mereka untuk memberikan sudut pandang yang beragam dalam pengambilan keputusan ([Gómez et al., 2018](#)), berkontribusi terhadap peningkatan kinerja keuangan dan mitigasi risiko di perusahaan. Penelitian ini mendukung penelitian dari ([Abriatika & Mutmainah, 2022](#); [Permatasari & Laila, 2021](#)) dimana hasil penelitian yaitu mengurangi kemungkinan pemimpin perusahaan melakukan perilaku curang atau manipulasi keuangan, sehingga mendorong akuntabilitas kepada pemangku kepentingan.

Women on Board dan Deteksi Manipulasi Laporan Keuangan dengan Dimediasi Kinerja Keuangan Perusahaan

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kehadiran *Women on Board* tidak mempengaruhi deteksi manipulasi laporan keuangan di perusahaan yang dimediasi oleh kinerja saham. Baik variabel WOB (Prob = 0,586) maupun variabel Kinerja Saham (Prob = 0,682) menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap deteksi manipulasi laporan keuangan. Koefisien (-2,776 untuk WOB dan 0,078 untuk RET) gagal mendukung hipotesis penelitian. Nilai Sobel sebesar -0,341, berada dalam jalur kritis ($\pm 1,96$), menunjukkan bahwa kinerja saham tidak memotivasi perempuan di dewan direksi untuk memanipulasi laporan keuangan. Selain itu, nilai F persamaan tersebut sebesar 0,241 dengan probabilitas signifikan sebesar 0,786, dan koefisien determinasi yang menunjukkan tingkat penjelasan yang rendah sebesar 0,02%, semakin mendukung temuan tersebut.

Bersebrangan dengan pendapat [Martínez & Román \(2022\)](#) dan [Qayyum et al. \(2021\)](#) menengemukakan bahwa wanita dalam jajaran direksi berkontribusi dalam mengurangi volatilitas pasar. Namun demikian, keterlibatan mereka di sektor energi Indonesia tidak berdampak pada kinerja saham perusahaan atau mengurangi risiko berkurangnya return saham, sehingga mengurangi signifikansinya dalam pertimbangan mengenai manipulasi laporan keuangan. Kesenjangan ini timbul karena pengaruh dominan variabel perekonomian global, seperti harga minyak bumi dan nilai tukar Rupiah terhadap Dolar AS, terhadap fluktuasi harga saham sektor energi.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan kehadiran *Women on Board* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja keuangan perusahaan, dengan mendorong produktivitas dan manajemen risiko. Namun, penyertaannya tidak berdampak signifikan terhadap kinerja saham tahun yang lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti harga minyak global dan nilai tukar mata uang. Namun, *Women on Board* mempengaruhi deteksi manipulasi laporan keuangan dengan memastikan akuntabilitas direksi dan keandalan laporan keuangan dalam perusahaan.

Penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan sektor yang lain sehingga didapatkan data perbandingan yang lebih tepat dari berbagai sektor terkait keterlibatan Wanita dalam pengelolaan Perusahaan. Juga bisa menggunakan variabel, faktor, konteks ekonomi lain terkait pengungkapan Manipulasi Laporan Keuangan, kinerja perusahaan, dan *Women on Board* seperti seperti kepuasan karyawan, keselamatan kerja, tingkat inovasi, tingkat standarisasi operasional, manajemen pengetahuan dalam perusahaan, kepercayaan investor, keterlibatan pada proyek skala besar, dan tingkat keterbukaan informasi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

245

- Aljawaheri, Abdul Wahhab, B., Kadhem Ojah, H., Hussein Machi, A., & Hamza Almagtome, A. (2021). COVID-19 Lockdown, Earnings Manipulation and Stock Market Sensitivity: An Empirical Study in Iraq. *Hamza ALMAGTOME / Journal of Asian Finance*, 8(5), 707–0715.
- Abdullah, Prof. M. (2015). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Aswaja Pressindo*.
- Abriatika, F. N., & Mutmainah, S. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Kecurangan Laporan Keuangan di Badan Usaha Milik Negara Indonesia. *E-Jurnal Akuntansi*, 32(12), 3567. <https://doi.org/10.24843/eja.2022.v32.i12.p07>
- ACFE. (2022). Occupational Fraud 2022: A Report to the nations. *Association of Certified Fraud Examiners*.
- ACFE Indonesia. (2020). Survei Fraud Indonesia 2019. *Indonesia Chapter #111*, 53(9).
- Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009a). Strong managers, weak boards? *CE/Sifo Economic Studies*, 55(3–4). <https://doi.org/10.1093/cesifo/ifp023>
- Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009b). 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>
- Basuki, Agus Tri and Prawoto, Nano. 2016. (2016). Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis : Dilengkapi Aplikasi SPSS & EVIEWS. Depok : PT Rajagrafindo Persada. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Baum, I., Gafni, D., & Lazar, R. (2022). Gender and Corporate Crime: Do Women on the Board of Directors Reduce Corporate Bad Behavior? *Michigan Journal of Gender & Law*, 29.2, 291. <https://doi.org/10.36641/mjgl.29.2.gender>
- Beneish, M. D. (1999). The Detection of Earnings Manipulation. *Financial Analysts Journal*, 55(5). <https://doi.org/10.2469/faj.v55.n5.2296>
- Bennouri, M., Chtioui, T., Nagati, H., & Nekhili, M. (2018). Female board directorship and firm performance: What really matters? *Journal of Banking and Finance*, 88. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2017.12.010>
- Bernardi, R. A. (2010). Women Directors and Corporate Social Responsibility. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies Women*, 15(2).
- Bhutto, N. A., Shaique, M., Kanwal, S., Matlani, A., & Zahid, H. (2021). Impact of Earnings Management Practices on Stock Return. *Indonesian Capital Market Review*, 13(1). <https://doi.org/10.21002/icmr.v13i1.12839>
- Boukattaya, S., & Omri, A. (2021). Impact of board gender diversity on corporate social responsibility and irresponsibility: Empirical evidence from france. *Sustainability (Switzerland)*, 13(9). <https://doi.org/10.3390/su13094712>
- Briano-Turrent, G. del C. (2022). Female representation on boards and corporate ethical behavior in Latin American companies. *Corporate Governance: An International Review*, 30(1), 80–95. <https://doi.org/10.1111/corg.12416>

JAA

7.2

Brigham, E. R., & Houston, J. F. (2018). Dasar-dasar manajemen keuangan / Eugene F. Brigham, Joel F. Houston; penerjemah, Novietha Indra Sallama, Febriany

Kusumastuti ; supervisor editor, Masykur, M. | OPAC Perpustakaan Nasional RI. In 14.

- Capezio, A., & Mavisakalyan, A. (2016). Women in the boardroom and fraud: Evidence from Australia. *Australian Journal of Management*, 41(4). <https://doi.org/10.1177/0312896215579463>
- Carmo, C., Alves, S., & Quaresma, B. (2022). Women on Boards in Portuguese Listed Companies: Does Gender Diversity Influence Financial Performance? *Sustainability (Switzerland)*, 14(10). <https://doi.org/10.3390/su14106186>
- Casu, B., & Berinato, S. (2021). Banks with more women on their boards commit less fraud. In *Harvard Business Review* (Vol. 2021, Issue May-June). Harvard Business School Publishing.
- Christy, Y. E., & Stephanus, D. S. (2018). Pendeteksian Kecurangan Laporan Keuangan dengan Beneish M-Score pada Perusahaan Perbankan Terbuka. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 16(2). <https://doi.org/10.24167/jab.v16i2.1560>
- Cox, T. H., & Blake, S. (1991). Managing cultural diversity: implications for organizational competitiveness. *Academy of Management Perspectives*, 5(3). <https://doi.org/10.5465/ame.1991.4274465>
- Cunha, D. R. D. S., De Moura, A. A. F., & Cruz, P. B. da. (2022). Impact of women and ethics committees on firms' value and financial performance. *International Journal of Human Resource Management*, 33(20), 4034–4057. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.2013923>
- Dang, R., & Vo, L. C. (2012). Women on corporate boards of directors: Theories, facts and analysis. In *Board Directors and Corporate Social Responsibility*. <https://doi.org/10.1057/9780230389304>
- Francis, B. B., Hasan, I., Wu, Q., & Yan, M. (2014). Are female CFOs less tax aggressive? Evidence from tax aggressiveness. *Journal of the American Taxation Association*, 36(2). <https://doi.org/10.2308/atax-50819>
- Galbreath, J. (2011). Are there gender-related influences on corporate sustainability? A study of women on boards of directors. *Journal of Management and Organization*, 17(1). <https://doi.org/10.1017/s1833367200001693>
- Gallego-Álvarez, I., García-Sánchez, I. M., & Rodríguez-Dominguez, L. (2010). The influence of gender diversity on corporate performance. *Revista de Contabilidad-Spanish Accounting Review*, 13(1). [https://doi.org/10.1016/S1138-4891\(10\)70012-1](https://doi.org/10.1016/S1138-4891(10)70012-1)
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. *Variabel Pemoderasi. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 23 (2)(1470).
- Gonçalves, T. C., Gaio, C., & Rodrigues, M. (2022). The Impact of Women Power on Firm Value. *Administrative Sciences*, 12(3). <https://doi.org/10.3390/admsci12030093>
- Gómez, Moreno, J., Lafuente, E., & Vaillant, Y. (2018). Gender diversity in the board, women's leadership and business performance. *Gender in Management*, 33(2). <https://doi.org/10.1108/GM-05-2017-0058>

- Guizani, M., & Abdalkrim, G. (2023). Does gender diversity on boards reduce the likelihood of financial distress? Evidence from Malaysia. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 15(2). <https://doi.org/10.1108/APJBA-06-2021-0277>
- Gujarati, D. (2014). Dasar-dasar Ekonometrika. In *Dasar-dasar Ekonometrika*.
- Hall, J. A. (2010). Information Technology Auditing and Assurance. In *Lecture Notes in Logistics*.
- Haron, N. H., Abdul Halim, N. A., & Alias, N. (2021a). The Relationship between Board Diversity, Board Independence and Corporate Fraud. *ADVANCES IN BUSINESS RESEARCH INTERNATIONAL JOURNAL*, 7(1), 33. <https://doi.org/10.24191/abrij.v7i1.10108>
- Haron, N. H., Abdul Halim, N. A., & Alias, N. (2021b). The Relationship between Board Diversity, Board Independence and Corporate Fraud. *ADVANCES IN BUSINESS RESEARCH INTERNATIONAL JOURNAL*, 7(1), 33. <https://doi.org/10.24191/abrij.v7i1.10108>
- Hoffman, L. R., & Maier, N. R. F. (1961). Quality and acceptance of problem solutions by members of homogeneous and heterogeneous groups. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 62(2). <https://doi.org/10.1037/h0044025>
- Jagirani, T. S., Chee, L. C., & Kosim, Z. B. (2023). "Board characteristics and firm value: The moderating role of capital adequacy." *Investment Management and Financial Innovations*, 20(2), 205–214. [https://doi.org/10.21511/imfi.20\(2\).2023.18](https://doi.org/10.21511/imfi.20(2).2023.18)
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4). [https://doi.org/10.1016/0304-405X\(76\)90026-X](https://doi.org/10.1016/0304-405X(76)90026-X)
- Kasmir. (2018). Analisis laporan keuangan / Dr. Kasmir. In *Perpustakaan Nasional RI* (Vols. 978-979-769-216–2).
- Khan, A. W., & Abdul Subhan, Q. (2019). Impact of board diversity and audit on firm performance. *Cogent Business and Management*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1611719>
- Khan, I., Khan, I., Khan, I. U., Suleman, S., & Ali, S. (2024). Board diversity on firm performance from resource-based view perspective: new evidence from Pakistan. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 73(3). <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2022-0055>
- Khidmat, Bin. W., Ayub Khan, M., & Ullah, H. (2020). The Effect of Board Diversity on Firm Performance: Evidence from Chinese L isted Companies. *Indian Journal of Corporate Governance*, 13(1). <https://doi.org/10.1177/0974686220923793>
- Kirsch, A. (2018). The gender composition of corporate boards: A review and research agenda. *Leadership Quarterly*, 29(2). <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.06.001>
- Koshal, R. K., Yamada, Y., Miyazima, S., Kosha, M., & Gupta, A. K. (2004). Female workers in Japan: Opportunities & challenges. *Journal of International Women's Studies*, 6(1).
- Kuncoro, M. (2009). Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi, Edisi Ketiga. *Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama*.
- Lau, Andy, A. L., & Serly. (2021). DETERMINAN MANIPULASI AKUNTANSI DI LAPORAN KEUANGAN DENGAN RASIO INVESTASI BERBASIS AKRUAL.

- Akurasi: Jurnal Studi Akuntansi Dan Keuangan*, 4(2).
<https://doi.org/10.29303/akurasi.v4i2.110>
- Liao, J., Smith, D., & Liu, X. (2019). Female CFOs and accounting fraud: Evidence from China. *Pacific Basin Finance Journal*, 53, 449–463.
<https://doi.org/10.1016/j.pacfin.2019.01.003>
- Ligocká, M. (2020). Gender Diversity in Boardrooms and on Supervisory Boards and its Relation to Stock Prices. *Scientific Annals of Economics and Business*, 67(2), 177–192.
<https://doi.org/10.47743/SAEB-2020-0010>
- Linggih, A. D., & Wiksuana, I. G. B. (2018). The Effects of Gender Diversity in The Boardroom on Firm Financial Performance in Indonesia. *Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan*. <https://doi.org/10.24843/jekt.2018.v11.i02.p07>
- Loukil, N., Yousfi, O., & Yerbanga, R. (2019). Does gender diversity on boards influence stock market liquidity? Empirical evidence from the French market. *Corporate Governance (Bingley)*, 19(4). <https://doi.org/10.1108/CG-09-2018-0291>
- Low, D. C. M., Roberts, H., & Whiting, R. H. (2015). Board gender diversity and firm performance: Empirical evidence from Hong Kong, South Korea, Malaysia and Singapore. *Pacific Basin Finance Journal*, 35.
<https://doi.org/10.1016/j.pacfin.2015.02.008>
- Lückerath-Rovers, M. (2013). Women on boards and firm performance. *Journal of Management and Governance*, 17(2). <https://doi.org/10.1007/s10997-011-9186-1>
- Luo, J. hui, Xiang, Y., & Huang, Z. (2017). Female directors and real activities manipulation: Evidence from China. *China Journal of Accounting Research*, 10(2).
<https://doi.org/10.1016/j.cjar.2016.12.004>
- Maghfirah, A., Maretha, D., & Prajawati, I. (2023). Pengaruh Diversitas Gender dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan dengan Pemoderasi Modal Intelektual. *IJIEB: Indonesian Journal of Islamic Economics and Business*, 8(1), 133–147. <http://e-journal.lp2m.uinjambi.ac.id/ojp/index.php/ijoieb>
- Malagila, J. K., Zalata, A. M., Ntim, C. G., & Elamer, A. A. (2021). Corporate governance and performance in sports organisations: The case of UK premier leagues. *International Journal of Finance and Economics*, 26(2). <https://doi.org/10.1002/ijfe.1918>
- Mappadang, A. (2022). Motivation Of Fraud: Internal Control System, Organizational Justice, Compensation, And Information Asymmetry. *Jurnal Akademi Akuntansi*, 5(1).
<https://doi.org/10.22219/jaa.v5i1.19677>
- Maulidi, A. (2023). Gender board diversity and corporate fraud: empirical evidence from US companies. *Journal of Financial Crime*, 30(2), 309–331.
<https://doi.org/10.1108/JFC-02-2022-0038>
- McLeod, Laretta, P., & Lobel, S. A. (1992). THE EFFECTS OF ETHNIC DIVERSITY ON IDEA GENERATION IN SMALL GROUPS. *Academy of Management Proceedings*, 1992(1). <https://doi.org/10.5465/ambpp.1992.17515639>
- Messier, W. F., Glover, S. M., & Prawitt, D. F. (2008). Auditing & Assurance Services: A Systematic Approach. In *Buku Satu Edisi 4*.

- Milliken, F. J., & Martins, L. L. (1996). Searching for common threads: Understanding the multiple effects of diversity in organizational groups. *Academy of Management Review*, 21(2), 402–433. <https://doi.org/10.5465/AMR.1996.9605060217>
- Napitupulu, R. B., Simanjuntak, T. P., Hutabarat, L., Damanik, H., Harianja, H., Sirait, R. T. M., & Tobing, C. E. R. L. (2021). Penelitian Bisnis : Teknik dan Analisa Data dengan SPSS - STATA - EVIEWS. In *Madenatera* (Vol. 1).
- Ndofor, H. A., Wesley, C., & Priem, R. L. (2015). Providing CEOs With Opportunities to Cheat. *Journal of Management*, 41(6). <https://doi.org/10.1177/0149206312471395>
- Nielsen, S., & Huse, M. (2010). Women directors' contribution to board decision-making and strategic involvement: The role of equality perception. *European Management Review*, 7(1). <https://doi.org/10.1057/emr.2009.27>
- Martínez, Valls, M. del C., Cruz Rambaud, S., & Parra Oller, I. M. (2019). Gender policies on board of directors and sustainable development. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(6). <https://doi.org/10.1002/csr.1825>
- Martínez, Valls, M. del C., & Soriano Román, R. (2022). Women in monitoring positions and market risk. Are the stocks of companies with gender diverse boards less volatile? *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1049175>
- Pangaribuan, L., & Santoso, R. A. (2023). The Influence Of Financial Stability And External Pressure On Financial Statement Fraud. *Jurnal Scientia*, 12(1).
- Pangestu, S., & Hidayah, Y. (2023). Factors Affecting Audit Quality In Internal Auditors. *Jurnal Akademi Akuntansi*, 6(4). <https://doi.org/10.22219/jaa.v6i4.25924>
- Permatasari, D., & Laila, U. (2021). Deteksi Kecurangan Laporan Keuangan Dengan Analisis Fraud Diamond Di Perusahaan Manufaktur. *Akuntabilitas*, 15(2), 241–262. <https://doi.org/10.29259/ja.v15i2.13025>
- Post, C., & Byron, K. (2015). Women on boards and firm financial performance: A meta-analysis. *Academy of Management Journal*, 58(5), 1546–1571. <https://doi.org/10.5465/amj.2013.0319>
- Qayyum, A., Rehman, I. U., Shahzad, F., Khan, N., Nawaz, F., Kokkalis, P., & Sergi, B. S. (2021). Board gender diversity and stock price crash risk: Going beyond tokenism. *Borsa Istanbul Review*, 21(3), 269–280. <https://doi.org/10.1016/j.bir.2020.10.010>
- Rehman, M. U., & Khidmat, W. Bin. (2016). Impact of Liquidity & Solvency on Profitability Chemical Sector Impact of Pakistan. *Economic Management Innovation*, 6(February).
- Robinson, G., & Dechant, K. (1997). Building a business case for diversity. *Academy of Management Executive*, 11(3). <https://doi.org/10.5465/ame.1997.9709231661>
- Sharma, D., & Verma, R. (2020). Reaction of Stock Price to Frauds' Announcements: Evidence from Indian Banking Sector. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 16(2), 157–166. <https://doi.org/10.1177/2319510x20930879>
- Sieweke, J., Bostandzic, D., & Smolinski, S. M. (2023). The influence of top management team gender diversity on firm performance during stable periods and economic crises: An instrumental variable analysis. *Leadership Quarterly*, 34(5). <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2023.101703>
- Simionescu, L. N., Gherghina, Ş. C., Tawil, H., & Sheikha, Z. (2021). Does board gender diversity affect firm performance? Empirical evidence from Standard & Poor's 500

Information Technology Sector. *Financial Innovation*, 7(1).
<https://doi.org/10.1186/s40854-021-00265-x>

- Statista.com. (2021). Distribution of perpetrators of fraud cases worldwide in 2020 and 2021, by gender <https://www.statista.com/statistics/461354/distribution-of-perpetrators-of-fraud-cases-by-gender/> (accessed on 23rd January 2024)
- Thai, H. M., Dang, K. N., Nor, N. M., Nguyen, H. T., & Nguyen, K. Van. (2023). Corporate tax avoidance and stock price crash risk: the moderating effects of corporate governance. *International Journal of Emerging Markets*. <https://doi.org/10.1108/IJOEM-11-2021-1767>
- Wahab, Abdul, N. S., Ntim, C. G., Mohd Adnan, M. M., & Tye, W. L. (2018). Top management team heterogeneity, governance changes and book-tax differences. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 32. <https://doi.org/10.1016/j.intaccudtax.2018.07.002>
- Wang, Y., Yu, M., & Gao, S. (2022a). Gender diversity and financial statement fraud. *Journal of Accounting and Public Policy*, 41(2). <https://doi.org/10.1016/j.jaccpubpol.2021.106903>
- Wang, Y., Yu, M., & Gao, S. (2022b). Gender diversity and financial statement fraud. *Journal of Accounting and Public Policy*, 41(2). <https://doi.org/10.1016/j.jaccpubpol.2021.106903>
- Watson, W. E., Kumar, K., & Michaelsen, L. K. (1993). Cultural Diversity's Impact On Interaction Process and Performance: Comparing Homogeneous and Diverse Task Groups. *Academy of Management Journal*, 36(3). <https://doi.org/10.5465/256593>
- Widarjono, Agus. 2007. *Ekonometrika Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ekonisia FE UII.
- Widyaningsih, A., Arief, M., & Umar, A. (2023). Role of Board Gender Diversity in Facilitating or Mitigating Fraud: A Research Review. *International Journal of Research and Scientific Innovation*, X(VII), 242–253. <https://doi.org/10.51244/ijrsi.2023.10729>
- Wolfe, D. T., & Hermanson, D. R. (2004). The Fraud Diamond : Considering the Four Elements of Fraud: Certified Public Accountant. *The CPA Journal*, 74(12).