



Pengaruh Profitabilitas, *Gender Diversity* Dewan Komisaris dan Dewan Direksi Terhadap Kebijakan Dividen

Citra Nanda Fitria¹, Mu'minatus Sholichah²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Gresik, Jl. Sumatra 101 GKB, Gresik, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of profitability, gender diversity of the board of commissioners and advisory boards on dividend policy. The sample population was taken from all manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange for 2020 - 2021. The sampling technique was purposive sampling which obtained 54 companies. There were 108 samples tested. Data were collected using secondary data from all manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange. Testing this hypothesis uses multiple linear regression tests with SPSS version 22 software. The results of this study indicate that the effect of profitability and gender diversity of the board of commissioners has an effect on dividend policy. While the advisory board has no influence on dividend policy.

Type of Paper: Empirical

Keywords: Profitability, Gender Diversity of the Board of Commissioners, Board of Directors, Dividend Policy

1. Pendahuluan

Pada era globalisasi seperti saat ini, persaingan perekonomian Indonesia semakin pesat dan ketat. Perusahaan-perusahaan harus lebih selektif dalam mengambil sebuah keputusan karena hal ini mempunyai dampak langsung pada kelangsungan hidup suatu perusahaan. Keputusan perusahaan dalam pembagian laba sering dikenal dengan istilah kebijakan dividen. Menurut Dewi dan Sedana (2018) kebijakan perusahaan dalam memutuskan pembagian laba sangat penting mengingat adanya faktor-faktor yang harus di perhatikan seperti laba yang harus ditahan untuk melanjutkan aktivitas perusahaan dan pembagian laba bagi para pemegang saham guna menjadikan sinyal positif kepada pihak luar. Menurut Sejati et al (2020). Dalam

^{1,2}Penulis yang sesuai:

E-mail: citranandafitria@gmail.com¹, mukminatus@umg.ac.id²

Afiliasi: ^{1,2}Universitas Muhammadiyah Gresik

menentukan kebijakan dividen, sangat perlu mempertimbangkan kelangsungan hidup suatu perusahaan sehingga laba tidak hanya digunakan untuk membagi dividen, namun juga harus menyisihkan untuk berinvestasi atau membayar utang. Oleh sebab itu, diperlukannya ilmu dan pengetahuan yang cukup untuk meminimalisir kesalahan dan kerugian yang akan terjadi di masa mendatang dalam keputusan pembayaran dividen (Simbolon, 2017).

Profitabilitas merupakan kemampuan perusahaan memperoleh laba dalam hubungannya dengan penjualan, total aset maupun modal sendiri. Profitabilitas merupakan suatu kemampuan perusahaan agar mendapatkan keuntungan dalam satu periode tertentu, serta menjadi alat ukur efektivitas operasional keseluruhan perusahaan (Muharramah dan Hakim, 2021). Menurut Kasmir (2016) profitabilitas sangat bermanfaat bagi kelangsungan perusahaan karena dapat membantu perusahaan untuk mengetahui kontribusi keuntungan perusahaan dalam jangka pendek atau jangka panjang. Oleh karena itu dividen diambil dari keuntungan bersih yang diperoleh perusahaan, maka keuntungan tersebut akan mempengaruhi besarnya dividend payout ratio. Semakin besar keuntungan yang diperoleh, maka akan semakin besar pula kemampuan perusahaan untuk membayar dividen.

Menurut hasil riset *Center for Governance, Institution and Organization (CGIO)* di *National Singapore University Business School* (2016) terdapat keberagaman gender pada sistem manajemen di Indonesia. Gender sendiri berkaitan dengan peran dan tanggung jawab antara pria dan wanita dimana hal ini ditentukan oleh nilai-nilai sosial budaya yang berkembang. Menurut Aan Amalia (2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi para dewan dalam mengambil sebuah keputusan, mulai dari pertimbangan rasional, emosional hingga faktor psikologis adalah gender dari dewan itu sendiri.

Menurut Sulistyaningsih (2018) keragaman gender dalam perusahaan lebih menekankan keberadaan wanita mampu meningkatkan kinerja dalam perusahaan untuk memaksimalkan dividen. Keberadaan wanita dalam posisi puncak manajemen dianggap mampu memberikan keputusan yang stabil dalam perusahaan. Utomo et al (2022) merekomendasikan bahwa organ-organ perusahaan harus dapat bersinergi dalam mengambil sebuah keputusan keuangan yang dapat berdampak pada peningkatan nilai perusahaan. Keputusan kebijakan dividen dapat ditingkatkan dengan menambah jumlah perempuan pada jajaran manajemen puncak. Pada penelitian Chen, dkk. (2017) yang menunjukkan bahwa keberadaan wanita dalam perusahaan mampu memberikan keputusan yang lebih inovatif dan berdampak pada kinerja keuangan yang lebih baik. Ketika suatu perusahaan terdapat variasi gender dalam posisi puncak manajemen dan dapat dikelola dengan baik, maka akan menghasilkan keputusan yang lebih inovatif dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan khususnya dalam pengambilan keputusan kebijakan dividen. Wanita cenderung lebih baik dalam mengelola keuangan dan mengambil keputusan yang tepat dengan risiko yang rendah (Ward dan Forker., 2017)

Ditinjau dari literatur psikologi terdapat perbedaan cara pandang wanita dengan pria dalam gaya memimpin suatu perusahaan, perbedaan tersebut dapat dilihat dari cara berkomunikasi, sikap kehati-hatian hingga pengambilan keputusan (Razak dan Helmy, 2020). Menurut Setyaningrum dkk. (2019) wanita akan lebih berhati-hati dalam memutuskan sesuatu, menghindari resiko dan memiliki standar yang lebih tinggi dibandingkan pria. Wanita memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dengan pria. Wanita memiliki gaya kepemimpinan yang mampu bekerjasama dengan orang lain, cenderung demokratis dan partisipatif, dimana hal tersebut lebih kepada gaya kepemimpinan transformasional dan mendorong keikutsertaan berbagai informasi. Sedangkan pria lebih cenderung mengarahkan, memberi komando, kendali, dan menggunakan wewenang formal dimana ini merupakan tipe dari gaya kepemimpinan transaksional (Fitriana dan Cenni, 2021).

Menurut Fitriana dan Cenni (2021) Wanita memiliki cara serta gaya kepemimpinan yang berbeda dengan pria. Tidak selamanya wanita selalu dengan sikap feminisme, dan pria dengan sikap maskulinisme. Namun, wanita juga memiliki sisi feminisme dan maskulinisme ketika memimpin. Karakteristik feminisme yang berorientasi pada sikap lembut, sistematis, intuitif, dan mudah peka terhadap orang lain sangat mendukung gaya kepemimpinan wanita. Menurut Meizara dkk. (2016) manusia memiliki struktur otak bagian kanan dan kiri. Laki-laki cenderung memproses sesuatu lebih baik di bagian otak kirinya, sedangkan wanita memiliki kemampuan memproses yang sama pada kedua belah otaknya. Perbedaan ini menjelaskan bahwa laki-laki lebih kuat dalam aktivitas otak kirinya dan pendekatan pemecahan masalah, sedangkan wanita lebih kreatif dalam menyelesaikan masalah dan lebih sadar terhadap

perasaan ketika berkomunikasi. Kondisi ini mengartikan bahwa wanita mampu bekerja dengan tuntutan dalam waktu yang bersamaan. Fitriani (2015) juga mengatakan bahwa wanita adalah makhluk yang mampu mengerjakan banyak hal (*multitasking*) dan seluruhnya bisa dikerjakan dengan konsentrasi yang sama. Hal ini tidak ditemukan pada laki-laki yang kurang mampu menghadapi masalah yang kompleks dan cenderung memperbaikinya satu persatu.

Pada penelitian Fauziah dan Probohudono (2018) membuktikan bahwa semakin banyak dewan komisaris wanita akan berpengaruh positif terhadap jumlah dividen yang dibayarkan. Peran wanita dalam dewan komisaris lebih menuntut banyak mekanisme kontrol terhadap manajemen serta membuat keputusan yang berdampak positif bagi para pemegang saham (Fauziah dan Probohudono 2018). Begitu pula pada penelitian Sulistyarningsih (2018) dan Ummah (2022) yang menunjukkan bahwa keragaman gender dengan keberadaan wanita dalam dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kebijakan dividen, hal ini karena dewan komisaris wanita memiliki kehidupan sosial yang dianggap lebih menunjukkan sifat tekun dalam melakukan pengawasan dan memiliki rasa keharmonisan dengan para pemegang saham yang mengartikan komisaris lebih mengerti apa yang diinginkan oleh para pemegang saham dan bertindak demi kepentingan perusahaan maupun para *stakeholders*.

Menurut Faccio, Marchica, and Mura (2016) wanita lebih berani dalam mengambil resiko dan wanita memiliki ketekunan yang dapat mendorong perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan investor. Menurut Utomo et al (2022) peningkatan diversity dewan komisaris menurunkan kebijakan dividen namun peningkatan pada jumlah tertentu (di atas 1 orang) maka akan mengubah arah pengaruh diversity dewan komisaris menjadi positif atau meningkatkan kebijakan dividen. Berbeda dengan penelitian Reviasari (2018) yang membuktikan bahwa dewan komisaris wanita mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kebijakan dividen karena menurutnya komisaris wanita menyebabkan permasalahan keagenan yang lebih tinggi, dengan demikian jumlah dewan komisaris wanita yang tinggi akan berpeluang menurunkan pembayaran dividen kepada investor. Namun pada penelitian Nugroho (2021) menunjukkan bahwa komposisi gender melalui adanya wanita sebagai dewan komisaris tidak ada pengaruh terhadap kebijakan dividen karena dewan komisaris pria lebih dominan dalam mengambil keputusan dibandingkan wanita.

Pada penelitian Sholihah (2018) mengungkapkan bahwa *board gender composition* dengan keberadaan wanita dalam dewan direksi berpengaruh positif terhadap *dividend payout ratio* karena direksi wanita lebih melibatkan bawahannya dan menghargai usaha yang diberikan oleh bawahannya, hal ini dapat menimbulkan kenyamanan pada karyawan sehingga kinerja para karyawan meningkat untuk menghasilkan laba sebanyak-banyaknya. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Marfiyanti (2017) bahwa direktur perempuan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *dividend payout ratio*, hal ini terjadi karena direktur perempuan lebih banyak menghabiskan pada penelitian dan pengembangan. Mereka juga tidak berani mengambil resiko untuk melakukan pembayaran dividen. Nugroho (2021) juga membuktikan bahwa komposisi gender melalui adanya wanita sebagai dewan direksi tidak ada pengaruh terhadap kebijakan pembayaran dividen karena keputusan yang lebih kuat ada pada dewan direksi pria.

2. Literature Review

2.1 Agency Theory

Michael C. Jensen dan William H. Meckling memperkenalkan teori agensi pertama kali pada tahun 1976 dalam artikel tentang penerapan teori keagenan pada manajemen keuangan dengan judul "*Theory of The Firm: Managerial Behaviour, Agency cost, and Ownership Structure*". Artikel tersebut di publish pada bulan Oktober tahun 1976 dan dimuat dalam *Journal of Finance Economics* di halaman 305-360. Teori keagenan menjelaskan adanya hubungan antara prinsipal dan agen dimana kepentingan prinsipal dan kepentingan agen seringkali berbeda sehingga memicu konflik keagenan antara prinsipal dan agen Jensen dan Meckling (1976).

Berdasarkan teori keagenan, prinsipal adalah pemegang saham dan agen adalah manajemen yang mengelola perusahaan. Jensen dan Meckling (1976) menyatakan bahwa hubungan agensi sebagai sebuah kontrak dimana satu pihak berperan sebagai pemilik

(prinsipal) menyewa orang lain sebagai agen untuk melakukan sejumlah jasa sesuai keinginan mereka, yang termasuk pendelegasian kekuasaan untuk mengambil keputusan. Teori keagenan menjelaskan bahwa pemisahan kepemilikan dan kendali pada perusahaan publik dapat menyebabkan manajer mengerjakan apa yang menjadi kepentingannya di atas kepentingan pemegang saham (Jensen dan Meckling, 1976)

2.2 Kebijakan Dividen

Kajian Variabel Menurut Lease et al (2000:29) kebijakan dividen adalah praktik yang dilakukan oleh manajemen dalam membuat keputusan pembayaran dividen, yang mencakup besaran rupiahnya, pola distribusi kas kepada pemegang saham. Kebijakan dividen merupakan pembagian hasil baik dalam bentuk uang tunai maupun saham kepada para pemegang saham (Fauziah et al, 2018).

Menurut Anam dan Witiastuti (2018) kebijakan dividen adalah suatu kebijakan yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk mengelola keuangan perusahaan dalam hal perolehan laba dari kegiatan operasionalnya yang akan berpengaruh untuk semua pihak, baik pihak perusahaan maupun pemegang saham. Rochana dan Wijayanto (2018) mendefinisikan kebijakan dividen sebagai suatu keputusan mengenai apakah perusahaan akan membayar atau tidak membayar dividen kepada pemegang saham yang keputusannya diambil berdasarkan hasil Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) dengan mempertimbangkan faktor-faktor tertentu seperti utang, pertumbuhan penjualan, dan lain sebagainya.

2.3 Profitabilitas

Profitabilitas adalah kemampuan perusahaan untuk memperoleh laba (Gunawan, 2015). Suatu perusahaan di dirikan memiliki tujuan akhir yaitu memperoleh keuntungan atau laba. Dengan mendapatkan laba yang tinggi perusahaan bisa berbuat banyak bagi kesejahteraan pemegang saham seperti membayar dividen lebih tinggi dibanding tahun sebelumnya. Profitabilitas merupakan rasio untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam memperoleh laba pada periode tertentu (Kasmir, 2008). Penggunaan rasio ini yaitu untuk membandingkan antara komponen dalam suatu laporan keuangan terutama dalam laporan laba rugi dan neraca. Pihak manajemen akan membagikan dividen sebagai sinyal tentang keberhasilan perusahaan dalam membukukan profitnya (Michell, 2012).

2.4 Gender Diversity Dewan Komisaris

Menurut FCGI (2001) Dewan Komisaris memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan, terutama dalam pelaksanaan GCG. Dewan Komisaris merupakan inti dari GCG, yang ditugaskan untuk menjamin pelaksanaan strategi perusahaan, mengawasi manajemen dalam mengelola perusahaan, serta mewajibkan terlaksananya akuntabilitas. Komisaris bersifat independen, tidak terlibat dalam pengelolaan perusahaan dan diharapkan mampu melaksanakan tugasnya secara objektif, semata-mata untuk kepentingan perusahaan, terlepas dari pengaruh berbagai pihak yang memiliki kepentingan yang dapat berbenturan dengan kepentingan pihak lainnya (Prastiti, 2013).

2.5 Gender Diversity Dewan Direksi

Direksi adalah organ perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan serta dengan ketentuan anggaran dasar (Reviasari dan Yulianto, 2018). McGuinness et al. (2015) menyatakan jika diversitas gender pada dewan efektif dalam monitoring dan aktif dalam menyelesaikan konflik kepentingan antara prinsipal dan agen, maka kemungkinan besar dewan akan mendisiplinkan manajemen melalui kebijakan pembayaran. Oleh karena itu, menurut Saeed dan Sameer (2017) keanekaragaman gender pada dewan memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk menyelaraskan insentif ekonomi para manajer dan pemegang saham melalui efeknya pada kebijakan dividen.

2.6 Pengembangan Hipotesis Penelitian

2.6.1 Pengaruh Profitabilitas Terhadap Pembayaran Dividen

Profitabilitas terhadap kebijakan dividen menurut Ayu (2013) profitabilitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kebijakan dividen karena peningkatan profitabilitas disebabkan laba yang dihasilkan berupa *earning after tax* juga mengalami kenaikan, sehingga perusahaan yang memiliki laba yang besar akan menentukan kebijakan dividen kepada pemegang saham yang lebih besar. Profitabilitas berpengaruh terhadap kebijakan dividen karena dividen adalah sebagian dari laba bersih yang diperoleh perusahaan, oleh karena itu dividen dibagikan lebih besar apabila perusahaan memperoleh keuntungan yang besar juga. Jadi semakin besar keuntungan yang diperoleh maka semakin besar pula kemampuan perusahaan untuk membayar dividen.

H₁: Profitabilitas berpengaruh positif terhadap pembayaran dividen.

2.6.2 Pengaruh *Gender Diversity* Dewan Komisaris Terhadap Pembayaran Dividen

Fauziah et al. (2018) menyatakan bahwa Indonesia menerapkan *two-tiers system*, yang memisahkan peran antara pengawasan yang dilakukan oleh komisaris dan peran pengelolaan yang dilakukan oleh direksi. Pemegang saham menekankan keberadaan wanita di jajaran dewan komisaris karena adanya anggapan wanita mampu mengerti pemegang saham dengan baik (Adams & Ferreira, 2009). Wanita dalam jajaran komisaris dapat membantu pengambilan keputusan yang tepat dengan resiko yang rendah. Keberadaan wanita berpengalaman biasanya memiliki hubungan yang kuat dengan jaringan masyarakat yang lebih beragam menyiratkan keuntungan dalam mempermudah mengakses sumber daya (Hillman, Cannella, & Paetzold 2000).

H₂: *Gender Diversity* Dewan Komisaris mempunyai pengaruh positif terhadap pembayaran dividen.

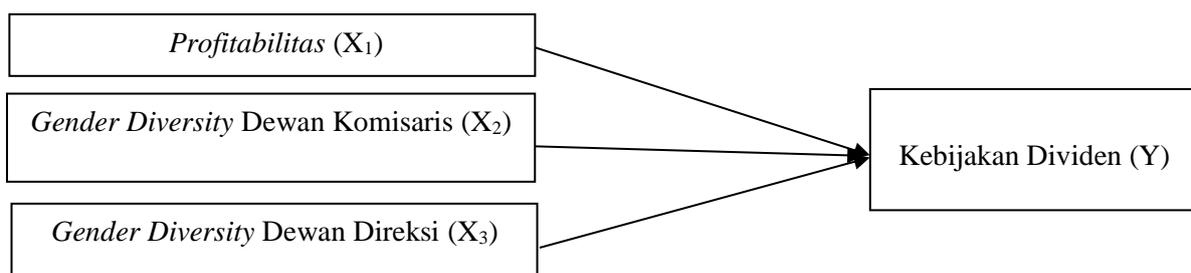
2.6.3 Pengaruh *Gender Diversity* Dewan Direksi Terhadap Pembayaran Dividen

Jensen dan Meckling (1976) menjelaskan bahwa konflik keagenan dapat diminimalisir dengan cara pengawasan oleh dewan melalui kebijakan dividen. Direksi adalah organ perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan serta dengan ketentuan anggaran dasar (Reviasari dan Yulianto, 2018). Dewi (2008) Wanita tampaknya lebih berhati-hati dalam menghadapi risiko. Terdapat banyak faktor yang dapat memperbesar risiko keuangan seperti terjadinya ketidakpastian pasar. Direksi wanita cenderung memilih untuk menahan kas selama adanya ketidakpastian pasar untuk melindungi keuangan perusahaan.

H₃: *Gender Diversity* Dewan Direksi mempunyai pengaruh positif terhadap pembayaran dividen

2.7 Kerangka Penelitian

Kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Pengujian diatas adalah pengujian yang meliputi 3 variabel yang di duga memiliki pengaruh terhadap variabel kebijakan dividen, yaitu profitabilitas, *gender diversity* dewan komisaris dan *gender diversity* dewan direksi.

3. Metodologi Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2012) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

3.1 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah perusahaan-perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2020 - 2021. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan manufaktur di Bursa Efek Indonesia Periode 2020 - 2021 dengan menggunakan metode purposive sampling yaitu menggunakan kriteria tertentu sesuai dengan pertimbangan tertentu dan tujuan peneliti.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah dokumenter. Data dokumenter adalah jenis data penelitian yang berupa objek atau benda-benda fisik berwujud yang menjadi bukti suatu keberadaan atau kejadian pada masa lampau. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data sekunder, di mana data yang diperoleh bukan dari sumber pertama melainkan dari sumber yang lain. Data sekunder yang digunakan berupa laporan keuangan yang diperoleh dari Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2020 – 2021 dengan cara mengakses website www.idx.co.id

3.3 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data yang peneliti gunakan adalah studi dokumentasi, yaitu dengan cara pengumpulan data dari laporan - laporan pihak lain pada subjek penelitian. Metode pengambilan data ini menggunakan metode purposive sampling dengan objek penelitian pengaruh *gender diversity* dewan komisaris dan dewan direksi terhadap kebijakan dividen. Subjek dalam penelitian ini adalah Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2020 – 2021 dengan cara mengakses website resmi Bursa Efek Indonesia (BEI) yaitu www.idx.co.id.

3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.4.1 Kebijakan Dividen (Y)

Dividen adalah proses pembagian hasil keuntungan kepada pemegang saham dalam bentuk uang tunai atau saham. Pembayaran dividen yang lebih tinggi kepada pemegang saham dapat mencegah sejumlah uang mengalir ke manajer (Ben Nasr, 2015). Kebijakan dividen dapat diukur menggunakan dua ukuran yang umum dikenal yaitu *dividend yield* dan *dividend payout ratio* (DPR) (Gumanti, 2013).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{DPR} = \frac{\text{Pembayaran Dividen}}{\text{Laba Bersih}}$$

3.4.2 Profitabilitas (X1)

Menurut Hanafi (2015:42) rasio profitabilitas mengukur kemampuan perusahaan menghasilkan keuntungan (profitabilitas) pada tingkat penjualan, aset, dan modal saham tertentu. Ada 3 rasio yang sering digunakan yaitu *profit margin*, *return on asset* (ROA), *return on equity* (ROE). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{ROE} = \frac{\text{Laba Bersih Setelah Pajak}}{\text{Total Ekuitas}} \times 100\%$$

3.4.3 Gender Diversity Dewan Komisaris (X2)

Menurut Komite Nasional Kebijakan Governance (2006) Dewan Komisaris merupakan organ perusahaan yang bertugas dan bertanggung jawab secara kolektif untuk melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada direksi serta memastikan bahwa perusahaan melaksanakan GCG. Dalam penelitian ini dewan komisaris diukur dengan menggunakan variabel dummy. Perusahaan yang tidak memiliki dewan komisaris wanita diberi nilai dummy 0 dan kategori perusahaan yang memiliki dewan komisaris wanita yang diberi nilai dummy 1.

3.4.4 Gender Diversity Dewan Direksi (X3)

Direksi adalah organ perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan serta dengan ketentuan anggaran dasar Revitasari dan Yulianto, (2018). Dalam penelitian ini dewan direksi diukur dengan menggunakan variabel dummy. Perusahaan yang tidak memiliki dewan direksi wanita diberi nilai dummy 0 dan kategori perusahaan yang memiliki dewan direksi wanita yang diberi nilai dummy 1.

3.5 Teknik Analisis Data

Data yang sudah terakumulasi akan melalui beberapa tahapan analisis, diantaranya analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik yang meliputi (uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi), uji regresi linier berganda, dilanjutkan dengan uji hipotesis yang menggunakan uji statistik parsial T, uji statistik simultan F, dan koefisien determinasi. Adapun pengujian analisis regresi linier berganda tersebut menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kebijakan Dividen
a	= Kosntanta
X ₁	= Profitabilitas
X ₂	= Gender Diversity Dewan Komisaris
X ₃	= Gender Diversity Dewan Direksi
b ₁ , b ₂ b ₃ ,	= Koefisien Arah Regresi
e	= Variabel Diluar Penelitian (<i>Error Estimate</i>)

4. Hasil

4.1 Gambaran Objek Penelitian

Penelitian ini menggunakan populasi seluruh perusahaan dari sektor manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2020 – 2021. Datanya diambil dari data sekunder yaitu laporan tahunan perusahaan yang secara lengkap. Laporan tahunan tersebut diperoleh dengan melihat di situs resmi BEI yaitu www.idx.co.id.

Tabel 1. Hasil Penentuan Sampel

No.	Keterangan Sampel	Jumlah
1.	Seluruh perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode tahun 2020 - 2021.	191
2.	Perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI yang mengalami kerugian pada periode 2020 - 2021	(75)
3.	Perusahaan manufaktur yang suspend pada periode 2020 - 2021	(7)
4.	Perusahaan manufaktur yang tidak membagikan dividennya pada periode 2020 - 2021	(41)
5.	Perusahaan manufaktur yang menyajikan laporan keuangannya dengan menggunakan kurs dollar	(14)
Jumlah sampel terseleksi		54
Tahun Penelitian 2020 – 2021		2
Jumlah Sampel		108
Data <i>Outlier</i>		8
Jumlah Data Observasi		100

4.2 Analisis Data

4.2.1 Statistik Deskriptif

Tabel 2. Analisis Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y	100	.00	1.09	.4159	.26001
X1	100	.02	.36	.1251	.07550
X2	100	.00	1.00	.3800	.48783
X3	100	.00	1.00	.5400	.50091
Valid N (listwise)	100				

Berdasarkan pada hasil yang telah diperoleh dari *output* SPSS yang ditunjukkan pada tabel 1 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Y yaitu Kebijakan Dividen memiliki nilai rata - rata sebesar 0,4159 dengan nilai standar deviasi yang diperoleh adalah 0,26001. Nilai maksimum dari variabel Y adalah senilai 1.09 dan nilai minimumnya sebesar 0,00.
2. Variabel X₁ yaitu Profitabilitas yang diproksikan dengan ROE memiliki nilai rata - rata sebesar 0.1253 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,7586. Nilai maksimum untuk variabel X₁ adalah 0.36 serta nilai minimumnya sebesar 0.02.
3. Variabel X₂ yaitu *Gender Diversity* Dewan Komisaris yang dimana diproksikan dengan DKW memiliki nilai rata - rata sebesar 0.3800 dengan nilai standar deviasinya adalah 0.48783. Dengan nilai maksimum untuk variabel X₂ adalah 1 dan nilai minimumnya adalah 0
4. Variabel X₃ yaitu *Gender Diversity* Dewan Direksi yang dimana diproksikan dengan DDW memiliki nilai rata - rata sebesar 0.5400 dengan nilai standar deviasinya adalah 0,50091. Dengan nilai maksimum variabel X₃ adalah 1 dan nilai minimumnya adalah 0.

4.2.2 Uji Normalitas

Tabel 3. *One Kolmogorov-Smirnov (K-S)*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		100	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.24461502	
Most Extreme Differences	Absolute	.108	
	Positive	.108	
	Negative	-.065	
Test Statistic		.108	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.006 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.175 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.166
		Upper Bound	.185
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.			

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan kolmogorov-smirnov. Dengan tahun pengamatan selama 2 tahun dari 110 sampel data tersebut ditemukan adanya data *outlier* sebanyak 8 data observasi. Sehingga data *outlier* tersebut harus dikeluarkan karena dapat mengganggu dalam penyusunan model penelitian, yaitu dapat menyebabkan data tidak berdistribusi secara normal. Maka dari itu, total data observasi yang dijadikan sebagai bahan penelitian adalah sebanyak 100 data observasi dari 108 sampel perusahaan yang telah memenuhi kriteria. Kriteria pengujian adalah apabila signifikan kolmogorov-smirnov $> 0,05\%$ maka data terdistribusi secara normal. Sebaliknya apabila nilai signifikan kolmogorov-smirnov $< 0,05\%$ maka berarti data tidak terdistribusi secara normal. Berdasarkan output diatas diketahui besarnya nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0.185 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan $> \alpha$ ($0,185 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang berarti data residual berdistribusi normal.

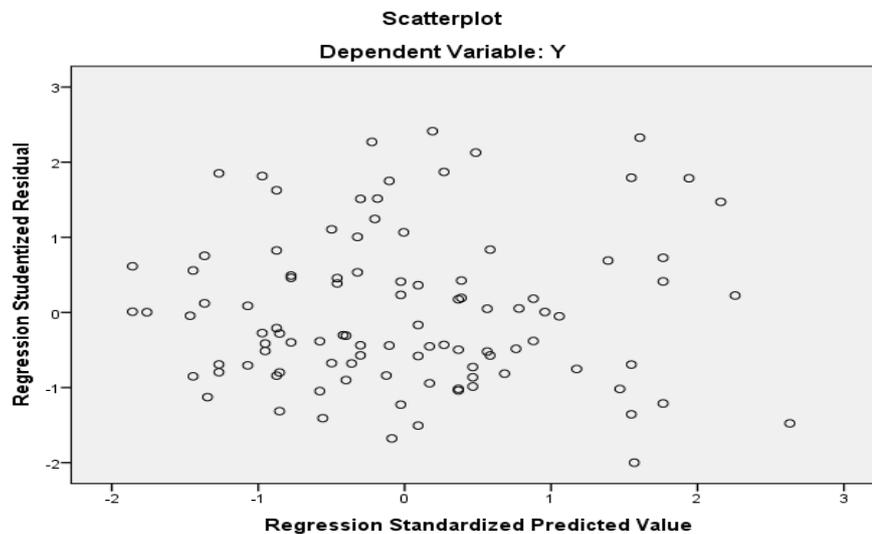
4.2.3 Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.355	.058		
	X1	.867	.332	.994	1.006
	X2	-.109	.052	.960	1.042
	X3	-.010	.051	.965	1.036
a. Dependent Variable: Y					

Jika hasil dari VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas dalam sebuah penelitian. Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai VIF dan *tolerance* Profitabilitas (X1) 1.006 dan 0.994, *diversity dewan komisaris* (X2) 1.042 dan 0.960, *gender diversity* dewan direksi 1.036 dan 0.965. Terlihat bahwa VIF seluruh variabel bebas lebih kecil dari 10 serta memiliki nilai toleransi lebih besar dari 0,10, artinya seluruh variabel bebas pada penelitian ini tidak memiliki masalah multikolinieritas.

4.2.4 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak ada heteroskedastisitas. Dasar analisisnya adalah bila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, berarti tidak ada heteroskedastisitas. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa diketahui tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal tersebut menandakan bahwa tidak ada heteroskedastisitas.

4.2.5 Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.339 ^a	.115	.087	.24841	1.643	

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
b. Dependent Variable: Y

Pengujian terkait ada atau tidaknya autokorelasi pada penelitian kali ini digunakan dengan pengujian Durbin-Watson (DW). Hasil yang diperoleh berdasarkan *Durbin – Watson Test* adalah nilai DW terletak diantara -2 sampai dengan +2 atau sama dengan. $1.613 < 1.643 < 1.7364$ Sehingga hasil tersebut memberikan pernyataan bahwa model regresi dalam penelitian kali ini tidak mengalami gejala autokorelasi atau dapat dikatakan terbebas dari autokorelasi.

4.2.6 Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.355	.058		6.129	.000
	X1	.867	.332	.252	2.616	.010
	X2	-.109	.052	-.205	-2.095	.039
	X3	-.010	.051	-.020	-.206	.837

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan dari tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi linier berganda disajikan sebagai berikut:

$$Y = 0.355 + 0.867 X_1 - 0.109 X_2 - 0.010 X_3 + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0.355 bermakna bahwa ketika semua variabel independen yang ada dalam penelitian ini (yaitu: kebijakan dividen, profitabilitas, *gender diversity* dewan komisaris dan *gender diversity* dewan direksi) diasumsikan sama dengan 0, maka perusahaan akan memiliki nilai sebesar 0.355
2. Variabel independen yang pertama yaitu profitabilitas, variabel ini memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.867. Nilai koefisien regresi tersebut bermakna ketika profitabilitas independen mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan kebijakan dividen sebesar 0.054 dengan asumsi semua variabel independen yang lain sama dengan nol.
3. Variabel independen yang kedua yaitu *gender diversity* dewan komisaris, variabel ini memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.109. Nilai koefisien regresi tersebut bermakna ketika *gender diversity* dewan komisaris mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan kebijakan dividen sebesar 0.109 dengan asumsi semua variabel independen sama dengan nol.
4. Variabel independen yang ketiga yaitu *gender diversity* dewan direksi, variabel ini memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.010. Nilai koefisien regresi tersebut bermakna ketika *gender diversity* dewan direksi mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan kebijakan sebesar 0.010 dengan asumsi semua variabel independen sama dengan nol.

4.2.7 Uji Statistik Parsial (Uji t)

Tabel 7. Hasil Uji Statistik Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.355	.058		6.129	.000
	X1	.867	.332	.252	2.616	.010
	X2	-.109	.052	-.205	-2.095	.039
	X3	-.010	.051	-.020	-.206	.837

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, uji t dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada variabel profitabilitas diperoleh nilai sig sebesar $0.010 < 0.05$ yang artinya maka hipotesis pertama diterima yaitu profitabilitas berpengaruh terhadap kebijakan dividen.
2. Pada variabel *gender diversity* dewan komisaris diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.039 < 0,05$ maka hipotesis kedua diterima yaitu *gender diversity* dewan komisaris berpengaruh terhadap kebijakan dividen.
3. Pada variabel yaitu *gender diversity* dewan direksi diperoleh nilai nilai signifikansi $0.837 < 0,05$ maka hipotesis ketiga ditolak yaitu yaitu *gender diversity* dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kebijakan dividen.

4.2.8 Uji Statistik Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji Statistik Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.769	3	.256	4.154	.008 ^b
	Residual	5.924	96	.062		
	Total	6.693	99			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ atau $F \text{ hitung} > F \text{ table}$, artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. Pada tabel diatas diperoleh hasil bahwa nilai F sebesar 2.116 dengan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$. Hal tersebut menyatakan bahwa secara simultan variabel independent profitabilitas, *gender diversity* dewan komisaris dan *gender diversity* dewan direksi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kebijakan dividen.

4.2.8 Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.339 ^a	.115	.087	.24841	1.643

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
b. Dependent Variable: Y

Hasil pada tabel yang tertera di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0.087 Dapat diambil kesimpulan bahwa variabel independen (profitabilitas, *gender diversity* dewan komisaris, *gender diversity* dewan direksi) terhadap variabel dependen (kebijakan dividen) yang dapat dijelaskan dari model persamaan ini adalah 8.7%. Sisanya 91.3% kebijakan dividen dapat dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

5. Diskusi

5.1 Pengaruh Profitabilitas Terhadap Kebijakan Dividen

Hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini menyatakan bahwa *profitabilitas* berpengaruh

terhadap kebijakan dividen. Dari hasil analisis yang menggunakan regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel *profitabilitas* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,010 yang mana hasil tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *profitabilitas* berpengaruh terhadap kebijakan dividen

Teori keagenan menjelaskan adanya hubungan antara prinsipal dan agen. Hubungan antara profitabilitas dengan teori keagenan ini adalah para stakeholders dengan perusahaan, jika perusahaan memiliki profitabilitas yang tinggi serta berhasil membukukan laba yang terus meningkat, perusahaan tersebut dikatakan memiliki kinerja yang baik, para stakeholders yang terdiri dari kreditur, supplier dan juga investor akan melihat sejauh mana perusahaan dapat menghasilkan laba dari penjualan dan investasi perusahaan.

Profitabilitas perusahaan (berapa banyak uang yang dihasilkan setelah membayar pajak) memengaruhi berapa banyak uang yang dibayarkan sebagai dividen kepada pemegang sahamnya. Karena dividen adalah bagian dari laba bersih yang dihasilkan perusahaan. Jadi, semakin banyak uang yang dihasilkan perusahaan, maka semakin banyak yang dapat dibayarkan sebagai dividen kepada pemegang sahamnya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu (2013) profitabilitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kebijakan dividen karena peningkatan profitabilitas disebabkan laba yang dihasilkan berupa *earning after tax* juga mengalami kenaikan, sehingga perusahaan yang memiliki laba yang besar akan menentukan kebijakan dividen kepada pemegang saham yang lebih besar. Profitabilitas berpengaruh terhadap kebijakan dividen karena dividen adalah sebagian dari laba bersih yang diperoleh perusahaan, oleh karena itu dividen dibagikan lebih besar apabila perusahaan memperoleh keuntungan yang besar juga. Jadi semakin besar keuntungan yang diperoleh maka semakin besar pula kemampuan perusahaan untuk membayar dividen.

5.2 Pengaruh Gender Diversity Dewan Komisaris Terhadap Kebijakan Dividen

Hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini menyatakan bahwa *gender diversity* dewan komisaris berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kebijakan dividen. Dari hasil analisis yang menggunakan regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel *gender diversity* dewan komisaris memiliki nilai signifikansi sebesar 0,039 hasil ini lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *gender diversity* dewan komisaris berpengaruh signifikan terhadap kebijakan dividen

Teori keagenan menjelaskan adanya hubungan antara principal dan agen, dimana kepentingan prinsipal dan kepentingan agen seringkali berbeda sehingga memicu konflik keagenan antara prinsipal dan agen. Pemegang saham percaya bahwa memiliki perempuan di dewan komisaris dapat menguntungkan perusahaan karena diyakini lebih memahami kepentingan pemegang saham. Ini karena perempuan memiliki banyak pengalaman dan jaringan yang dapat membantu mereka mendapatkan informasi dan membuat keputusan yang lebih baik. Memiliki wanita juga memiliki manfaat tambahan untuk mengurangi risiko membuat keputusan yang salah.

Hasil penelitian Ye et al. (2019) menguatkan pernyataan Fauziah et al. (2018), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa keberagaman gender pada dewan secara signifikan mengurangi masalah keagenan dan meningkatkan rasio pembayaran dividen. Hasil penelitian lain yang mendukung penelitian Ye et al. (2019) dan Fauziah et al. (2018) yaitu hasil penelitian dari Chen et al. (2016) dan Benjamin dan Beswas (2018) yang menunjukkan bahwa diversitas keragaman gender pada dewan berpengaruh terhadap kebijakan dividen.

5.3 Pengaruh Gender Diversity Dewan Direksi Terhadap Kebijakan Dividen

Hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini menyatakan bahwa *gender diversity* dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kebijakan dividen. Dari hasil analisis yang menggunakan regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel *gender diversity* dewan direksi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,837 hasil ini lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut mencerminkan bahwa *gender diversity* dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kebijakan dividen.

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan *gender diversity* dewan direksi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kebijakan dividen. Hal ini dikarenakan lebih

sedikit direktur wanita daripada pria di perusahaan kemungkinan besar karena mereka tidak mungkin diangkat sejak awal, atau karena perusahaan memiliki kebijakan yang mengharuskan kehadiran direktur wanita. Hal ini dilakukan agar perusahaan terlihat baik di mata masyarakat dan seolah-olah memiliki tata kelola perusahaan yang baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marfiyanti (2017) dan Nugroho (2021) bahwa direktur perempuan tidak berpengaruh signifikan terhadap *dividend payout ratio*, hal ini terjadi karena direktur perempuan lebih banyak menghabiskan pada penelitian dan pengembangan. Mereka juga tidak berani mengambil resiko untuk melakukan pembayaran dividen. Keputusan yang lebih kuat ada pada dewan direksi pria. Sehingga pembayaran dividen untuk investor tidak dapat dikatakan ada peningkatan dengan adanya keberadaan wanita dalam dewan direksi.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI untuk periode 2020 -2021 dalam pembahasan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: (1) Profitabilitas berpengaruh terhadap kebijakan dividen. (2) Pengaruh *gender diversity* dewan komisaris berpengaruh terhadap kebijakan dividen. (3) Pengaruh *gender diversity* dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kebijakan dividen. Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini antara lain: (1) Bagi Perusahaan, Perusahaan dan lembaga terkait lainnya diharapkan menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah khususnya yang berkaitan dengan Profitabilitas, *gender diversity* dewan komisaris dan *gender diversity* dewan direksi dalam pengaruhnya terhadap kebijakan dividen. (2) Bagi Peneliti Selanjutnya, Penggunaan tahun observasi diharapkan jauh lebih lama dari penelitian yang sekarang. Tahun observasi juga diharapkan menggunakan tahun yang terbaru, hal ini bertujuan agar hasil yang diperoleh bisa memprediksi kondisi perusahaan saat ini. Penggunaan variabel diharapkan jauh lebih luas lagi yang bisa dijadikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kebijakan dividen seperti tingkat pertumbuhan perusahaan, ukuran perusahaan dan likuiditas, sehingga memberikan hasil penelitian yang berbeda. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode analisis data yang berbeda, sehingga dapat memperoleh hasil analisis yang berbeda.

Referensi

- Aan Amalia, D. (2018). *Peran Gender CEO pada Keputusan Pendanaan, Kebijakan Dividen dan Risiko Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia*.
- Agustina, L., & Andayani. (2016). Pengaruh Kinerja Keuangan, Ukuran Perusahaan, dan Pertumbuhan Perusahaan terhadap Kebijakan Dividen. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 5(10), 1–23.
- Alicia, H. (2020). *Analisis Pengaruh Kepemilikan Keluarga, Diversitas Dewan Komisaris, Manajemen Laba, Kualitas Laba, Komisaris Independen, Kepemilikan Institusional dan Reputasi Auditor terhadap Nilai Perusahaan*. 5(3), 248–253.
- Ambarwati, S. D. A. (2010). *Manajemen Keuangan Lanjut* (Edisi Pert). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anggraini, D., & Wihandaru, W. (2015). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Pertumbuhan Perusahaan, Free Cash Flow, Leverage, Profitabilitas dan Struktur Kepemilikan Terhadap Kebijakan Membayar Dividen. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(2), 318–397.
- Benjamin, S. J., & Biswas, P. (2018). Board gender composition, dividend policy and COD: the implications of CEO duality. *Accounting Research Journal*, 32(3), 454–476. doi: 10.1108/ARJ-02-2018-0035
- Bhattacharya, S. (1979). Imperfect Information, Dividend Policy, and “The Bird in The Hand Fallacy.” *Bell Journal of Economics*, 10, 159–270.
- Chen, J., Leung, W. S., & Goergen, M. (2017). The impact of board gender composition on dividend payouts. *Journal of Corporate Finance*, 43, 86–105. doi: 10.1016/j.jcorpfin.2017.01.001
- Dewi, I. A. P. P., & Sedana, I. B. P. (2018). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEBIJAKAN DIVIDEN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI BURSA EFEK INDONESIA*. 7(7), 3623–3652.

- Eltya, S., & Topowijono, Azizah, D. F. (2016). Pengaruh Leverage, Likuiditas, Profitabilitas dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kebijakan Dividen (Studi pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2014). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 38(2), 55–62.
- Faccio, M., Marchica, M. T., & Mura, R. (2016). CEO gender, corporate risk-taking, and the efficiency of capital allocation. *Journal of Corporate Finance*, 39, 193–209. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2016.02.008>
- Fitriana, A., & Cenni. (2021). Perempuan dan Kepemimpinan. *Prosiding Seminar Nasional IAHN-TP*.
- Fitriani, A. (2015). Gaya Kepemimpinan Perempuan. *Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam*, 11(2).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (ke-9)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gordon, M., & Lintner, J. (1956). Distribution of Income of Corporations Among Dividen, Retained Earning and Taxes. *The American Economic Review*.
- Harjito, D. A., & Martono. (2014). *Manajemen Keuangan (Edisi Kedua)*. Yogyakarta.
- Haryetti, & Ekayanti, R. A. (2012). Pengaruh Profitabilitas, Investment Opportunity Set dan Pertumbuhan Perusahaan Terhadap Kebijakan Dividen Pada Perusahaan LQ-45 yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi*, 20, 1–18.
- Isty Fauziah, E., & Nur Probohudono, A. (2018). Direksi dan Dewan Komisaris: Pengaruh Dewan Wanita terhadap Kebijakan Dividen di Indonesia. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 18(1), 61. doi: 10.20961/jab.v18i1.267
- Jensen, M. C. & Meckling, W. H. (1976). *Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure*. *Journal of Financial Economics*. 13, 3(4) : 305-3360.
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kuswanta, T. (2016). Pengaruh Leverage, Profitabilitas, dan Ukuran Perusahaan yang Terdaftar di Indeks Kompas 100. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(2), 162–174.
- Litzenberger, R. H., & Ramaswamy, K. (1979). The Effect of Personal Taxes and Dividends on Capital Asset Prices: Theory and Empirical Evidence. *Journal of Financial Economics*.
- Mala, N. N., & Ardiyanto, M. D. (2021). Pengaruh Diversitas Gender Dewan Direksi Terhadap Penghindaran Pajak (Studi Empiris Pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di BEI Tahun 2014-2018). *Diponegoro Journal of Accounting*, 10(1), 1–11.
- Marfiyanti, Y. (2017). *Pengaruh Variasi Board dan Kepemilikan Terhadap Dividend Payout pada Perusahaan Sektor Pertanian yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia*.
- Meizara, E., Dewi, P., & Basti. (2016). Analisis Kompetensi Kepemimpinan Wanita. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 04(02), 2301–8267.
- Modigliani, F., & Miller, M. (1961). Dividend Policy, Growth, and the Valuation of Shares. *Journal of Business*, 34(4), 411–433.
- Novita Sari, K., & Sudjarni, L. (2015). Pengaruh Likuiditas, Leverage, Pertumbuhan Perusahaan, Dan Profitabilitas Terhadap Kebijakan Dividen Pada Perusahaan Manufaktur di Bei. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(10), 255134.
- Nugroho, T. (2021). *Pengaruh Komposisi Gender Dewan Direksi dan Dewan Komisaris Terhadap Kebijakan Dividen Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia*.
- Nur Reviasari, R. (2018). *Keberadaan Perempuan dalam Dewan Komisaris dan Dewan Direksi Terhadap Kebijakan Dividen (Studi pada Perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2012-2016)*. Retrieved from www.flexipdf.com/FlexiPDF
- Padil, M. N. A., & Adawiyah, W. (2019). Pengaruh Struktur dan Karakteristik Dewan Direksi dan Komite Audit Terhadap Kebijakan Keputusan Dividen. *Jurnal Vokasi Indonesia*, 7(2).
- Putri, A. R. (2017). Pengaruh Kebijakan Hutang, Profitabilitas, Likuiditas dan Kesempatan Investasi Terhadap Kebijakan Dividen. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 6(6), 1–14.
- Razak, B., & Helmy, H. (2020). Pengaruh Dewan Direksi Wanita, Dewan Komisaris Wanita dan Kualitas Pengungkapan Corporate Social Responsibility Terhadap Manajemen Laba (Studi Empiris pada Perusahaan yang Terdaftar di BEI dan Menerbitkan Laporan Keberlanjutan Tahun 2015 - 2018). *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 2(4), 3434–3451.
- Rita, E. S. (2019). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Dividen Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2017*. 1–79.
- Setyaningrum, G. C., Sekarsari, P. S. S., & Damayanti, T. W. (2019). Pengaruh Eksekutif Wanita (Female Executive) Terhadap Manajemen Laba (Studi Empiris pada Perusahaan di Bursa Efek

- Indonesia). *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan*, 4(1), 98–110. Retrieved from <http://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/probank>
- Sholichah, U. M. (2018). *Pengaruh Board Gender Composition Terhadap Dividend Payout Ratio (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2015)*.
- Simbolon, K. (2017). *Analisis Pengaruh Firm Size, Debt to Equity Ratio, Asset Growth, Return on Equity, Earning Per Share, Quick Ratio and Past Dividend Terhadap Dividend Payout Ratio*.
- Siswantini, W. (2014). Pengaruh Analisis Rasio Keuangan Terhadap Kebijakan Dividen (Studi Empiris pada Perusahaan Real Estate dan Property yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia). *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 10, 136–147.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman. (2017). Apakah Diversitas Gender Memengaruhi Struktur Modal? Bukti Empiris Di Indonesia. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 21(2), 218–227. <https://doi.org/10.26905/jkdp.v21i2.636>
- Sulistyaningsih, N. (2018). *Good Corporate Governance dan Kebijakan Dividen: Pengaruh Keragaman Gender (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013-2016)*.
- Ummah, L. (2022). *Pengaruh Board Gender Diversity Terhadap Kebijakan Pembayaran Dividen*. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/357718936>
- Ward, A. M., & Forker, J. (2017). Financial Management Effectiveness and Board Gender Diversity in Member-Governed, Community Financial Institutions. *Journal of Business Ethics*, 141(2), 351–366. doi: 10.1007/s10551-015-2699-9
- Yuni, S. M. (2019). *Pengaruh Keberadaan Wanita Dalam Dewan Direksi, Dewan Komisaris dan Komite Audit Terhadap Kualitas Laba Perusahaan*. 6(1), 5–10.