

## **Dampak *Board Independence* dan *Digital Competence* terhadap Kinerja Keuangan Melalui *Board Diversity***

(Studi pada Perusahaan Manufaktur Sektor Barang Konsumsi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia)

**Nursafitri Ade Kamula<sup>1\*</sup>, Chaerul Adhim<sup>2</sup>, Asmawati<sup>3</sup>**

<sup>1,3</sup>Program Studi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis, Indonesia

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis, Indonesia

\*Penulis Korespondensi: [nursafitriadekamula02@gmail.com](mailto:nursafitriadekamula02@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to analyze the effect of Board independence and Digital Competence on financial performance, with Board Diversity as an intervening variable, in consumer goods manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange for the 2023-2025 period. This study uses a quantitative approach with explanatory research. The sampling technique used purposive sampling, resulting in 81 companies or 243 observational data over three years of the study. The data used are secondary data obtained from annual reports and company financial reports. Data analysis was performed using descriptive statistics, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and the Sobel test with the help of IBM SPSS software. The results of the study indicate that Board independence and Digital Competence do not significantly influence company financial performance. In addition, Board independence and Digital Competence also do not significantly influence Board Diversity. Meanwhile, Board Diversity has a positive and significant effect on company financial performance. The results of the mediation test indicate that Board Diversity is unable to mediate the influence of Board independence and Digital Competence on company financial performance. This study shows that Board Diversity is a factor that plays an important role in improving company financial performance, so companies need to strengthen the implementation of Board Diversity policies as part of their corporate governance strategy to face the challenges of digital transformation and increasingly complex industrial competition.*

**Keywords:** *Accounting Information System Quality; Digital Competence; Digital Transformation; Employee Performance; Organizational Citizenship Behavior.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Board independence* dan *Digital Competence* terhadap kinerja keuangan dengan *Board Diversity* sebagai variabel intervening pada perusahaan manufaktur sektor barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2023-2025. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatoris (explanatory research). Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling sehingga diperoleh 81 perusahaan atau 243 data observasi selama tiga tahun penelitian. Data yang digunakan merupakan data sekunder yang diperoleh dari laporan tahunan (annual report) dan laporan keuangan perusahaan. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, dan uji sobel dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Board independence* dan *Digital Competence* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Selain itu, *Board independence* dan *Digital Competence* juga tidak berpengaruh signifikan terhadap *Board Diversity*. Sementara itu, *Board Diversity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa *Board Diversity* tidak mampu memediasi pengaruh *Board independence* maupun *Digital Competence* terhadap kinerja keuangan perusahaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa keberagaman dewan merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja keuangan perusahaan, sehingga perusahaan perlu memperkuat penerapan kebijakan keberagaman dewan sebagai bagian dari strategi tata kelola perusahaan untuk menghadapi tantangan transformasi digital dan persaingan industri yang semakin kompleks.

**Kata kunci:** Independensi Dewan; Keberagaman Dewan; Kinerja Keuangan; Kompetensi Digital; Perusahaan manufaktur.

### **1. LATAR BELAKANG**

Perkembangan industri manufaktur sektor barang konsumsi di Indonesia menunjukkan dinamika yang semakin kompleks akibat percepatan digitalisasi dan meningkatnya persaingan global. Perusahaan tidak lagi hanya berfokus pada aktivitas produksi dan distribusi, tetapi juga

dituntut mampu mengelola teknologi, informasi, serta tata kelola perusahaan secara efektif. Data Bursa Efek Indonesia menunjukkan bahwa sektor barang konsumsi masih menjadi salah satu kontributor utama kapitalisasi pasar nasional, namun sektor ini juga sangat sensitif terhadap perubahan daya beli masyarakat dan disrupsi teknologi (IDX Statistics 2024). Fenomena transformasi digital semakin terlihat melalui penerapan otomatisasi produksi, integrasi digital supply chain, dan penggunaan data analytics dalam pengambilan keputusan strategis. Kementerian Perindustrian Republik Indonesia melalui program Making Indonesia 4.0 juga menegaskan pentingnya digitalisasi sebagai upaya meningkatkan daya saing industri manufaktur nasional (Kementerian Perindustrian Republik Indonesia 2024).

Meskipun transformasi digital terus berkembang, tingkat kesiapan digital perusahaan manufaktur di Indonesia masih menunjukkan kesenjangan yang cukup signifikan. Sebagian perusahaan telah berhasil mengintegrasikan teknologi digital secara optimal, sedangkan sebagian lainnya masih menghadapi keterbatasan infrastruktur teknologi, kurangnya kompetensi digital, dan lemahnya tata kelola berbasis teknologi. Kondisi tersebut tercermin dari fluktuasi kinerja perusahaan manufaktur sektor barang konsumsi pada periode 2023–2025 yang dipengaruhi peningkatan biaya operasional dan penyesuaian sistem digital (Satria *et al.*, 2024). Fenomena nyata dapat dilihat pada beberapa perusahaan consumer goods seperti PT Unilever Indonesia Tbk, PT Mayora Indah Tbk, PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk yang mulai menerapkan sistem otomatisasi dan digital supply chain untuk meningkatkan efisiensi distribusi, sementara perusahaan lain masih mengalami hambatan integrasi digital yang berdampak pada rendahnya efisiensi operasional. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh investasi teknologi, tetapi juga oleh kemampuan dewan perusahaan dalam mengelola perubahan strategis (OECD 2023).

Kinerja keuangan menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas pengelolaan perusahaan, yang umumnya diukur melalui Return on Assets (ROA) dan Return on Equity (ROE) (Hery, 2021). Dalam praktiknya, perusahaan dengan tata kelola yang baik cenderung memiliki kemampuan lebih tinggi dalam menjaga stabilitas dan profitabilitas perusahaan (Brigham & Houston, 2019). Namun demikian, penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Penelitian (Nugroho, 2021) menunjukkan bahwa independensi dewan mampu meningkatkan efektivitas pengawasan sehingga berdampak positif terhadap kinerja perusahaan, sedangkan (Putri & Siregar, 2022) serta (Financial *et al.*, 2022), menemukan bahwa pengaruh tersebut tidak selalu signifikan. Ketidakkonsistenan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa

pengaruh *Board independence* terhadap kinerja keuangan masih memerlukan pengujian lebih lanjut.

Selain independensi dewan, *Digital Competence* juga menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas pengambilan keputusan perusahaan di era digital. Kompetensi digital dewan mencerminkan kemampuan anggota dewan dalam memahami, mengarahkan, dan memanfaatkan teknologi digital dalam strategi perusahaan. Penelitian (Pratama & Wardhani, 2023) menemukan bahwa perusahaan yang memiliki dewan dengan kompetensi digital yang baik cenderung menunjukkan kinerja keuangan yang lebih tinggi. Hasil tersebut juga diperkuat oleh penelitian mengenai IT governance yang menunjukkan bahwa kemampuan teknologi dalam struktur dewan berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas perusahaan (JIMEA, 2021). Namun, penelitian mengenai *Digital Competence* di Indonesia masih relatif terbatas dan sebagian besar belum dikombinasikan dengan variabel corporate governance lainnya.

Di sisi lain, *Board Diversity* semakin mendapat perhatian karena dianggap mampu memperkaya perspektif dalam pengambilan keputusan strategis perusahaan. Keberagaman dewan dalam aspek gender, pendidikan, usia, dan pengalaman diyakini dapat meningkatkan kualitas pengawasan serta efektivitas strategi perusahaan. Penelitian (Lindhiasari & Muazaroh, 2024) serta (Pamarta & Utama, 2023) menunjukkan bahwa *Board Diversity* berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Akan tetapi, implementasi *Board Diversity* pada perusahaan manufaktur di Indonesia masih relatif terbatas karena struktur dewan di banyak perusahaan publik masih didominasi kelompok homogen. Kondisi ini menyebabkan potensi perbedaan perspektif dalam pengambilan keputusan belum dimanfaatkan secara optimal, terutama dalam menghadapi tantangan transformasi digital dan persaingan industri yang semakin kompleks.

Berdasarkan uraian tersebut, masih terdapat research gap karena sebagian besar penelitian sebelumnya hanya menguji hubungan antar variabel secara parsial dan belum banyak yang mengintegrasikan *Board independence*, *Digital Competence*, dan *Board Diversity* dalam satu model penelitian. Selain itu, *Board Diversity* lebih sering diposisikan sebagai variabel independen dibandingkan sebagai variabel intervening. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Board independence* dan *Digital Competence* terhadap kinerja keuangan serta menguji peran *Board Diversity* sebagai variabel intervening pada perusahaan manufaktur sektor barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2023–2025.

## 2. KAJIAN TEORITIS

### Board Independence

*Board independence* merupakan tingkat kemandirian dewan komisaris dalam menjalankan fungsi pengawasan terhadap manajemen perusahaan. Dewan yang independen diharapkan mampu bertindak objektif, bebas dari konflik kepentingan, serta lebih efektif dalam mengawasi kebijakan manajemen perusahaan. Independensi dewan menjadi salah satu unsur penting dalam penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) karena dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas perusahaan. Dalam perusahaan publik, keberadaan komisaris independen bertujuan untuk meminimalkan konflik kepentingan antara manajemen dan pemegang saham. Semakin tinggi proporsi komisaris independen dalam struktur dewan, maka diharapkan fungsi monitoring terhadap manajemen menjadi lebih efektif sehingga mampu meningkatkan kualitas pengambilan keputusan perusahaan. Penelitian (Nugroho, 2021) menunjukkan bahwa independensi dewan berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas tata kelola dan kinerja perusahaan.

Indikator *Board independence* dalam penelitian ini diukur menggunakan proporsi komisaris independen terhadap total komisaris perusahaan, yaitu:

$$\text{Board independence} = \frac{\text{Jumlah Komisaris Independen}}{\text{Total Komisaris}}$$

### Digital Competence

*Digital Competence* merupakan kemampuan anggota dewan dalam memahami, mengelola, dan memanfaatkan teknologi digital dalam proses pengambilan keputusan strategis perusahaan. Kompetensi digital menjadi faktor penting dalam menghadapi era transformasi digital karena perusahaan dituntut mampu beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis. Dalam konteks corporate governance, *Digital Competence* mencerminkan kemampuan dewan dalam mengintegrasikan teknologi informasi ke dalam strategi perusahaan, termasuk dalam pengawasan, pengambilan keputusan, serta pengembangan inovasi perusahaan. Penelitian (Pratama & Wardhani, 2023) menyatakan bahwa perusahaan dengan dewan yang memiliki kompetensi digital cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan perusahaan yang belum optimal dalam memanfaatkan teknologi digital.

Pada penelitian ini, *Digital Competence* diukur menggunakan metode dummy. Perusahaan diberikan nilai 1 apabila terdapat anggota dewan yang memiliki latar belakang, pengalaman, atau kompetensi di bidang digital dan teknologi informasi, sedangkan diberikan nilai 0 apabila tidak terdapat anggota dewan dengan kompetensi tersebut.

## Kinerja Keuangan

Kinerja keuangan merupakan gambaran kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki untuk menghasilkan laba dan mempertahankan keberlangsungan usaha perusahaan. Kinerja keuangan menjadi indikator penting bagi investor, kreditor, dan manajemen dalam menilai efektivitas pengelolaan perusahaan. Dalam penelitian ini, kinerja keuangan diproksikan menggunakan Return on Assets (ROA) karena rasio ini mampu menunjukkan tingkat efisiensi perusahaan dalam memanfaatkan seluruh aset yang dimiliki untuk menghasilkan laba (Hery, 2021). Semakin tinggi nilai ROA, maka semakin baik kemampuan perusahaan dalam menghasilkan keuntungan dari aset yang digunakan.

Selain itu, ROA juga banyak digunakan dalam penelitian akuntansi dan corporate governance karena dapat menggambarkan kinerja perusahaan secara menyeluruh dan objektif. Penelitian (Putri & Siregar, 2022) menyatakan bahwa ROA mampu mencerminkan efektivitas strategi perusahaan serta efisiensi penggunaan sumber daya perusahaan dalam aktivitas operasional.

Indikator pengukuran kinerja keuangan dalam penelitian ini menggunakan:

$$ROA = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Aset}}$$

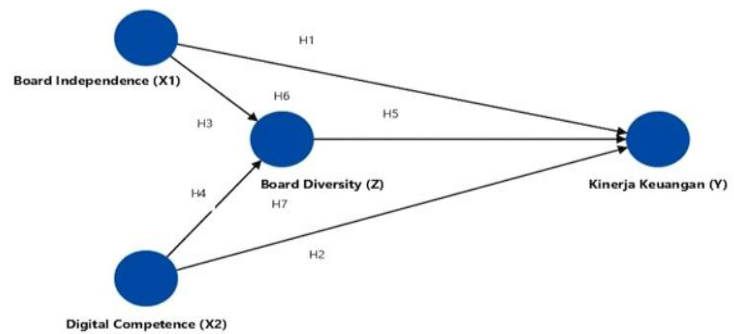
## Board Diversity

*Board Diversity* merupakan tingkat keberagaman karakteristik anggota dewan perusahaan yang mencakup gender, usia, pendidikan, pengalaman, dan latar belakang profesional. Keberagaman dewan diyakini mampu meningkatkan kualitas pengambilan keputusan karena adanya kombinasi perspektif, pengalaman, dan pengetahuan yang lebih luas dalam proses diskusi strategis perusahaan. Dalam penelitian ini, *Board Diversity* difokuskan pada keberagaman gender dalam struktur dewan perusahaan. Keberadaan perempuan dalam dewan dinilai mampu memberikan sudut pandang yang lebih beragam dalam pengambilan keputusan serta meningkatkan kualitas pengawasan perusahaan. Penelitian (Lindhiasari & Muazaroh, 2024) menunjukkan bahwa *Board Diversity* berpengaruh positif terhadap kualitas keputusan strategis dan kinerja perusahaan.

Indikator *Board Diversity* diukur menggunakan persentase anggota dewan perempuan terhadap total anggota dewan perusahaan, yaitu:

$$Board\ Diversity = \frac{\text{Jumlah Anggota Dewan Perempuan}}{\text{Total Anggota Dewan}}$$

## Kerangka Konseptual



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual Penelitian.

## 3. METODE PENELITIAN

Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi), analisis regresi linier berganda, serta uji mediasi menggunakan Sobel Test. Seluruh analisis dilakukan dengan bantuan IBM SPSS. Untuk persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatoris (explanatory research) untuk menganalisis pengaruh *Board independence* dan *Digital Competence* terhadap kinerja keuangan dengan *Board Diversity* sebagai variabel intervening. Populasi penelitian adalah perusahaan manufaktur sektor barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2023–2025. Sampel dipilih menggunakan purposive sampling berdasarkan kriteria perusahaan yang terdaftar secara berturut-turut, menerbitkan laporan tahunan dan laporan keuangan lengkap, menggunakan mata uang rupiah, serta memperoleh laba selama periode penelitian. Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh 81 perusahaan dengan 243 observasi. Data yang digunakan merupakan data sekunder yang bersumber dari laporan tahunan dan laporan keuangan perusahaan. Kinerja keuangan diproksikan dengan Return on Assets (ROA) (Hery, 2021). *Board independence* diukur menggunakan proporsi komisaris independen terhadap total komisaris (KNKG, 2021), *Digital Competence* diukur menggunakan variabel dummy berdasarkan (Pratama & Wardhani, 2023), sedangkan *Board Diversity* diukur berdasarkan persentase anggota dewan perempuan terhadap total anggota dewan (Sari & Nugroho 2021). Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan Sobel Test untuk menguji pengaruh mediasi dengan bantuan IBM SPSS. Persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Z = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad \text{dan} \quad Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e$$

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Analisis Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data penelitian, seperti nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Statistik deskriptif membantu peneliti memahami pola distribusi data sebelum dilakukan pengujian hipotesis lebih lanjut (Ghozali, 2021).

**Tabel 1.** Hasil Uji Statistik Deskriptif.

|                                   | N   | Minimum | Maximum | Mean   | Std.<br>Deviation |
|-----------------------------------|-----|---------|---------|--------|-------------------|
| KI (X1)                           | 243 | 200     | 833     | 421,22 | 106,621           |
| <i>Digital Competence</i><br>(X2) | 243 | 0       | 1       | 0,06   | 0,241             |
| Gender (Z)                        | 243 | 0       | 700     | 152,27 | 195,313           |
| ROA (Y)                           | 243 | 0       | 382     | 82,15  | 68,135            |
| Valid N (listwise)                | 243 |         |         |        |                   |

Sumber: Output SPSS, diolah peneliti (2026).

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa *Board independence* (KI) memiliki nilai minimum 200, maksimum 833, rata-rata 421,22, dan standar deviasi 106,621. *Digital Competence* memiliki nilai minimum 0, maksimum 1, rata-rata 0,06, dan standar deviasi 0,241. *Board Diversity* memiliki nilai minimum 0, maksimum 700, rata-rata 152,27, dan standar deviasi 195,313. Sementara itu, kinerja keuangan (ROA) memiliki nilai minimum 0, maksimum 382, rata-rata 82,15, dan standar deviasi 68,135, yang menunjukkan adanya variasi tingkat profitabilitas antar perusahaan dalam sampel penelitian.

##### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

**Tabel 2.** Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov).

|                       |                           |
|-----------------------|---------------------------|
| Test Statistic        | 0,070                     |
| Asym. Sig. (2-tailed) | 0,200                     |
| Hasil                 | Data Berdistribusi Normal |

Sumber: Output SPSS, diolah peneliti (2026).

Hasil uji normalitas menunjukkan Test Statistic dengan nilai 0,070 dan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Oleh karena itu, asumsi normalitas telah terpenuhi dan data tersebut dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

### **Uji Multikolinearitas**

**Tabel 3.** Hasil Uji Multikolinearitas.

| Variabel                | Tolerance | VIF    |
|-------------------------|-----------|--------|
| KI (X1)                 | 0,9807    | 1,0197 |
| DIGITAL COMPETENCE (X2) | 0,9804    | 1,0200 |
| GENDER (Z)              | 0,9927    | 1,0074 |

*Sumber: Output SPSS, diolah peneliti (2026).*

Berdasarkan tabel diatas, semua variabel menunjukkan nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang kurang dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas di antara variabel independen dalam model penelitian,

### **Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 4.** Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Breusch–Pagan*).

|        | Chi-sq  | df | p      |
|--------|---------|----|--------|
| Robust | 5,23306 | 2  | 0,0719 |

*Sumber: Output SPSS, diolah peneliti (2026).*

Berdasarkan tabel Robust diatas, diperoleh nilai p-value sebesar 0,0719, yang lebih besar dari 0,05 ( $0,0719 > 0,05$ ). Ini mengindikasikan bahwa setelah menerapkan metode Robust, model tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Penggunaan robust dilakukan untuk mengatasi gejala heteroskedastisitas sehingga model memenuhi asumsi homogenitas varians.

### **Uji Autokorelasi**

**Tabel 5.** Hasil Uji Autokorelasi (*Durbin Watson*).

| R                  | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 0.168 <sup>a</sup> | 0,028    | 0,016             | 67,582                     | 0,860         |

Sumber: Output SPSS, diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji autokorelasi, diperoleh nilai Durbin-watson sebesar 0,860 yang mengindikasikan adanya kecenderungan autokorelasi positif. Namun, penelitian ini menggunakan data panel yang terdiri atas 81 perusahaan selama periode 2023-2025 (243 observasi), sehingga uji durbin-watson memiliki keterbatasan untuk mendeteksi autokorelasi secara akurat. Oleh karena itu, hasil penelitian tetap diinterpretasikan dengan memperhatikan karakteristik data panel sebagai salah satu keterbatasan penelitian.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Komisaris Independen (X1) dan *Digital Competence* (X2) terhadap Kinerja Keuangan (Y).

Model persamaan regresi yang umum digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dalam penelitian ini terdapat variabel mediasi Gender Diversity (Z), maka model regresi yang digunakan adalah:

**Model regresi persamaan pertama:**

$$Z = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Z = \alpha + 0,1018X_1 - 47,2672X_2 + e$$

**Uji Parsial (t)**

**Tabel 6.** Hasil Uji Parsial (t) X1 dan X2 terhadap Z.

| Variabel                | Coeff    | t       | Sig    |
|-------------------------|----------|---------|--------|
| KI (X1)                 | 0,1018   | 0,8568  | 0,3924 |
| Digital Competence (X2) | -47,2672 | -0,9000 | 0,3690 |

*Sumber: Output SPSS, diolah peneliti (2026).*

***Pengaruh Board independence (KI) terhadap Board Diversity (Gender)***

Berdasarkan tabel di atas terdapat nilai signifikansi 0,3924 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan tidak berpengaruh signifikan antara variabel X1 terhadap variabel Z.

***Pengaruh Digital Competence (X2) terhadap Board Diversity (Gender)***

Berdasarkan tabel di atas terdapat nilai signifikansi 0,3690 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Z.

**Model regresi persamaan kedua:**

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e$$

$$Y = \alpha + 0,0405X_1 - 17,833X_2 + 0,0458Z + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Keuangan (ROA)

X1 = Komisaris Independen

X2 = Digital Competence

Z = Gender Diversity

$\alpha$  = Konstanta

e = Error

**Tabel 7.** Hasil Uji Parsial (t) X1, X2 dan Z terhadap Y.

| Variabel                | Coeff   | t       | Sig    |
|-------------------------|---------|---------|--------|
| KI (X1)                 | 0,0405  | 0,9838  | 0,3262 |
| Digital Competence (X2) | -17,833 | -0,9802 | 0,328  |
| Gender (Z)              | 0,0458  | 2,0503  | 0,0414 |

*Sumber: Output SPSS, diolah peneliti (2026).*

a. Pengaruh *Board independence* (KI) terhadap Kinerja Keuangan (ROA)

Berdasarkan tabel diatas variabel X1 memiliki nilai signifikansi 0,3262 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel KI (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel ROA (Y).

b. Pengaruh *Digital Competence* (X2) terhadap Kinerja Keuangan (ROA)

Berdasarkan tabel diatas X2 memiliki nilai signifikansi sebesar 0,3280 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

c. Pengaruh *Board Diversity* (Gender) terhadap Kinerja Keuangan (ROA)

Berdasarkan tabel diatas variabel Z memiliki nilai signifikansi sebesar 0,0414 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Z secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

**Uji Simultan (F)**

**Tabel 8.** Uji Simultan (F) Model Z.

| Model                | F      | Sig    |
|----------------------|--------|--------|
| X1 dan X2 terhadap Z | 0,8849 | 0,4141 |

*Sumber: Output SPSS, diolah peneliti (2026).*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikansi 0,4141 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Board independence* (KI) dan *Digital Competence* secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *Board Diversity* (Gender).

**Tabel 9.** Uji Simultan (F) Model Y.

| Model                   | F      | Sig    |
|-------------------------|--------|--------|
| X1, X2 dan Z terhadap Y | 2,3256 | 0,0754 |

*Sumber: Output SPSS, diolah peneliti (2026).*

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,0754 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Board independence* (KI), *Digital Competence* dan *Board Diversity* (Gender) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Keuangan (ROA).

Meskipun secara parsial *Board Diversity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan, secara simultan ketiga variable (*Board independence*, *Digital Competence*, dan *Board Diversity*) belum mampu menjelaskan variasi kinerja keuangan Perusahaan secara bersama-sama.

**Variabel (X1 → Z → Y)**

$$Z = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times Sa^2) + (a^2 \times Sb^2)}}$$

Diketahui:

a = Koefisien regresi  $X1 \rightarrow Z$  (0,115)

b = Koefisien regresi  $Z \rightarrow Y$  (0,046)

Sa = Standar error koefisien a (0,118)

Sb = Standar error koefisien b (0,022)

Maka, model mediasi sobel test persamaan pertama adalah:

$$Z = \frac{0,115 \times 0,046}{\sqrt{(0,046^2 \times 0,118^2) + (0,115^2 \times 0,022^2)}}$$

$$Z = \frac{0,00529}{\sqrt{(0,002116 \times 0,013924) + (0,013225 \times 0,000484)}}$$

$$Z = \frac{0,00529}{0,005988}$$

$$Z = 0,883$$

**Tabel 10.**

|                            |                               |            |                                     |
|----------------------------|-------------------------------|------------|-------------------------------------|
| Hasil<br>$\rightarrow Y$ ) | <b>Sobel test statistic</b>   | 0,88333574 | Uji Sobel Test ( $X1 \rightarrow Z$ |
|                            | <b>Two-tailed probability</b> | 0,37705490 |                                     |

Sumber: Output Sobel, diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji sobel test diperoleh nilai *two-tailed probability* sebesar 0,37705490 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa *Board Diversity* (Gender) tidak mampu memediasi Pengaruh *Board independence* (X1) terhadap Kinerja Keuangan (ROA)

**Variabel ( $X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$ )**

$$Z = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times Sa^2) + (a^2 \times Sb^2)}}$$

Diketahui:

a = Koefisien regresi  $X2 \rightarrow Z$  (-53,011)

b = Koefisien regresi  $Z \rightarrow Y$  (0,046)

Sa = Standar error koefisien a (52,058)

Sb = Standar error koefisien b (0,022)

Maka, model mediasi sobel test persamaan kedua adalah:

$$Z = \frac{-53,011 \times 0,046}{\sqrt{(0,046^2 \times 52,058^2) + (-53,011^2 \times 0,022^2)}}$$

$$Z = \frac{-2,4385}{\sqrt{5,7389 + 1,3596}}$$

$$Z = \frac{-2,4385}{2,663}$$

$$Z = -0,916$$

**Tabel 11.** Hasil Uji Sobel Test ( $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$ ).

|                        |             |
|------------------------|-------------|
| Sobel test statistic   | -0,91550610 |
| Two-tailed probability | 0,3599260   |

*Sumber: Output Sobel, diolah peneliti (2026).*

Berdasarkan hasil uji sobel *test* diperoleh nilai *two-tailed probability* sebesar 0,3599260 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Board Diversity* (Gender) tidak mampu memediasi Pengaruh *Digital Competence* terhadap Kinerja Keuangan (ROA).

## **Pembahasan**

### ***H1: Pengaruh Board independence (KI) terhadap Kinerja Keuangan (ROA)***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Board independence* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan (ROA). Hal ini mengindikasikan bahwa keberadaan komisaris independen belum mampu meningkatkan profitabilitas perusahaan karena perannya cenderung terbatas pada pemenuhan regulasi, sementara efektivitas pengawasan masih bergantung pada kompetensi, pengalaman, dan independensi yang dimiliki. Temuan ini belum mendukung Agency Theory yang menyatakan bahwa komisaris independen mampu mengurangi konflik keagenan melalui fungsi pengawasan yang efektif, serta Resource Dependence Theory yang memandang dewan independen sebagai sumber daya strategis bagi perusahaan. Hasil penelitian ini bertentangan dengan temuan (Nugroho, 2021), tetapi sejalan dengan (Putri & Siregar, 2022) serta (Financial et al., 2022) yang menunjukkan bahwa *Board independence* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya perlu memenuhi ketentuan proporsi komisaris independen, tetapi juga memastikan bahwa komisaris independen memiliki kompetensi, pengalaman, dan jaringan yang memadai untuk mendukung peningkatan kinerja perusahaan.

### ***H2: Pengaruh Digital Competence terhadap Kinerja Keuangan (ROA)***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Digital Competence* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan. Hal ini mengindikasikan bahwa manfaat transformasi digital belum dapat meningkatkan profitabilitas secara langsung karena memerlukan investasi yang besar, proses implementasi yang tidak instan, serta integrasi yang optimal dalam strategi dan operasional perusahaan. Temuan ini belum sepenuhnya mendukung Human Capital Theory

dan Resource Dependence Theory, yang memandang kompetensi digital sebagai sumber daya strategis untuk meningkatkan efisiensi, inovasi, dan daya saing perusahaan. Hasil penelitian ini bertentangan dengan (Pratama & Wardhani, 2023), tetapi sejalan dengan (Nasiri et al., 2022) yang menyatakan bahwa kompetensi digital tidak secara otomatis meningkatkan kinerja keuangan tanpa didukung tingkat kematangan digital dan implementasi yang efektif. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengintegrasikan kompetensi digital ke dalam strategi bisnis secara menyeluruh agar mampu menciptakan nilai ekonomi dan meningkatkan kinerja keuangan.

### ***H3: Pengaruh Board Diversity terhadap Kinerja Keuangan (ROA)***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Board Diversity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan (ROA). Temuan ini menunjukkan bahwa keberagaman gender dalam dewan mampu meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, fungsi pengawasan, dan penyusunan strategi perusahaan sehingga berdampak pada peningkatan profitabilitas. Hasil ini mendukung Human Capital Theory, Agency Theory, dan Resource Dependence Theory, yang menjelaskan bahwa keberagaman dewan memberikan variasi pengetahuan, pengalaman, perspektif, serta sumber daya strategis yang memperkuat efektivitas tata kelola perusahaan. Temuan ini sejalan dengan (Lindhiasari & Muazaroh, 2024) yang menyatakan bahwa keberagaman dewan meningkatkan kualitas keputusan strategis dan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan kesempatan yang lebih besar bagi perempuan untuk menduduki posisi strategis dalam dewan sebagai upaya meningkatkan kinerja keuangan. Meskipun demikian, hasil uji simultan menunjukkan bahwa *Board independence*, *Digital Competence*, dan *Board Diversity* secara bersama-sama belum berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan, sehingga masih terdapat faktor lain di luar model penelitian yang memengaruhi kinerja keuangan perusahaan.

### ***H4: Pengaruh Board independence (KI) terhadap Board Diversity (Gender)***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Board independence* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Board Diversity*. Temuan ini mengindikasikan bahwa komposisi gender dalam dewan lebih dipengaruhi oleh kebijakan perusahaan, pemegang saham pengendali, dan proses nominasi dibandingkan keberadaan komisaris independen. Hasil ini sejalan dengan Agency Theory, yang menekankan peran komisaris independen dalam fungsi pengawasan, tetapi tidak secara langsung dalam menentukan komposisi dewan, serta Resource Dependence Theory yang memandang keberagaman sebagai sumber daya strategis, meskipun belum didorong oleh peran komisaris independen. Temuan ini mendukung penelitian (Bintarto & Harymawan, 2021) yang menyatakan bahwa belum adanya kebijakan kuota gender di Indonesia

menyebabkan keterwakilan perempuan dalam dewan lebih bergantung pada keputusan perusahaan daripada tingkat independensi dewan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menetapkan kebijakan yang secara khusus mendorong peningkatan keberagaman gender dalam struktur dewan.

#### ***H5: Pengaruh Digital Competence terhadap Board Diversity (Gender)***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Digital Competence* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Board Diversity*. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberagaman gender dalam dewan lebih dipengaruhi oleh kebijakan perusahaan, proses nominasi, budaya organisasi, dan regulasi dibandingkan kompetensi digital yang dimiliki dewan. Hasil ini belum sepenuhnya mendukung Human Capital Theory dan Resource Dependence Theory, karena kompetensi digital sebagai sumber daya strategis belum dimanfaatkan untuk mendorong peningkatan keberagaman gender dalam dewan. Temuan ini sejalan dengan (Bintarto & Harymawan, 2021) yang menyatakan bahwa keberagaman gender lebih dipengaruhi oleh karakteristik tata kelola perusahaan dan kebijakan organisasi daripada kompetensi tertentu. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan strategi transformasi digital dan kebijakan keberagaman gender secara terpisah sesuai dengan tujuan masing-masing.

#### ***H6: Pengaruh Board Diversity dalam Memediasi Hubungan Board independence terhadap Kinerja Keuangan***

Hasil uji Sobel menunjukkan bahwa *Board Diversity* tidak mampu memediasi pengaruh *Board independence* terhadap kinerja keuangan (ROA). Hal ini disebabkan *Board independence* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Board Diversity*, sehingga keberagaman gender belum dapat menjadi mekanisme yang menghubungkan peran komisaris independen dengan peningkatan kinerja keuangan. Temuan ini belum sepenuhnya mendukung Agency Theory dan Resource Dependence Theory, yang menjelaskan bahwa komisaris independen dan keberagaman dewan seharusnya mampu memperkuat tata kelola serta menyediakan sumber daya strategis bagi perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Lindhiasari & Muazaroh, 2024) yang menyatakan bahwa keberadaan komisaris independen dan perempuan dalam dewan tidak selalu meningkatkan kinerja keuangan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat efektivitas fungsi pengawasan komisaris independen secara langsung tanpa bergantung pada mekanisme mediasi melalui *Board Diversity*.

#### ***H7: Board Diversity dalam Memediasi Pengaruh Digital Competence terhadap Kinerja Keuangan***

Hasil uji Sobel menunjukkan bahwa *Board Diversity* tidak mampu memediasi pengaruh *Digital Competence* terhadap kinerja keuangan. Temuan ini mengindikasikan bahwa

kompetensi digital belum dapat meningkatkan kinerja keuangan melalui keberagaman gender dalam dewan, yang dimungkinkan karena pengukuran *Digital Competence* menggunakan variabel dummy sehingga belum sepenuhnya mencerminkan tingkat kematangan digital perusahaan. Hasil ini belum sepenuhnya mendukung Human Capital Theory dan Resource Dependence Theory, yang memandang kompetensi digital dan keberagaman dewan sebagai sumber daya strategis untuk meningkatkan inovasi, kualitas pengambilan keputusan, dan kinerja perusahaan. Temuan ini sejalan dengan (Winantisan et al., 2024) yang menyatakan bahwa keberagaman gender tidak selalu berpengaruh terhadap kinerja keuangan karena efektivitasnya bergantung pada peran dewan dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengintegrasikan kompetensi digital dan keberagaman gender dalam strategi bisnis secara lebih optimal agar mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja perusahaan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian pada perusahaan manufaktur sektor barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2023–2025, dapat disimpulkan bahwa *Board independence* dan *Digital Competence* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan maupun *Board Diversity*. Sebaliknya, *Board Diversity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan, yang menunjukkan bahwa keberagaman gender dalam dewan mampu meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan pengawasan perusahaan. Selain itu, *Board Diversity* tidak mampu memediasi pengaruh *Board independence* maupun *Digital Competence* terhadap kinerja keuangan karena kedua variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap *Board Diversity*.

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk meningkatkan efektivitas peran komisaris independen agar tidak hanya berfungsi sebagai pemenuhan regulasi, tetapi juga mampu memberikan kontribusi strategis bagi perusahaan. Selain itu, kompetensi digital perlu dioptimalkan melalui penerapan dan integrasi teknologi yang lebih efektif agar dapat mendukung peningkatan kinerja keuangan. Perusahaan juga perlu memperkuat kebijakan keberagaman gender dalam dewan karena peningkatan *Board Diversity* tidak terjadi secara otomatis melalui *Board independence* maupun *Digital Competence*.

## DAFTAR REFERENSI

- Bintarto, E. A. (2021). *Gender Diversity In Board Of Directors And Audit Reports Lag : Evidence From Indonesia*. 158, 257–273. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2024.v8.i2.6005>
- Brigham, E. F., & Houston, J. F. (2019). *Fundamentals of Financial Management*. Cengage Learning.
- Financial, G., Journal, A., & Itan, I. (2022). *Role Of Risk Management In Independent Commissioners And Audit Committees On Financial*. 06(02), 225–236. <https://doi.org/10.37253/gfa.v6i2.6877>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hery. (2021). *Analisis Laporan Keuangan: Integrated and Comprehensive Edition*. Grasindo.
- JIMEA. (2021). Kinerja Perusahaan di Era Ekonomi Digital: Pengaruh IT Governance dan Karakteristik Dewan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(3), 2779–2803.
- Lindhiasari, S., & Muazaroh, M. (2024). Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan. *Dialektika : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 9(2), 200–209. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v9i2.3938>
- Nasiri, M., Saunila, M., & Ukko, J. (2022). Digital orientation, digital maturity, and digital intensity: determinants of financial success in digital transformation settings. *International Journal of Operations and Production Management*, 42(13), 274–298. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-09-2021-0616>
- Nugroho, T. (2021). *Pengaruh Komposisi Gender Dewan Direksi Dan Dewan Komisaris Terhadap Kebijakan Dividen Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia*.
- Pamarta, A. C., & Utama, C. A. (2023). *Board Diversity Index on Performance of Indonesian Manufacturing Companies: Moderating Role of Family Ownership*. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 27(3), 384–398. <https://doi.org/10.26905/jkdp.v27i3.9848>
- Pratama, A., & Wardhani, R. (2023). *Board Digital Competence and Firm Financial Performance: Evidence from Indonesia*. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 20(2), 145–160. <https://journal.uui.ac.id/JAKI/article/view/25641>
- Putri, D. A., & Siregar, S. V. (2022). Pengaruh Mekanisme Corporate Governance terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 13(1), 88–102. <https://journal.ub.ac.id/index.php/jamal/article/view/1576>
- Sari, M., & Nugroho, B. (2021). *Board independence dan Keberagaman Dewan terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Manufaktur*. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 24(3), 210–225. <https://journal.uui.ac.id/JRAI/article/view/20538>
- Satria, R., Badar, A., & Herlianti, E. (2024). Analisis Laporan Keuangan Untuk Menilai Kinerja Keuangan Perusahaan Pada Pt Astra International Tbk Periode 2014-2023. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(6), 1671–1684. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i6.13169>
- Winantisan, R. N. N., Tulug, J. E., & Rumokoy, L. J. (2024). *Pengaruh Keberagaman Usia*

*Dan Gender Pada Dewan Komisaris Dan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan Di Indonesia Periode 2018- The Effect Of Age And Gender Diversity On The Board Of Commissioners And Directors On Banking Financial Performance In Indonesia For The 2018-2022 Jurnal EMBA Vol . 12 No . 1 Januari 2024 , Hal . 01-12. 12(1), 1–12.*