

## PENGARUH GENDER DIVERSITY, AGE DIVERSITY DAN EDUCATIONAL BACKGROUND TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN

Els Marina Putri  
marinaputri16@gmail.com  
Lailatul Amanah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

This research aimed to examine the effect of gender diversity, age diversity, and educational background on the financial performance of the Consumption Industry Goods manufacturing companies. The population was 63 Consumption Industry Goods manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX) during the 2018-2021 period. Furthermore, the data collection technique used purposive sampling. In line with that, there were 19 Consumption Industry Goods manufacturing companies as the sample. Additionally, the observation was taken during the 2018-2021 period. The data were secondary and taken from the Indonesia Stock Exchange ([www.idx.co.id](http://www.idx.co.id)) and the official website of the company's sample. In addition, the data analysis technique used multiple linear regression with the SPSS instrument (Statistical Product and Service Solution). The result showed that gender diversity had a positive effect on the financial performance of the Consumption Industry Goods manufacturing companies. However, age diversity had a negative effect on the financial performance of the Consumption Industry Goods manufacturing companies. In contrast, educational background did not affect the financial performance of the Consumption Industry Goods manufacturing companies.

Keywords: gender diversity, age diversity, educational background, financial performance

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gender diversity, age diversity, dan educational background terhadap kinerja keuangan pada perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) sebanyak 63 perusahaan selama periode 2018-2021. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling sehingga dihasilkan sebanyak 19 perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini dengan periode pengamatan selama 2018-2021. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder yang diperoleh melalui situs Bursa Efek Indonesia ([www.idx.co.id](http://www.idx.co.id)) dan situs resmi perusahaan sampel. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda dengan alat bantu SPSS (Statistical Product and Service Solution). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gender diversity berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan, age diversity berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan perusahaan, dan educational background tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Kata kunci: gender diversity, age diversity, educational background dan kinerja keuangan

### PENDAHULUAN

Dinamika ekonomi Indonesia, yang kuat dan terus berkembang, memberikan tantangan sekaligus peluang bagi perusahaan-perusahaan yang beroperasi di berbagai sektor. Kondisi bisnis yang dinamis dan terus berubah mengharuskan perusahaan untuk tidak hanya beradaptasi dengan cepat, tetapi juga untuk mencari faktor-faktor yang dapat memberikan keunggulan kompetitif. Untuk meraih tujuan keuntungan atau tujuan tertentu tersebut, kinerja keuangan perusahaan menjadi parameter utama yang memberikan gambaran menyeluruh tentang sejauh mana keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya, aktivitas operasional, dan strategi keuangannya. Dalam menghadapi tantangan ini,

perusahaan-perusahaan di Indonesia perlu merespon dengan strategi-strategi yang adaptif dan inovatif. Salah satu metode yang digunakan adalah melalui diversifikasi atau keberagaman. Banyak perusahaan, khususnya yang terbuka dan terdaftar di Bursa Efek Indonesia, menerapkan strategi diversifikasi. Perusahaan yang mengadopsi strategi ini meyakini bahwa memiliki bisnis yang beragam dapat meningkatkan performa keuangan mereka.

Keberagaman dalam manajemen puncak yakni salah satunya dewan direksi mencerminkan adanya perbedaan distribusi karakteristik di antara anggotanya, termasuk perbedaan dalam sikap dan opini. Keragaman dalam struktur direksi diyakini memiliki pengaruh positif. Meskipun keberagaman di antara anggota dewan dapat memunculkan konflik, namun pada saat yang sama, keberagaman tersebut juga mampu menyediakan berbagai opsi penyelesaian untuk menangani permasalahan yang semakin beragam dibandingkan dengan dewan yang memiliki komposisi seragam (Putri, 2022). Oleh karena itu, latar belakang penelitian ini timbul dari pemahaman mendalam terkait dengan peran penting diversitas dalam konteks lingkungan bisnis modern. Fenomena diversitas *gender*, usia, dan latar belakang pendidikan telah menjadi fokus perhatian dalam perkembangan kebijakan perusahaan dan strategi manajemen. Perubahan dalam dinamika pasar global dapat menghadirkan peluang baru yang menggiurkan bagi perusahaan yang siap beradaptasi. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang tren global menjadi kunci untuk menjaga daya saing dan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan. Globalisasi membawa tantangan baru, dan perusahaan perlu memahami dampak signifikan yang mungkin dimiliki oleh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja keuangan mereka.

Perbedaan dalam pengalaman, latar belakang, dan pendekatan kepemimpinan antara laki-laki dan perempuan dapat membawa nuansa yang berbeda dalam proses pengambilan keputusan keuangan perusahaan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kehadiran perempuan dalam tingkat kepemimpinan dapat memberikan diversifikasi dalam perspektif, menciptakan lingkungan yang lebih inklusif, dan pada akhirnya, menghasilkan keputusan yang lebih inovatif dan berkelanjutan. Dan dengan adanya pemimpin pria dalam perusahaan, yang identik dengan sikap tegas, lebih berani menanggung risiko yang akan dihadapi, memiliki fisik yang kuat, dan lebih menyukai tantangan akan mampu membawa keputusan yang tegas untuk masalah-masalah termasuk masalah kinerja keuangan perusahaan. Selain diversitas *gender*, penggunaan indikator diversitas usia dalam struktur dewan direksi menjadi suatu metode penting untuk mengukur perbedaan yang lebih mendalam dalam hal kognitif, informasi, dan nilai-nilai. Hal ini karena anggota dewan yang berusia muda cenderung membawa serta beragam informasi, pengalaman, dan perspektif yang berbeda jika dibandingkan dengan anggota dewan yang lebih senior. Pentingnya latar belakang pendidikan yang terfokus pada aspek ekonomi dan bisnis dalam konteks struktur direksi tidak hanya terletak pada kemampuan individu untuk memahami dinamika pasar dan tren industri, tetapi juga pada kemampuan mereka untuk menghadapi dan merespons tantangan yang kompleks. Keberagaman dalam pendidikan anggota dewan dapat menciptakan ruang untuk berbagai perspektif dan pendekatan dalam pengambilan keputusan, menghasilkan strategi yang lebih holistik dan responsif terhadap lingkungan bisnis yang terus berubah.

Dari penjelasan yang telah disajikan oleh peneliti sebelumnya, terlihat bahwa faktor-faktor yang telah diidentifikasi masih memperlihatkan potensi penelitian lebih lanjut, khususnya mengingat adanya perbedaan hasil penelitian yang bervariasi dari berbagai penelitian sebelumnya. Dalam penelitian ini kinerja keuangan diukur ROA (*return on assets*). Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yang telah diuraikan di atas adalah sebagai berikut: (1) apakah *gender diversity* berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan? (2) apakah *age diversity* berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan? (3) apakah *educational background* terhadap kinerja keuangan perusahaan?. Berdasarkan rumusan masalah

dalam penelitian ini, maka dapat diketahui tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh *gender diversity*, *age diversity* dan *educational background* terhadap kinerja keuangan perusahaan.

## TINJAUAN TEORITIS

### Teori Keagenan

Teori keagenan pertama kali diperkenalkan oleh Jensen dan Meckling tahun 1976 yang merupakan hubungan antara prinsipal dan agen yang terdiri dari dua orang atau lebih yang melibatkan orang lain. Teori ini menjelaskan adanya konflik kepentingan antara prinsipal (investor atau pemegang saham) dan agen (manajer). Dengan demikian, teori agensi memberikan kerangka kerja untuk memahami bagaimana keberagaman gender, usia, dan latar belakang pendidikan dalam dewan direksi dapat memengaruhi kinerja keuangan perusahaan melalui peningkatan kualitas pengambilan keputusan, pengurangan konflik keagenan, dan peningkatan inovasi serta efisiensi dalam operasi perusahaan.

### Teori Human Capital

Teori ini pertama kali dikembangkan oleh ekonom Gary Becker pada tahun 1960-an dan telah menjadi pendekatan penting dalam memahami hubungan antara pendidikan, keterampilan, dan perkembangan ekonomi. Teori *Human Capital* merupakan sebuah konsep dalam ekonomi yang menggambarkan investasi dalam pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan keterampilan individu sebagai suatu bentuk modal yang penting dalam menghasilkan nilai ekonomi dan meningkatkan produktivitas. Teori ini memberikan dukungan terhadap keberadaan *gender diversity*, *age diversity*, dan *educational background* dalam dewan direksi, yang menjelaskan bahwa setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia yang unik dan tidak dapat dipindahtangankan.

### Diversity Dewan Direksi

Keberagaman dewan direksi atau yang sering disebut dengan *board diversity* merupakan pembagian tanggung jawab individu di antara anggota tim yang saling bergantung dalam unit kerja (Putri, 2022). Menurut May dan White Clarke dan Branson dalam Indreswari (2013) Pengembangan taksonomi sering digunakan dalam mengembangkan keragaman, yaitu *task-oriented* dan *relation-oriented*. *Task-oriented* menggambarkan atribut yang terkait dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Sedangkan, *relation-oriented* mencakup faktor-faktor seperti usia, jenis kelamin, dan etnis. Dengan adanya keragaman atau *board diversity* ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengambilan keputusan yang lebih baik dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut Williams dan O'Reilly (1998) dalam Kristina dan Wiratmaja (2018), keberagaman dewan yang semakin tinggi akan menimbulkan gaya kognitif yang semakin beragam, sehingga akan semakin memperkaya pengetahuan, kebijaksanaan, ide, dan pendekatan yang tersedia bagi dewan perusahaan dan akan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan kompleks.

### Gender Diversity Dewan Direksi

*Gender* merupakan istilah yang merujuk pada perbedaan karakter pria dan wanita yang berkaitan dengan sifat, status, posisi dan peran. Dengan perbedaan karakter ini, dapat mendorong kolaborasi yang kreatif dan produktif, karena adanya penggalan berbagai pandangan dan ide dari berbagai latar *gender* yang berbeda. Hal ini dapat meningkatkan inovasi, resolusi masalah serta pengambilan keputusan yang lebih baik dalam suatu perusahaan. Menurut Solakuglu dan Demir (2018) dalam Eliya dan Suprpto (2022) menjelaskan bahwa keberagaman *gender* dewan harus memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, karena dengan adanya sifat heterogen dewan yang memiliki pemahaman yang baik dan luas sehingga akan memberikan dampak positif terhadap kinerja keuangan.

### **Age Diversity Dewan Direksi**

Usia adalah diversitas yang dimanfaatkan untuk menilai variasi yang lebih dalam hal kognitif, informasi dan nilai, karena manajer berusia muda mungkin memiliki informasi, pengalaman, dan perspektif yang berbeda dibandingkan dengan manajer berusia senior dalam menyusun ketetapan perusahaan terhadap masalah-masalah strategis (Saerang et.al, 2018 dalam Kurniawati dan Henny, 2020). Faktor-faktor seperti usia, yang merupakan salah satu aspek dalam teori *upper echelon*, dapat memengaruhi tindakan dan nilai-nilai yang dianut oleh manajemen puncak. Menurut teori ini, manajer yang relatif muda cenderung terbuka terhadap ide-ide dan perilaku baru, sementara para eksekutif yang lebih tua lebih mungkin memiliki keterikatan psikologis yang kuat terhadap status quo perusahaan dan memberikan prioritas pada stabilitas karir mereka (Taufiq, 2020).

### **Educational Background Dewan Direksi**

Latar belakang pendidikan merupakan pengalaman dan tingkat pendidikan yang telah dicapai oleh seseorang dalam bidang tertentu. Latar belakang dewan direksi merupakan salah satu hal yang memiliki dampak signifikan terhadap kualitas pengambilan suatu keputusan dalam perusahaan. Menurut penelitian Mishra dan Shital (2015) dalam Putri (2022) menyatakan sebuah studi di negara-negara Nordik menemukan bahwa sekitar 35-50% direktur memiliki latar belakang pendidikan dalam bisnis atau ekonomi. Sedangkan, di India 21% dan Singapura 27% direktur memiliki latar belakang pendidikan bidang studi bisnis atau manajemen bisnis. Tindakan ini menunjukkan komitmen mereka untuk terus meningkatkan pemahaman mereka tentang dinamika bisnis yang berkembang pesat dan strategi manajemen terkini.

### **Kinerja Keuangan**

Kinerja keuangan merupakan indikator penting dalam mengevaluasi keberhasilan dan keberlanjutan operasional suatu perusahaan. Menurut Rahmanto dan Siti (2020) Kinerja perusahaan mencerminkan prestasi yang telah dicapai, yang tercermin melalui indikator kinerja keuangan seperti peningkatan penjualan, tingkat laba yang menguntungkan, serta harga saham yang mencerminkan kinerja perusahaan yang baik, dan ini tercatat dalam laporan keuangan. Menurut Ayu dan Wiksuana (2018) Kinerja keuangan perusahaan dapat dievaluasi melalui informasi yang terdapat dalam laporan keuangan, karena mencerminkan seberapa baik perusahaan berkinerja dalam periode tertentu dan dengan adanya laporan keuangan tersebut, para pemimpin atau manajemen dapat melihat dengan lebih jelas kondisi keuangan perusahaan berdasarkan data aktual mengenai kondisi perusahaan. Adapun terdapat dua ukuran kinerja keuangan, yakni kinerja berdasarkan pasar dan akuntansi. Taufiq (2020) menyebutkan bahwa kinerja berdasarkan pasar dapat diukur menggunakan Tobin's Q, sedangkan kinerja akuntansi dapat diukur menggunakan *Return on Assets (ROA)* dan *Return on Equity (ROE)*.

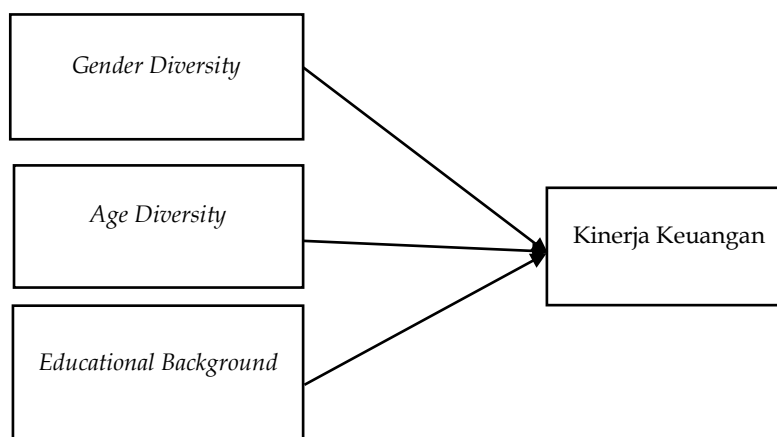
### **Penelitian Terdahulu**

Pertama, Penelitian yang dilakukan Jannah (2017) yang berjudul "*Pengaruh Gender dan Latar Belakang Pendidikan CEO Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Go Public yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia*" menyimpulkan bahwa variabel *gender* dan latar belakang pendidikan CEO berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Bimo (2022) menguji pengaruh strategi diversifikasi terhadap kinerja keuangan dengan latar belakang pendidikan CEO sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa strategi diversifikasi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan, dan latar belakang pendidikan memoderasi pengaruh strategi diversifikasi terhadap kinerja keuangan. Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Lubis *et al.*, (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa keberagaman *gender* berpengaruh negatif dan tidak

signifikan terhadap kinerja keuangan, keberagaman kebangsaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja keuangan, keberagaman usia berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja keuangan, keberagaman pendidikan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja keuangan. Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Syafirda (2022) menyimpulkan bahwa *Intellectual capital* berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan dan *corporate governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

### Rerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori, tujuan penelitian dan hasil penelitian sebelumnya serta permasalahan yang telah dikemukakan dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh *Gender Diversity* Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan

*Gender diversity* merupakan keberagaman dewan yang sering diteliti menurut Hasan dan Marimuthu dalam Yumna (2018). Keberagaman yang akan diteliti merupakan keberagaman *gender* dewan direksi wanita dan pria di dalam suatu perusahaan. Dengan adanya keberagaman *gender*, akan menciptakan beberapa perspektif yang mampu memecahkan masalah ataupun kinerja keuangan dalam suatu perusahaan.

Pentingnya kombinasi pria dan wanita dalam dewan perusahaan mengakui kekuatan dalam pengambilan keputusan. Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian Rahmanto dan Siti (2020) yang menemukan hasil bahwa diversitas *gender* atau keberagaman *gender* dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : *Gender diversity* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keuangan

#### Pengaruh *Age Diversity* Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan

Adanya perbedaan usia di dewan direksi suatu perusahaan mencerminkan keberagaman dalam usia anggota dewan direksi, hal ini dapat menghasilkan lingkungan dengan beragam keterampilan dan bakat untuk memecahkan suatu masalah dalam suatu perusahaan. Upper Echelon merupakan teori yang dikembangkan pertama kali oleh Hambrick dan Mason (1984) dikutip dari Taufiq (2020) menjelaskan bahwa eksekutif dengan usia muda cenderung lebih terbuka untuk mempelajari ide-ide baru dan perilaku baru, sementara eksekutif tua lebih mungkin memiliki komitmen yang kuat terhadap status *quo* perusahaan dan menekankan keamanan karir mereka. Uraian tersebut didukung oleh hasil penelitian Gustiana et al (2021) dan Lubis et al (2022) yang menyimpulkan bahwa keberagaman usia atau *age diversity*

berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Atas dasar tersebut maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : Age diversity memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keuangan

### **Pengaruh *Educational Background* Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan**

Pendidikan yang dimiliki oleh dewan direksi akan mempengaruhi pola pikir kognitif dan nilai-nilai yang sesuai dengan bidang pendidikan mereka. Menurut Kusumastuti *et al* dalam Indreswari (2013) disebutkan bahwa dengan pemahaman yang kuat tentang dunia bisnis dan ekonomi, para anggota dewan akan memiliki kemampuan yang lebih besar dalam mengelola perusahaan dan membuat keputusan strategis. Pengetahuan yang dimiliki oleh dewan direksi menjadi dasar dalam proses pengambilan keputusan strategis, dan strategi yang diambil akan berdampak langsung pada kinerja keuangan perusahaan. Sudana dan Dwiputri (2018) mengungkapkan bahwa anggota dewan direksi berlatar belakang pendidikan bisnis dianggap lebih cakap dalam mengambil keputusan manajerial yang baik yang berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Selaras dengan opini Rinawati (2017) dan Kurniawati dan Henny (2020) telah membuktikan bahwa latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Sehingga hipotesis yang diajukan yakni :

H<sub>3</sub> : Latar belakang pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keuangan

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi (Objek) Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional yang menunjukkan ada tidaknya hubungan antara variabel dengan pendekatan kuantitatif dan data sekunder yang menjadi data utamanya. Penelitian kuantitatif mewajibkan seorang peneliti untuk menjelaskan bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya, pendekatan ini menekankan pada analisis hubungan kausal antar variabel-variabel tersebut.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi untuk penelitian ini adalah perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama 2018-2021 sebanyak 63 perusahaan.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel merupakan bagian dari populasi yang nantinya akan digunakan sebagai sumber data penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Teknik pengambilan sampel ini merupakan teknik dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2019). Pertimbangan kriteria yang ditentukan oleh peneliti yakni: (1) Perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada periode 2018–2021. (2) Perusahaan yang memiliki laporan keuangan dan laporan tahunan disertai data yang lengkap terkait variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian pada periode 2018-2021. (3) Perusahaan yang tidak mengalami kerugian selama tahun 2018-2021.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan merupakan data sekunder. Data sekunder sendiri merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara seperti yang peneliti gunakan melalui situs website Bursa Efek Indonesia (BEI) yang dapat diakses melalui situs [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id) dan beberapa situs perusahaan yang terdapat dalam daftar sampel yang digunakan oleh peneliti.

## Variabel dan Definisi Operasional Variabel

### Variabel Dependen

Variabel terikat atau variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh adanya variabel independen. Dalam penelitian ini variabel terikat atau variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja Keuangan (Y). Variabel dari penelitian ini merupakan kinerja keuangan yang diukur dengan menggunakan rasio profitabilitas, yakni dengan menggunakan *return on asset* (ROA). Pengukuran *Return on assets* (ROA) merupakan presentase perbandingan antara laba bersih yang dihasilkan dengan total laba aset yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Return of Asset (ROA)} = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Aset}} \times 100\%$$

### Variabel Independen

Variabel bebas atau variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2019:69). Berikut penjelasan dari masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini:

#### *Gender Diversity*

*Gender diversity* atau keberagaman *gender* dewan direksi yakni salah satu faktor keberagaman yang mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Teg (2016) menyebutkan terdapat beberapa penelitian yang menggunakan rumus *blau index* (Blau, 1977) untuk mengukur *gender diversity* antara lain penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ali (Australia, 2008), Salim Darmadi (Indonesia, 2010), dan Aida Sijamic Wahid (USA, 2010). Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan model pengukuran *blau index* dengan rumus sebagai berikut:

$$Bi = 1 - \sum Pi^2$$

Keterangan :

Bi : *Blau Index*

Pi : Presentase dari populasi dalam tiap kelompok

#### *Age Diversity*

*Age diversity* atau keberagaman usia dewan direksi yakni salah satu faktor keberagaman yang mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Penulis membagi kedalam tiga kelompok usia, yakni usia  $\geq 49$  tahun, usia  $\geq 50-59$  tahun, usia  $\geq 59$  tahun. Keberagaman usia dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan *blau index* (Gustiana et al, 2021) dengan rumus sebagai berikut :

$$Bi = 1 - \sum Pi^2$$

Keterangan :

Bi : *Blau Index*

Pi : Presentase dari populasi dalam tiap kelompok

#### *Educational Background*

*Educational background* atau latar belakang pendidikan dewan direksi yakni salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Latar belakang pendidikan dewan direksi yang digunakan yakni yang memiliki latar belakang pendidikan di bidang bisnis dan ekonomi (Putri, 2022). Dengan menghitung proporsi menggunakan rumus:

$$Edu = \frac{\text{Dewan direksi berlatar belakang pendidikan bisnis dan ekonomi}}{\text{Jumlah total dewan direksi}}$$

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data penelitian merupakan serangkaian metode dan prosedur yang digunakan untuk mengorganisasi, mengolah, dan menginterpretasikan data yang telah dikumpulkan selama penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS dengan regresi linear berganda dalam mengolah data penelitian. Tahap-tahap dalam menganalisis data sebagai berikut:

### Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran terhadap data mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini. Ghozali (2016) menjelaskan statistik deskriptif terdiri dari data rata-rata, standar deviasi, nilai variasi, maksimum dan minimum, jumlah serta kurtosis dan skewness. Data yang akan diteliti dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi empat yaitu *gender diversity*, *age diversity*, *educational background*, dan kinerja keuangan.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini diperlukan untuk menguji kelayakan analisis regresi yang akan digunakan dalam penelitian ini. Uji asumsi klasik ini meliputi: uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas

Ghozali (2016) menyebutkan uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel pengganggu berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui apakah variabel berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui menggunakan metode analisis grafik dan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test*, dengan dikatakan normal jika nilai signifikansi  $>0,05$ .

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menentukan apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  (*residual*) dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi, apabila terjadi korelasi maka terjadi masalah autokorelasi. Untuk mengetahui apakah terdapat autokorelasi dapat menggunakan beberapa cara salah satunya yakni menggunakan metode Durbin Watson dengan menggunakan rumus tabel Durbin Watson. Menurut Ghazali (2016) ada kriteria untuk menguji autokorelasi menggunakan metode Durbin Watson: (1) Apabila  $0 < d < dl$  berarti tidak ada autokorelasi positif dengan keputusan ditolak. (2) Apabila  $dl \leq d \leq du$  berarti tidak ada autokorelasi positif dengan keputusan No decision. (3) Apabila  $4 - dl < d < 4 - du$  berarti tidak ada korelasi negatif dengan keputusan ditolak. (4) Apabila  $4 - du \leq d \leq 4 - dl$  berarti tidak ada korelasi negatif dengan keputusan No decision.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen pada suatu model regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya korelasi tersebut, dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (FIV). Nilai *cut off* yang digunakan adalah untuk nilai toleransi 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10 yang memiliki arti bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengevaluasi apakah variabilitas kesalahan dalam sebuah model regresi tetap konstan dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya.



Sebuah model regresi yang dianggap baik adalah yang memiliki homoskedastisitas, artinya variabilitas kesalahan tetap konsisten dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan dasar pengambilan keputusan menggunakan grafik pada program SPSS yakni (1) Jika titik-titik pada grafik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. (2) Jika titik-titik pada grafik membentuk pola tertentu, artinya terjadi gangguan heteroskedastisitas

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Menurut Ghozali (2016) regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji regresi linear berganda ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk menguji analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KK = \alpha + b_1GD + b_2AD + b_3ED + \varepsilon$$

Keterangan :

KK	: Kinerja Keuangan
GD	: <i>Gender Diversity</i>
AD	: <i>Age Diversity</i>
ED	: <i>Educational Background</i>
$\alpha$	: Konstanta
$\varepsilon$	: Variabel pengganggu
$b_1, b_2, b_3$	: Koefisien regresi

### **Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Pengujian koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan variabel independen terhadap variabel dependennya. Dalam pengujian ini memiliki nilai koefisien determinasi 0 sampai 1. Nilai koefisien yang rendah menunjukkan keterbatasan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, nilai yang mendekati 1 menandakan bahwa variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

### **Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Uji F merupakan pengujian yang memiliki tujuan untuk menentukan apakah model regresi layak digunakan atau tidak. Pengujian ini memiliki derajat signifikansi 0,05 atau 5%. Jika nilai signifikan F < 0.05 maka dapat diartikan bahwa model regresi dinyatakan layak.

### **Uji Hipotesis (Uji T)**

Uji T ini merupakan pengujian untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Uji T ini dilakukan untuk menjawab apakah hipotesis diterima atau ditolak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dan t tabel, dengan derajat signifikansi 0,05 atau 5%. Apabila nilai signifikan t < 0,05 maka variabel independen dapat menerangkan variabel dependennya atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara dua variabel yang diteliti.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Analisis Statistik Deskriptif

Berikut hasil uji statistik deskriptif dari data yang sudah diolah yang disajikan pada tabel berikut ini:

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

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Gender diversity</i>	76	.22	.5	.3905	.08509
<i>Age diversity</i>	76	.28	.66	.4889	.10467
<i>Education background</i>	76	.17	1.00	.7262	.20262
ROA	76	0	.92	.1126	.13748
<i>Valid N (listwise)</i>	76				

Sumber: Laporan Keuangan Diolah, (2024)

Tabel 3 menunjukkan bahwa jumlah N sebanyak 76 yang artinya jumlah pengamatan dalam penelitian ini sebanyak 76 sampel. Variabel *gender* memiliki nilai minimum sebesar 0,22, nilai maksimum sebesar 0,50, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 0,3905 dan standar deviasi sebesar 0,08509. Variabel *age* memiliki nilai minimum sebesar 0,28, nilai maksimum sebesar 0,66, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 0,4889 dan standar deviasi sebesar 0,10467. Variabel *education* memiliki nilai minimum sebesar 0,17, nilai maksimum sebesar 1, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 0,7262 dan standar deviasi sebesar 0,20262. Variabel ROA memiliki nilai minimum sebesar 0, nilai maksimum sebesar 0,92, nilai rata-rata sebesar 0,1126 dan standar deviasi sebesar 0,13738.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini diperlukan untuk menguji kelayakan analisis regresi yang akan digunakan dalam penelitian ini. Model regresi akan dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika tidak terjadi heteroskedastitas, multikolinearitas, dan autokorelasi. Hasil uji asumsi klasik sebagai berikut:

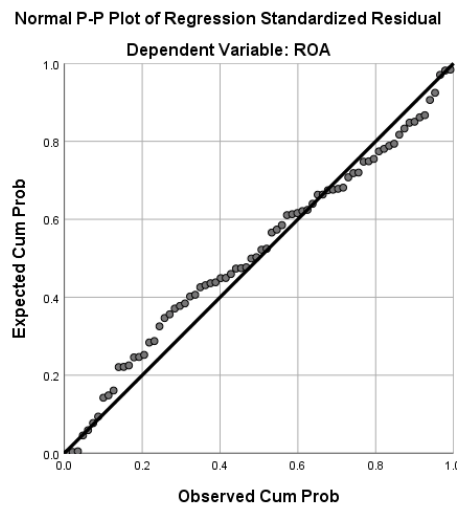
### Uji Normalitas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	76
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i> .0000000
	<i>Std. Deviation</i> 103.850.030
	<i>Absolute</i> .094
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Positive</i> .062
	<i>Negative</i> -.094
<i>Test Statistic</i>	.094
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.095 <sup>c</sup>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>	
<i>b. Calculated from data.</i>	
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>	

Sumber: Laporan Keuangan Diolah, (2024)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa *p-value* dari *Kolmogorov-Smirnov* yang terlihat sebesar 0,095 yang artinya hal itu menunjukkan bahwa variabel penelitian terdistribusi normal karena tingkat signifikasinya lebih dari 5% atau 0,05. Diperkuat dengan pengujian dengan metode analisis grafik *probability plot*. Berikut hasil grafik *probability plot*:



**Gambar 2**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**Sumber: Laporan Keuangan Diolah, (2024)**

Berdasarkan gambar grafik diatas menunjukkan bahwa titik-titik atau data menyebar disekitar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas sehingga data dalam penelitian berdistribusi normal.

**Uji Autokorelasi**

Untuk mengetahui apakah terdapat autokorelasi dapat menggunakan beberapa cara salah satunya yakni menggunakan metode *Durbin Watson* (DW). Hasil uji auto korelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Autokorelasi**  
*Model Summary<sup>b</sup>*

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.483 <sup>a</sup>	.233	.201	1.05991	1.806

a. Predictors: (Constant), Education background, Gender diversity, Age diversity

b. Dependent Variable: ROA

**Sumber: Laporan Keuangan Diolah, (2024)**

Berdasarkan tabel 6 diatas, diperoleh nilai *Durbin Watson* (DW) sebesar 1,206. Daerah bebas autokorelasi untuk jumlah sampel (n) 76 dan jumlah variabel independen (k) 3 adalah 1,7104 (dU) sampai 2,2896 (4-dU). Hal ini artiya nilai *Durbin Watson* regresi ada pada  $dU < d < 4-dU$  atau  $1,7104 < 1,806 < 2,2896$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa asumsi residual independen terpenuhi atau tidak terjadi autokorelasi.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

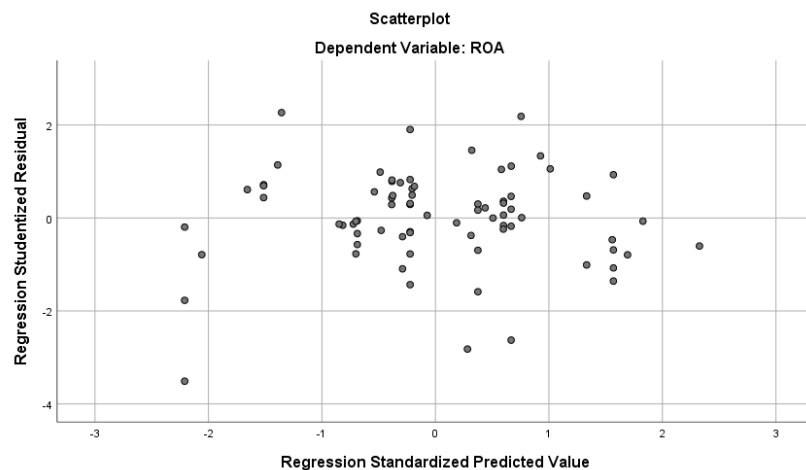
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gender diversity	.838	1.193
	Age diversity	.788	1.268
	Education background	.857	1.167

Sumber: Laporan Keuangan Diolah, (2024)

Berdasarkan hasil uji diatas, menunjukkan bahwa variabel independen atau bebas yang terdiri dari *gender*, *age* dan *education* memiliki nilai toleransi atau *tolerance*  $> 0,10$  dan hasil perhitungan VIF juga menunjukkan nilai VIF  $< 10$ . Maka, dari hasil uji diatas dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi kasus multikolinearitas antara variabel independen atau bebas.

## Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dapat dilihat dari pola titik-titik pada grafik *Scatterplot* regresi. Jika, pada grafik terdapat titik-titik yang membentuk pola tertentu secara teratur maka hal itu terjadi heterokedastisitas. Dan sebaliknya, apabila titik-titik pada grafik menyebar secara acak, baik dibawah angka 0 ada sumbu Y, maka hal itu terjadi homokedastisitas atau tidak adanya kasus heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat dalam gambar sebagai berikut:



**Gambar 3**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**  
Sumber: Laporan Keuangan Diolah, (2024)

Dapat dilihat pada gambar 3 menunjukkan Hasil Uji Heterokedastisitas Sesudah Transformasi Data Logaritma Natural. Pada grafik diatas, dapat diketahui bahwa titik-titik dalam *Scatterplot* menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat diidentifikasi bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi atau asumsi residual identik telah terpenuhi. Selain itu juga diperkuat dengan uji *glejser*, uji ini untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heterokedastisitas dengan cara meregres absolut residual. Hasil uji *glejser* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas (uji glejser)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.255	.538		.474	.637
Gender div	-.600	.354	-.211	-1.697	.094
Age div	-.100	.400	-.032	-.251	.803
Education background	.409	.230	.219	1.784	.079

Sumber: Laporan Keuangan Diolah, (2024)

Berdasarkan hasil uji *glejser* di atas dapat diartikan bahwa didalam analisis regresi tidak terjadi heterokedastisitas. Hal tersebut diketahui pada nilai signifikansi semua variabel independen yang menunjukkan angka lebih dari nilai probabilitas signifikansinya yakni > 0,05.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen dalam penelitian ini yaitu *gender*, *age* dan *education* berpengaruh terhadap variabel dependennya yaitu kinerja keuangan dengan proksi ROA. Adapun langkah-langkah dalam pengujian regresi linear berganda antara lain Uji R<sup>2</sup>, Uji T, Uji F. Hasil analisis uji regresi linear berganda dengan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.880	.819		-3.516	.001
Gender div	1.323	.539	.277	2.455	.016
Age div	-1.770	.609	-.338	-2.904	.005
Education background	-.318	.350	-.101	-.910	.366

Sumber: Laporan Keuangan Diolah, (2024)

Adapun rumus persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$KK = -2,880 + 1,323 GD - 1,770 AD - 0,318 ED + \epsilon$$

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat dibuat kesimpulan yang dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar -2,880 yang menyatakan bahwa apabila semua variabel independen yaitu *gender*, *age*, *education* dianggap konstan atau berarti nol, maka nilai KK atau kinerja keuangan perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi menurun sebesar 2,880. (2) Nilai koefisien regresi variabel *gender* (GD) sebesar 1,323 dengan tanda positif yang menyatakan bahwa adanya hubungan searah antara variabel *gender* dengan variabel kinerja keuangan (ROA). Hal tersebut dapat diartikan jika tingkat variabel *gender* naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan, maka variabel kinerja keuangan (ROA) akan meningkat sebesar 1.323. (3) Nilai koefisien regresi variabel *age* (AD) sebesar -1,770 dengan tanda negatif yang menyatakan bahwa tidak adanya hubungan searah antara variabel *age* dengan variabel kinerja keuangan (ROA). Hal tersebut dapat diartikan jika tingkat *age* naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan, maka variabel kinerja keuangan (ROA) akan menurun sebesar 1,770. (4) Nilai koefisien regresi

variabel *education* (ED) sebesar -0,318 dengan tanda negatif yang menyatakan bahwa adanya tidak adanya hubungan searah antara variabel *education* dengan variabel kinerja keuangan (ROA). Hal tersebut dapat diartikan jika tingkat variabel *education* naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan, maka variabel kinerja keuangan (ROA) akan menurun sebesar 0,318. Adapun langkah-langkah yang lazim yang digunakan dalam analisis regresi linear berganda dengan hasil sebagai berikut:

### Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Pengujian koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa besar presentase kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
*Model Summary<sup>b</sup>*

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.483 <sup>a</sup>	.233	.201	1.05991	1.206

a. *Predictors: (Constant), Education background, Gender diversity, Age diversity*

b. *Dependent Variable: ROA*

**Sumber: Laporan Keuangan Diolah, (2024)**

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dalam tabel diatas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau *R square* sebesar 0,233 yang berarti bahwa variabel *gender*, *age* dan *education* dapat menjelaskan variabel ROA sebesar 23,3%. Sedangkan, sisanya yakni 76,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian.

### Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F atau uji serentak merupakan pengujian yang memiliki tujuan untuk menentukan apakah model regresi layak digunakan atau tidak. Berikut hasil Uji F dalam penelitian ini:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji F**  
*ANOVA<sup>a</sup>*

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 <i>Regression</i>	24.548	3	8.183	7.284	.000 <sup>b</sup>
<i>Residual</i>	80.886	72	1.123		
<i>Total</i>	105.434	75			

a. *Dependent Variable: ROA*

b. *Predictors: (Constant), Education background, Gender diversity, Age diversity*

**Sumber: Laporan Keuangan Diolah, (2024)**

Berdasarkan tabel 8 diatas yang diolah dengan program SPSS, menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 7,284 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena signifikansi  $F < 0,05$  atau  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan pada penelitian.

### Uji Hipotesis (Uji T)

Uji T ini merupakan pengujian untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 9**  
**Hasil Uji T**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.880	.819		-3.516	.001
	Gender diversity	1.323	.539	.277	2.455	.016
	Age diversity	-1.770	.609	-.338	-2.904	.005
	Education	-.318	.350	-.101	-.910	.366

Sumber: Laporan Keuangan Diolah, (2024)

H<sub>1</sub>: *Gender diversity* berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan (ROA)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dalam uji t pada tabel 9, disebutkan variabel *gender* memiliki nilai t-hitung sebesar 2,455 dengan nilai signifikansi 0,016 yang berarti  $0,016 < 0,05$ . Pada variabel ini peneliti mengajukan hipotesis yaitu keberagaman gender berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H<sub>1</sub> diterima, yang berarti bahwa variabel keberagaman *gender* berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan.

H<sub>2</sub>: *Age diversity* berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan (ROA)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dalam uji t pada tabel 9, menunjukkan bahwa variabel *age* memiliki nilai t-hitung sebesar -2,904 dengan nilai signifikansi 0,005 yang berarti  $0,005 < 0,05$ . Pada variabel ini peneliti mengajukan hipotesis yaitu keberagaman usia atau *age* berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H<sub>2</sub> ditolak karena dengan kata lain berarti variabel keberagaman *age* berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan.

H<sub>3</sub>: *Educational background* berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan (ROA)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dalam uji t pada tabel 9, disebutkan variabel *education* memiliki nilai t-hitung sebesar -0,910 dengan nilai signifikansi 0,366 yang berarti  $0,366 > 0,05$ . Pada variabel ini peneliti mengajukan hipotesis yaitu *educational background* berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H<sub>3</sub> ditolak, yang berarti bahwa variabel *education* tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

## Pembahasan

### Pengaruh Gender Diversity Terhadap Kinerja Keuangan (ROA)

Dalam pengujian uji T pada tabel 9 yang menunjukkan bahwa variabel *gender* memiliki t-hitung sebesar 2,455 dengan nilai signifikansi sebesar 0,016, yang berarti nilai signifikansi  $0,016 < \text{probabilitas } 0,05$ . Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H<sub>1</sub> diterima yang memiliki arti bahwa adanya pengaruh signifikan antara keberagaman *gender* terhadap kinerja keuangan (ROA).

Hal tersebut berarti *gender diversity* atau keberagaman *gender* di suatu perusahaan semakin tinggi, maka kinerja keuangan perusahaan yang diprosikan dengan ROA akan semakin baik. Dengan adanya keberagaman *gender* dewan direksi pria dan wanita, mampu menciptakan gagasan-gagasan yang dapat memecahkan suatu masalah dalam kinerja keuangan suatu perusahaan. Dan dengan menggabungkan kekuatan dari berbagai gender, perusahaan dapat memanfaatkan diversitas ini untuk mencapai hasil yang lebih baik secara keseluruhan.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian Rahmanto dan Dara (2020) dan penelitian yang dilakukan oleh Susanti et al (2018) yang menunjukkan bahwa keberagaman *gender* berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan *Return of Asset* (ROA).

### **Pengaruh Age Diversity Terhadap Kinerja Keuangan (ROA)**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dalam uji T pada tabel 9, menunjukkan bahwa variabel *age* memiliki nilai t-hitung sebesar -2,904 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 yang berarti  $0,005 < 0,05$  yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel *age* terhadap kinerja keuangan (ROA). Akan tetapi dapat dilihat pada tabel *Coefficients*, nilai T menunjukkan nilai negatif sebesar -2,904 yang dapat disimpulkan bahwa keberagaman usia atau *age diversity* berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan (ROA) dan hipotesis. Hal ini berarti  $H_2$  yang menyatakan bahwa *age diversity* berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan ditolak.

Peneliti menduga adanya *age diversity* dalam dewan direksi yang kurang seimbang dapat berpotensi menurunkan kinerja keuangan perusahaan. Ketidakseimbangan ini bisa menciptakan kesenjangan pemahaman dan pandangan antara anggota dewan yang lebih muda dan lebih tua. Diversitas usia di suatu perusahaan tidak hanya mencakup perbedaan dalam usia anggota tim, tetapi juga mencakup perbedaan dalam tingkat pengalaman mereka. Pengalaman yang kaya dapat memperkuat proses pengambilan keputusan strategis perusahaan. Keputusan strategis yang didasarkan pada pengalaman yang solid memiliki potensi untuk meningkatkan daya saing dan posisi pasar perusahaan, yang pada akhirnya dapat berdampak positif pada kinerja keuangan jangka Panjang

Hasil tersebut selaras dengan penelitian Tarus dan Aime (2014) yang menyebutkan bahwa keberagaman usia dapat mempengaruhi pengambilan keputusan strategis karena kurangnya keterlibatan dewan direksi yang terdiri dari anggota muda dan tua. Temuan yang sejalan diperoleh oleh Anjani (2019) yang menemukan bahwa keragaman usia dewan berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan.

### **Pengaruh Educational Background Terhadap Kinerja Keuangan (ROA)**

Dapat dilihat pada tabel 9, hasil nilai signifikan variabel *education* sebesar 0,366 yang berarti signifikansi  $0,366 > \text{probabilitas } 0,05$ . Dengan kesimpulan,  $H_3$  yang menyatakan bahwa *educational background* berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan ditolak. Penulis menduga komposisi pendidikan di dewan direksi memainkan peran penting dalam kesuksesan perusahaan, tetapi penting untuk diingat bahwa keberhasilan dewan direksi tidak hanya ditentukan oleh latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis semata.

Meskipun pemahaman dasar tentang prinsip-prinsip ekonomi dan manajemen merupakan fondasi yang penting, kemampuan individu dalam mengatasi dinamika pasar yang kompleks, beradaptasi terhadap perubahan, dan merumuskan strategi yang efektif juga sangat penting. Faktor-faktor seperti konteks industri dan spesifik perusahaan juga memainkan peran besar dalam menentukan pentingnya latar belakang pendidikan tertentu. Misalnya, dalam industri teknologi, kombinasi latar belakang pendidikan dan pengalaman teknis mungkin menjadi kritis, sementara dalam sektor keuangan, pemahaman mendalam tentang keuangan dan ekonomi mungkin lebih vital. Oleh karena itu, penyesuaian latar belakang pendidikan dewan direksi dengan karakteristik industri dan perusahaan menjadi faktor penentu dalam mencapai keberhasilan.

Hasil penelitian atas hipotesis ketiga ini searah dengan hasil penelitian Gustiana et al (2021) yang menyatakan bahwa *educational background* dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Sedangkan, penelitian ini tidak mendukung penelitian Rinawati (2017) dan Kurniawati dan Henny (2020) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *educational background* dewan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan.



## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian telah dilakukan peneliti mengenai pengaruh *gender diversity*, *age diversity* dan *educational background* terhadap kinerja keuangan perusahaan manufaktur sector industry barang konsumsi, dapat disimpulkan bahwa (1) *Gender diversity* dalam dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Melalui inklusi perwakilan pria dan wanita dalam kepengurusan, tim dewan menjadi lebih cakup dan beragam dalam menghasilkan gagasan-gagasan inovatif yang mampu mengatasi berbagai tantangan. Dengan demikian, terbukti bahwa kehadiran keberagaman gender tidak hanya meningkatkan efisiensi dalam memecahkan masalah, tetapi juga berkontribusi signifikan terhadap peningkatan tingkat profitabilitas dalam kerangka kinerja keuangan perusahaan. (2) *Age diversity* berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa tingginya keberagaman umur atau *age* dewan direksi akan membuat kinerja keuangan menurun. Dengan adanya *age diversity* menciptakan kesenjangan pemahaman dan pandangan antara anggota dewan yang lebih muda dan lebih tua dalam proses pengambilan keputusan serta mempengaruhi keputusan investasi, manajemen risiko, dan strategi keuangan secara keseluruhan. (3) *Educational background* dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Penelitian ini mengindikasikan bahwa latar belakang pendidikan dewan direksi bukanlah faktor utama yang mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan dan pentingnya latar belakang pendidikan bisnis dan ekonomi pada dewan direksi tergantung pada sektor industri dan konteks perusahaan tertentu.

### Keterbatasan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan masih terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu: (1) Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel independent yaitu *gender diversity*, *age diversity* dan *educational background*. (2) Penelitian ini hanya melakukan pengamatan selama 4 tahun, yakni selama periode 2018-2021. (3) Dilihat dari hasil analisis, dalam penelitian ini variabel independennya hanya mampu menjelaskan variabel dependennya sebesar 23,3%. Sedangkan, sisanya yakni 76,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian.

### Saran

Berdasarkan hasil analisis serta kesimpulan yang ada pada penelitian ini, berikut saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini untuk peneliti selanjutnya agar mendapatkan hasil yang lebih baik yakni sebagai berikut: (1) Bagi penelitian selanjutnya agar melakukan penelitian di luar variabel independen yang telah digunakan dalam penelitian ini atau menambah variabel yang termasuk faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. (2) Diharapkan untuk penelitian selanjutnya untuk menggunakan sampel yang lebih banyak dan tahun yang lebih lama. (3) Disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk menggunakan objek penelitian pada perusahaan sektor lainnya terkait diversitas dewan direksi dan kinerja keuangan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, F. T. 2019. Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris dan Overconfidence Terhadap Tax Avoidance (Survei Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013 - 2016). *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis* 12(9), 1689-1699.
- Eliya, S. dan Y. Suprpto. 2022. Pengaruh Keberagaman Gender terhadap Kinerja Keuangan pada Perusahaan Manufaktur Barang Konsumsi Publik di Indonesia. *Journal of Management & Business* 5(2).
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariant dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang

- Gustiana L., Y. Darmayanti, dan Meihendri. 2021. Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris dan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris: Perusahaan Manufaktur di BEI Periode 2014-2018). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Auditing* 16(1).
- Indreswari, D. R. 2013. Pengaruh *Board Diversity* dan Kompensasi Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI tahun 2010). *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Jannah, N. A. 2017. Pengaruh Gender dan Latar Belakang Pendidikan CEO Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Go Public yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *E-Journal Unesa*. 6(1).
- Kristina, I. dan L. Wiratmaja. 2018. Pengaruh Board Diversity dan Intellectual Capital pada Nilai Perusahaan. *E-Jurnal Akuntansi* 22(3)
- Kurniawati, H. dan Henny. 2020. Pengaruh Jender, Kebangsaan, Latar Belakang Pendidikan, dan Usia Anggota Dewan terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Skripsi*. Universitas Tarumanegara. Jakarta.
- Kusumastuti, S., S. Supatmi, dan P. Sastra. Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance. *Jurnal Akuntansi dan keuangan* 9(2).
- Ayu, D.L. dan I. G. B. Wiksuana. 2018. The Effects of Gender Diversity in The Boardroom on Firm Financial Performance in Indonesia. *Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan* 11(2).
- Lubis, N. R. H., S. Syahyunan, dan M. F. Azhmy. 2022. Pengaruh Keberagaman Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital dan Kewirausahaan* 1(1).
- Putra I. G. dan I. D. Bimo. 2022. Pengaruh Strategi Diversifikasi Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Latar Belakang Pendidikan CEO Sebagai Variabel Moderasi Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2018. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* 20(2).
- Putri, S.Y. 2022. Pengaruh Direksi Asing, Keberagaman Gender, Latar Belakang Pendidikan dan Usia Anggota Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Skripsi*. Universitas Lampung. Lampung.
- Rahmanto, B. T. dan S. R. Dara. 2020. Diversitas Gender dan Kinerja Keuangan Sektor Farmasi di Indonesia. *Jurnal Proaksi* 7(2).
- Rinawati, I. 2017. Pengaruh Faktor Pendidikan CEO Terhadap Kinerja Perusahaan Keluarga Yang Go Public di Bursa Efek Indonesia. *Skripsi*. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta
- Sudana, I. M. dan E. Dwiputri. 2018. Karakteristik CEO dan Kinerja Perusahaan Non-Keuangan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia* 5(3)
- Tarus, D. K., & F. Aime. 2014. Board demographic diversity , firm performance and strategic change A test of moderation. *Management Research Review* 37(12), 1110-1136.
- Taufiq, M. 2020. Pengaruh Diversitas Dewan Terhadap Kinerja Keuangan (Studi pada sistem Two-Tier Emiten Sub Sektor Perbankan dan Properti & Real Estate dalam Bursa Efek Indonesia Tahun 2009 - 2018). *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang. Semarang
- Teg, I. W. T. 2016. Analisis Gender Diversity dan Remunerasi Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal TEKUN* 7(2).