

**ANALISIS PENGARUH KEBERAGAMAN DEWAN DAN KEPEMILIKAN
INSTITUSIONAL TERHADAP KINERJA KEUANGAN**

Widi Indri Safitri¹⁾, Komala Ardiyani²⁾, Amalia Ilmiani³⁾

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pekalongan Indonesia
Jalan Sriwijaya No. 3 Pekalongan, Jawa Tengah, 51115

Widiindri13@gmail.com¹⁾

ARTICLE INFO

Article history:

Received:

Received in revised form:

Accepted:

Keywords: Age Diversity, Board of Directors Size, Education Diversity, Financial Performance, Gender Diversity, Institutional Ownership, Nationality Diversity, Tenure Diversity.

Paper type

Artikel Penelitian

ABSTRACT (in English)

This research meant to examine the influence of gender diversity, nationality diversity, education diversity, age diversity, tenure diversity, size of the board of directors, institutional ownership on financial performance. The population in this study were manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange (BEI) consecutively in 2017-2021. The population of this study was 199 companies. Based on the sampling technique using purposive sampling, a sample of 10 companies was obtained. The analysis technique used is multiple linear regression analysis with the help of the SPSS application program. The results of this research show that Education Diversity, Age Diversity, Board of Directors Size have a significant effect on financial performance, while Gender Diversity, Nationality Diversity, Tenure Diversity, Institutional Ownership do not have a significant effect on Financial Performance.

Pendahuluan

Kementrian keuangan menyatakan bahwa pertumbuhan ekonomi global diproyeksi akan mengalami pelemahan. Hal tersebut disebabkan oleh meningkatnya risiko stagflasi, ketidakpastian pasar keuangan global, tekanan inflasi, dan situasi geopolitik. Lingkungan global kita akan menjadi melemah. Dengan demikian menjadi sebuah keharusan bagi perusahaan untuk tetap mempertahankan dan terus meningkatkan kinerja perusahaan demi mencapai tujuan yang di inginkan, baik secara finansial ataupun non finansial.

Salah satu cara untuk mempertahankan kinerja perusahaan adalah mempertahankan dan meningkatkan kinerja keuangannya. Karena kinerja keuangan merupakan penentuan ukuran-ukuran tertentu yang dapat mengukur keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan laba. Kinerja keuangan merupakan tolak ukur yang dapat menunjukkan kondisi perusahaan dalam keadaan baik atau buruk. Kondisi perusahaan yang baik akan menarik para investor untuk menanamkan modal mereka, sehingga dapat meningkatkan nilai perusahaan. Namun apabila kondisi perusahaan tersebut buruk maka sistem pengelolaan perusahaan tersebut ditingkatkan, sehingga mendapatkan hasil seperti yang diharapkan. Salah satunya dengan *menerapkan good corporate governance* (Aini et al. 2017).

Fenomena yang mendasari penelitian ini yaitu pada kasus PT. Tiga pilar sejahtera food tbk yang berkaitan dengan buruknya kinerja keuangan perusahaan, serta buruknya *good corporate governance* yang merugikan calon investor. Kasus ini pada tanggal 27 juli 2018 saat rapat umum laporan tahunan oleh dewan komisaris dan pemegang saham, direksi menjalankan tugasnya menyetorkan laporan tahunan, akan tetapi komisaris menemukan kejanggalan pada laporan keuangan dan meminta direksi untuk menjelaskan, namun tidak ada sedikitpun penjelasan yang cukup atas ketidakwajaran pada laporan keuangan tersebut. Dengan pelaksanaan tanggung jawab yang tidak benar tersebut, dewan komisaris lantas menolak laporan tahunan tersebut. Setelah diselidiki lebih lanjut direksi melakukan manipulasi laporan keuangan 2017 dengan tujuan mengerek harga saham perseroan dengan cara memberikan pernyataan yang tidak benar atau menyesatkan sehingga mempengaruhi harga efek di bursa efek indonesia. Adapun manipulasinya berupa enam perusahaan distributor afiliasi yang ditulis merupakan pihak ketiga, dan adanya penggelembungan (*overstatement*) piutang dari enam perusahaan tersebut dengan nilai mencapai Rp 1,4 triliun. Adanya dugaan aliran dana dari perseroan senilai Rp 1,78 triliun kepada manajemen melalui beberapa skema seperti pencarian dana dari beberapa bank melalui deposito berjangka, transfer bank, dan yang lainnya. Hal ini tidak dilakukan pengungkapan yang memadai oleh perseroan sehingga melanggar aspek pengawasan pasar modal. Hal ini tentunya memberikan kerugian kepada para pemegang saham tiga pilar dan melanggar aspek perlindungan terhadap investor pasar modal (Soenarso & Mahadi 2021).

Lebih lanjut PT. Tiga pilar sejahtera food tbk (aisa) juga menghentikan bisnis beras pasca kasus hukum yang menimpa pada pertengahan tahun lalu membuat kinerja perusahaan memburuk. Berdasarkan laporan keuangan aisa pada tahun 2019, perseroan membukukan penjualan sebesar Rp1.510,43 miliar, turun sebesar 4,60% atau Rp.72,83 miliar dibandingkan dengan tahun 2018 yang tercatat sebesar Rp1.583,26 miliar. Pada tahun 2020 aisa juga kembali mengalami penurunan penjualan. Perseroan membukukan penjualan tahun 2020 yaitu sebesar Rp1.283,33 miliar, turun sebesar 15,04% atau Rp227,10 miliar dari tahun sebelumnya yang tercatat sebesar Rp1.510,43 miliar (Sari & Hidayat 2018). Hal ini menjelaskan buruknya *good corporate governance* dan kinerja keuangan perusahaan akibat perusahaan tidak menerapkan prinsip-prinsip *goood corporate governance* secara kongkret yang mengakibatkan perusahaan

rentan akan berbagai masalah dan tidak bisa mempertahankan kinerja keuangan dalam waktu yang lama. Buruknya tata kelola perusahaan tentu erat kaitannya dengan manajemen yang buruk. Manajemen yang buruk tentunya berpengaruh pada pengelolaan keuangan perusahaan itu sendiri (Selvias *et al.* 2021).

Dewan direksi adalah pihak yang berwenang atas operasional maupun manajemen organisasi (Gaol 2022). Efektivitas dan efisiensi kinerja direksi dalam pengelolaan sumber daya yang dimiliki dapat meningkatkan keuntungan sehingga meningkatkan kinerja keuangan. Adanya hal tersebut dapat meminimalisir masalah keagenan jika tujuan masing-masing pihak baik prinsipal maupun agen terpenuhi. Hal berikut ini berlaku bagi prinsipal, semakin tinggi keuntungan perusahaan maka semakin meningkat. Apabila menyangkut agen, semakin tinggi keuntungannya, maka kinerja manajer (agen) dianggap semakin baik sehingga bonus dan imbalannya juga meningkat (Luthfiana Lulu 2023). Ukuran dewan direksi mengacu pada jumlah direktur yang terlibat dalam manajemen perusahaan, dengan asumsi bahwa semakin banyak direktur yang berpartisipasi dipercaya mampu mengelola perusahaan dengan baik karena tugas pengambilan keputusan dapat diselesaikan lebih cepat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ujebe & Ndubuisi (2022) dan Luthfiana Lulu (2023) ukuran dewan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan.

Kepemilikan institusional merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Kepemilikan institusional memiliki arti penting dalam memonitor manajemen karena dengan adanya kepemilikan oleh institusional akan mendorong peningkatan pengawasan yang lebih optimal. Monitoring tersebut tentunya akan menjamin kemakmuran untuk pemegang saham, pengaruh kepemilikan institusional sebagai agen pengawas ditekan melalui investasi mereka yang cukup besar dalam pasar modal (Pricilia & Susanto 2017). Secara teoritis bahwa semakin kuat kontrol terhadap perusahaan maka akan semakin tinggi pula kepemilikan institusional terhadap perusahaan, kinerja perusahaan akan naik apabila pemilik perusahaan bisa mengendalikan perilaku manajemen supaya bertindak sesuai dengan tujuan perusahaan (Monica & Dewi 2019). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Monica & Dewi (2019) kepemilikan institusional berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ernawati (2021) kepemilikan institusional tidak berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menemukan bukti empiris tentang keberagaman dewan, ukuran dewan dan kepemilikan institusional terhadap kinerja keuangan perusahaan manufaktur yang terdaftar di bursa efek Indonesia.

Kajian Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Teori Keagenan sebagai suatu perikatan dua pihak yaitu prinsipal dan agen. Prinsipal merupakan para pemegang saham sedangkan agen merupakan manajemen perusahaan. Kontrak tersebut melibatkan pihak manajemen (agen) yang bekerja sebagai pihak pengambil keputusan sekaligus untuk memaksimalkan keuntungan perusahaan dan memaksimalkan kepentingan para pemegang saham (prinsipal). Hubungan keagenan adalah suatu kontrak dimana satu atau beberapa orang (pemberi kerja atau principal) memperkerjakan orang lain (agen) untuk melaksanakan sejumlah jasa mendelegasikan wewenang untuk mengambil keputusan kepada agen itu (Jensen & Meckling 1976).

Teori ini menjelaskan hubungan antara pemilik perusahaan dengan manajer yang perlu dikelola dengan baik sehingga mereka dapat bertindak sesuai dengan kepentingan klien. Agar agen atau manajemen melakukan tugasnya dengan baik, maka mereka harus diberi imbalan dan

pengawasan yang memadai. Manajemen melakukan tindakan pengawasan dengan cara-cara seperti hubungan antar manajemen, pemeriksaan laporan keuangan, dan pengambilan keputusan. Namun, kegiatan pengawasan tersebut membutuhkan biaya yang disebut dengan biaya agensi. Biaya agensi adalah biaya yang dihasilkan dari pengaturan kontrak antara pemilik dan manajemen puncak perusahaan (Jensen & Meckling 1976).

Resource Based Theory (Teori Ketergantungan Sumber Daya)

Teori ketergantungan sumber daya pertama kali dikemukakan pada tahun 1978 oleh Jeffrey Pfeffer dan Gerald Salancik. Pfeffer & Salancik (1978) menjelaskan bahwa organisasi atau perusahaan merupakan suatu entitas yang dependen atau memiliki ketergantungan sumber daya dalam beroperasi. Sumber daya yang dimaksud dapat berupa uang, sumber daya fisik seperti aset mesin dan gedung serta informasi dari sumber daya manusia. Dalam hal ini, teori ketergantungan sumber daya menjelaskan bahwa jajaran dewan dapat dilihat sebagai salah satu cara untuk memperoleh sumber daya internal maupun eksternal dan informasi penting bagi perusahaan (Karinda *et al.* 2022). Teori ini membahas tentang sumber daya yang dimiliki perusahaan dan bagaimana perusahaan tersebut dapat mengolah, dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat menciptakan nilai tambah bagi perusahaan dalam mengambil peluang kesempatan dan menghadapi ancaman sehingga perusahaan memiliki keunggulan kompetitif yang berbeda dengan perusahaan lain untuk menguasai pasar (Wijayani 2017).

Kinerja Keuangan

Kinerja keuangan merupakan keuntungan yang dihasilkan oleh perusahaan dalam periode tertentu yang mengacu terhadap standar yang telah ditetapkan tingkat kinerja perusahaan dilakukan dengan melakukan evaluasi melalui pengukuran atas apa yang dihasilkan perusahaan menggunakan ukuran-ukuran yang telah disepakati. Hasil evaluasi tersebut akan menghasilkan informasi mengenai kualitas perusahaan yang berguna baik untuk perusahaan, investor, pemerintah, dan pihak yang berkepentingan. Pengukuran kinerja perusahaan terbagi menjadi dua, yaitu pengukuran non kinerja keuangan dan pengukuran kinerja keuangan. Pengukuran kinerja non keuangan menggunakan aspek operasional dan administrasi perusahaan sebagai bahan pengukurannya, sedangkan pengukuran kinerja keuangan menggunakan analisis keuangan yang pada dasarnya dilakukan dengan melakukan evaluasi kinerja di masa lalu, analisis kinerja keuangan dapat menggunakan margin laba kotor, rasio modal kerja, roa (*return on assets*), roe (*return on equity*) (Lesmana & Surjanto 2003).

Keberagaman dewan

Keberagaman dewan merupakan suatu gambaran ketika anggota dewan memiliki latar belakang yang berbeda-beda (tidak homogen) atau dalam pengertian yang lebih sederhana, keberagaman berarti memiliki individu yang berbeda satu sama lain. Keberagaman dewan direksi sering berfokus pada gender dan etnis, serta independensi dari tekanan internal perusahaan. Dorongan argumen yang mendukung dewan yang beragam adalah melampaui seleksi berdasarkan calon anggota yang cocok dengan salah satu kategori ini (Hakovirta *et al.* 2020). Namun keberagaman juga dapat digolongkan dalam beberapa kategori diantaranya hal ini dapat diukur menggunakan usia, kebangsaan, jenis kelamin, lama masa jabatan serta latar belakang pendidikan (Nugrahani & Yuniarti 2021). Secara singkat keberagaman dewan

bertujuan untuk menumbuhkan spektrum atribut dan karakteristik demografis yang luas pada posisi dewan.

Gender Diversity

Gender adalah status, yang dibangun melalui sosial, budaya, psikologis berarti berdasarkan pada ciri-ciri pribadi. (Hassan & Marimuthu, 2017). Diversitas ini berfokus pada keberadaan dewan direksi wanita dalam sebuah perusahaan. Keberadaan wanita dalam jajaran dewan menandakan bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap orang (tidak diskriminasi), memiliki pemahaman yang luas mengenai pasar dan konsumen perusahaan, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan reputasi (legitimasi) dan nilai perusahaan (Astuti, 2017). Berdasarkan uraian tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut:
H1: *Gender diversity* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan

Nasionality Diversity

Keberadaan mereka dinilai membawa perspektif, bahasa, keyakinan, opini, dan latar belakang keluarga, serta pengalaman profesional yang luas, sehingga memiliki pengetahuan bisnis yang kaya dan alternatif untuk penyelesaian masalah kompleks (Zulkarnain & Wirawati 2019). Anggota dewan direksi yang berkewarganegaraan asing membawa ide, gagasan pengetahuan dan keahlian baru untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi operasional perusahaan. Dewan direksi asing juga mampu memonitor dan memiliki informasi yang lebih baik (Ujunwa 2012). Berdasarkan uraian tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut:
H2: *Nasionality Diversity* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan

Education Diversity

Keberagaman pendidikan merupakan salah satu keragaman yang ada dalam suatu perusahaan. Latar belakang pendidikan pengurus sangat mempengaruhi strategi yang diambil dalam pengambilan keputusan dewan. Keragaman pendidikan membuat direksi membuat keputusan strategis sesuai dengan bidang dan latar belakang pendidikannya. Pendidikan tinggi meningkatkan kemampuan intelektual setiap individu dan memberikan lebih banyak kemampuan untuk pengambilan keputusan yang berkualitas unggul. Berdasarkan uraian tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut:
H3: *Education diversity* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan

Age Diversity

Usia merupakan penentu yang cukup penting terhadap pembentukan kerja seseorang. Karyawan yang telah memiliki lanjut usia, akan lebih sulit untuk memulai karir baru sehingga mereka akan lebih loyal terhadap perusahaan. Selain itu sikap dewasa dan matang dapat membuat seseorang lebih bijak dalam mengambil suatu keputusan. Tingkat pengalaman dan tingkat pengambilan risiko dewan juga dianggap sebagai usia dewan. Dewan yang memiliki beragam usia yang berbeda akan memiliki perspektif dan keterampilan yang berbeda, sehingga terjadilah keseimbangan di dalam struktur dewan. Berdasarkan uraian tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut:
H4: *Age diversity* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan

Tenure Diversity

Tenure diversity merupakan gambaran campuran anggota dewan yang sudah lama menjabat dan dewan anggota yang baru menjabat. Semakin lama masa jabatan pada anggota dewan dapat memungkinkan anggota dewan untuk dapat memahami bisnis mereka dan aktivitas khusus dalam perusahaan yang dapat mengoptimalkan kemampuannya untuk membantu eksekutif dan membawa sumber daya berharga ke perusahaan. Semakin lama masa jabatan pada anggota dewan dapat memberikan pengalaman, kompetensi serta komitmen yang lebih besar pada perusahaan karena memiliki lebih banyak pengetahuan mengenai perusahaan dan lingkungan bisnis (Kartikaningdyah & Natalia 2017). Berdasarkan uraian tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut:

H5: *Tenure Diversity* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan

Ukuran Dewan

Ukuran dewan direksi mengacu pada jumlah direktur yang terlibat dalam manajemen perusahaan dengan asumsi bahwa semakin banyak direktur yang berpartisipasi dipercaya mampu mengelola perusahaan dengan baik karena tugas pengambilan keputusan dapat diselesaikan lebih cepat. Dewan direksi memiliki kuasa yang besar dalam mengelola segala sumber daya yang ada dalam perusahaan. Dewan direksi memiliki tugas untuk menentukan arah kebijakan dan strategi sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Ukuran dewan direksi merupakan salah satu mekanisme corporate governance yang sangat penting dalam menentukan kinerja perusahaan (Sukandar 2014). Dewan direksi adalah pihak yang bertanggung jawab atas operasional maupun manajemen pada perusahaan. Uraian tersebut diajukan hipotesis:

H6: Ukuran Dewan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan

Kepemilikan Institusional

Kepemilikan institusional adalah tingkat kepemilikan saham oleh pihak institusi dan blockholders pada akhir tahun. Adanya kepemilikan institusional pada perusahaan akan meningkatkan pengawasan dari pihak institusi yang lebih optimal terhadap kinerja manajemen, karena kepemilikan saham institusi mampu mewakili suatu sumber kekuasaan yang dapat digunakan untuk mendukung atau sebaliknya terhadap kinerja manajemen (Suryanto & Refianto 2019). Kepemilikan institusional memiliki peran penting dalam melakukan fungsi monitoring manajemen sehingga dapat mendorong peningkatan pengawasan yang lebih optimal (Aini *et al.* 2017). Hipotesis yang dapat diajukan dalam uraian tersebut adalah:

H7: Kepemilikan Institusional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *purposive sampling*. Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di bursa efek Indonesia (BEI) pada tahun 2017-2021.

Kinerja Keuangan (Variabel Dependen)

Variabel dependen biasanya sering disebut dengan variabel terikat. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja keuangan. Kinerja keuangan diukur dengan ROA atau return on assets (ROA), ROA adalah rasio yang digunakan untuk mengukur

seberapa besar jumlah laba bersih dapat dihasilkan oleh perusahaan dengan memanfaatkan aset yang dimiliki perusahaan (Hery 2015). indikator pengukuran roa sebagai berikut:

$$ROA = \frac{\text{laba bersih setelah pajak}}{\text{total aset}} \times 100\%$$

Keberagaman dewan (Variabel Independen)

Dalam penelitian ini keberagaman dewan berfokus pada dewan direksi yang meliputi *gender diversity*, *nasionality diversity*, *education diversity*, *age diversity*, *tenure diversity*.

- a) *Gender diversity*, menggambarkan banyaknya persebaran laki- laki dan wanita yang menduduki posisi anggota dewan perhitungan *gender diversity* menurut penelitian Rokhilla *et al.* (2022).

$$\text{Gender Diversity} = \frac{\text{jumlah dewan direksi wanita}}{\text{jumlah dewan direksi}} \times 100\%$$

- b) *Nasionality diversity*, dapat didefinisikan dengan kaberdnaan dewan direktur asing pada perusahaan yaitu direktur yang memiliki kewarganegeraan yang bukan negara dimana perusahaan itu berada. Untuk mengukur *nasionality diversity* menurut penelitian Rokhilla *et al.* (2022).

$$\text{Nasionality Diversity} = \frac{\text{Jumlah dewan direksi asing}}{\text{jumlah dewan direksi}}$$

- c) *Education Diversity* merupakan pendidikan yang di enyam dewan direksi. Dengan memfokuskan pada dewan direksi yang memiliki pendidikan dengan berlatar belakang pendidikan ekonomi perhitungan *education diversity* menurut penelitian Rokhilla *et al.* (2022).

$$\text{Education Diversity} = \frac{\text{Jumlah anggota direksi berpendidikan ekonomi}}{\text{jumlah dewan direksi}}$$

- d) *Age Diversity* merupakan persebaran usia pada struktur dewan direksi pada suatu perusahaan. Perhitungan *age diversity* menggunakan perhitungan dewan direksi yang memiliki usia dia atas 40 tahun dan dewan direksi yang memiliki usia dibawah 40 tahun. Perhitungan *age diversity* menurut penelitian rokhilla *et al.* (2022).

$$\text{Age Diversity} = \frac{\text{Jumlah dewan direksi >40 tahun}}{\text{jumlah dewan direksi}}$$

- e) *Tenure Diversity* menggambarkan campuran anggota dewan baru dan anggota dewan yang sudah lama menjabat untuk jangka waktu yang lama. *Tenure diversity* dihitung dengan lama masa jabatan direktur di perusahaan tersebut terhitung sejak tahun pertama direktur menjabat di perusahaan tersebut. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni *et al.* (2016) *tenure diversity* dirumuskan dengan

$$\text{Tenure Diversity} = \frac{\text{maximum masa jabatan direktur} - \text{minimum masa jabatan direktur}}{\text{maximum masa jabatan direktur}}$$

Ukuran Dewan Direksi

Ukuran dewan direksi adalah jumlah seluruh anggota direksi yang mengelola perusahaan. Semakin banyak dewan direksi yang terlibat dipercaya mampu

mengelola perusahaan lebih baik, karena penyelesaian pekerjaan serta pengambilan keputusan menjadi lebih cepat.

Ukuran dewan direksi = jumlah dewan direksi

Kepemilikan institusioanal

Kepemilikan institusional merupakan saham perusahaan yang dimiliki oleh institusi yaitu kepemilikan oleh perusahaan atau lembaga lainnya. Jadi, Semakin banyak kepemilikan institusional maka semakin bagus kinerja perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ernawati (2021) kepemilikan institusional dirumuskan dengan :

$$\text{Kepemilikan Institusional (Ins)} = \frac{\text{Saham yang dimiliki Institusional}}{\text{Total Saham yang Beredar}} \times 100\%$$

Metode Analisis data

Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis ini digunakan untuk menganalisis seberapa jauh pengaruh variabel dependen. Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah variabel independen, yaitu *gender diversity*, *nationality diversity*, *education diversity*, *age diversity*, *tenure diversity*, ukuran dewan direksi, kepemilikan institusional. Model pengujian hipotesis pada penelitian ini digunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + e$$

Keterangan:

- Y = kinerja keuangan/roa
- A = konstanta
- X₁ = *nationality diversity*
- X₂ = *education diversity*
- X₃ = *age diversity*
- X₄ = *tenure diversity*
- X₅ = ukuran dewan direksi
- X₆ = kepemilikan institusional
- E = error.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda

Data Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Gender Diversity</i>	50	,13	,75	,3004	,13780
<i>Nationality Diversity</i>	50	,10	1,00	,4354	,22679
<i>Education Diversity</i>	50	,13	,88	,5320	,24100
<i>Age Diversity</i>	50	,50	1,00	,9790	,07702

<i>Tenure Diversity</i>	50	0	12	5,00	3,213
Ukuran Dewan Direksi	50	3	14	6,58	2,865
Kepemilikan Institusional	50	,20	1,00	,7796	,17919
Kinerja Keuangan	50	-,40	,47	,0855	,14591
Valid N (listwise)	50				

a. dependen variabel: Kinerja Keuangan

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis dengan menggunakan statistik deskriptif dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel *gender diversity* (x1) dengan jumlah (n) sebanyak 50 memiliki nilai minimum (terkecil) sebesar 0,13 nilai maksimum(terbesar) sebesar 0,75 dan mean (rata-rata) sebesar 0,3004, standardeviasi (simpanganbaku) variabel ini adalah 0,13780
- Variabel *nasionality diversity* (x) dengan jumlah (n) sebanyak 50 memiliki nilai minimum (terkecil) sebesar 0,10 nilai maksimum(terbesar) sebesar 1,000 dan mean (rata-rata) sebesar 0,4354, standardeviasi (simpanganbaku) variabel ini adalah 0,22679
- Variabel *education diversity* (x) dengan jumlah (n) sebanyak 50 memiliki nilai minimum (terkecil) sebesar 0,13 nilai maksimum(terbesar) sebesar 0,88 dan mean (rata-rata) sebesar 0,5320 standardeviasi (simpanganbaku) variabel ini adalah 0,24100
- Variabel *age diversity* (x) dengan jumlah (n) sebanyak 50 memiliki nilai minimum 0,50 nilai maximum 1,00, memiliki nilai rata-rata 0,9790, standardeviasi (simpanganbaku) variabel ini adalah 0,07702
- Variabel *tenure diversity* (x) dengan jumlah (n) sebanyak 50 memiliki nilai minimum 0 nilai maximum 12, memiliki nilai rata-rata 5,00 standardeviasi (simpanganbaku) variabel ini adalah 3,213
- Variabel ukuran dewan (x) dengan jumlah (n) sebanyak 50 memiliki nilai minimum 3, memiliki nilai macimum 14, memiliki nilai rata- rata 6,58 standardeviasi (simpanganbaku) variabel ini adalah 2,865
- Variabel kepemilkian institusional (x) dengan jumlah (n) sebanyak 50 memiliki nilai minimum 0,20 memiliki nilai maximum 1,00 memiliki nilai rata-rata 0,7796, standardeviasi (simpanganbaku) variabel ini adalah 0,17919
- Variabel kinerja keuangan (y) dengan jumlah nilai (n) sebanyak 50 memiliki nilai minimum -0,40, memiliki nilai maximum 0,47 memiliki nilai rata rata 0,0855 dan memiliki nilai standar deviasi 0,1459.

Kelayakan model

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,606	7	,087	8,329	,000 ^b

Residual	,437	42	,010		
Total	1,043	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Keuangan

b. Predictors: (Constant), Kepemilikan Institusional, Ukuran Dewan Direksi, Gender Diversity, Tenure Diversity, Age Diversity, Nationality Diversity, Education Diversity

Sumber: output spss, data sekunder yang diolah 2023

Dari tabel dapat dilihat pada tingkat signifikasi 0,000 dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 maka $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji f dapat disimpulkan bahwa uji model ini (model fit) layak untuk digunakan pada penelitian.

Uji T

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil pengujian terhadap t test dengan standar signifikasi $\alpha = 5\%$ atau 0,05 adalah;

a. jika $\text{sig} < \alpha$, maka ada pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

b. jika $\text{sig} \geq \alpha$, maka tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel independen dengan variabel dependen.

Coefficients⁸

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,009	,223		-4,525	,000
Gender Diversity	,164	,113	,155	1,457	,152
Nationality Diversity	-,143	,071	-,222	-2,018	,050
Education Diversity	,234	,088	,387	2,665	,011
Age Diversity	,799	,200	,422	4,002	,000
Tenure Diversity	,006	,005	,126	1,104	,276
Ukuran Dewan Direksi	,029	,006	,579	5,301	,000

	Kepemilikan Institusional	-,028	,115	-,035	-,246	,80 7
--	------------------------------	-------	------	-------	-------	----------

a. Dependent Variable: Kinerja Keuangan

a. Pengujian hipotesis pertama (H1)

Nilai signifikansi sebesar 0,152 karena nilai signifikansi $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka variabel *gender diversity* (X1) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja keuangan (Y), sehingga dapat disimpulkan H1 di tolak.

b. Pengujian hipotesis kedua (H2)

Nilai signifikansi sebesar 0,050 karena nilai signifikansi $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka variabel *nationality diversity* (X2) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja keuangan (Y), sehingga dapat disimpulkan H2 di tolak.

c. Pengujian hipotesis ketiga (H3)

Nilai signifikansi sebesar 0,011 karena nilai signifikansi $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka variabel *education diversity* (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan (Y), sehingga dapat disimpulkan H3 di terima.

d. Pengujian hipotesis keempat (H4)

Nilai signifikansi sebesar 0,000 karena nilai $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka variabel *age diversity* (X4) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan (Y), sehingga dapat disimpulkan H4 di terima.

e. Pengujian hipotesis kelima (H5)

Nilai signifikansi sebesar 0,276 karena nilai signifikansi $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka variabel *tenure diversity* (X5) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja keuangan (Y), sehingga dapat disimpulkan H5 di tolak.

f. Pengujian hipotesis keenam (H6)

Nilai dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 karena nilai $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka variabel ukuran dewan direksi (X6) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan (Y), sehingga dapat disimpulkan H6 di terima.

g. Pengujian hipotesis ketujuh (H7)

Nilai signifikansi sebesar 0,807 karena nilai signifikansi $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka variabel kepemilikan institusional (X7) tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan (Y), sehingga dapat disimpulkan H7 di tolak.

Pengaruh *gender diversity* terhadap kinerja keuangan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa *gender diversity* berpengaruh terhadap kinerja keuangan dengan nilai signifikansi 0,152 artinya hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *gender diversity* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan keberadaan dewan direksi wanita memiliki pengaruh yang tidak signifikan dalam kinerja keuangan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *gender diversity* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja keuangan. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian Rokhilla *et al*,(2022) yang menyatakan bahwa *gender diversity* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja keuangan.

Pengaruh *nationality diversity* terhadap kinerja keuangan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa *Nationality diversity* tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan dengan nilai signifikansi 0,152 Artinya hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *nationality diversity* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

keuangan ditolak. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori ketergantungan sumberdaya yang menyatakan bahwa keragaman meningkatkan dan membarikan inspirasi serta sikap stimulus secara psikologis dan kepercayaan tidak terdistribusi secara acak dalam populasi tetapi cenderung yang beragam secara sistematis sesuai demografi seperti usia dan gender, lama masa jabatan serta pendidikan dan kebangsaan asing (Ulrich & Barney 1984). Hal ini disebabkan kemungkinan dewan direksi dengan budaya yang lebih baik dan kepedulian sosial yang tinggi mungkin dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Rokhilla *et al*, (2022). menyatakan bahwa *nationality diversity* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja keuangan.

Pengaruh *education diversity* terhadap kinerja keuangan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa *education diversity* tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan dengan nilai signifikansi 0,011 artinya hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *education diversity* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan diterima. Temuan ini selaras dengan teori ketergantungan yang menyatakan dewan direksi yang memiliki latar belakang pendidikan ekonomi merupakan salah satu sumber daya bagi perusahaan yang dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *education diversity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan. Hasil ini tidak mendukung penelitian Rokhilla *et al*, (2022) yang menyatakan bahwa *education diversity* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan.

Pengaruh *age diversity* terhadap kinerja keuangan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa *age diversity* berpengaruh terhadap kinerja keuangan dengan nilai signifikansi 0,000 artinya hipotesis keempat yang menyatakan bahwa *education diversity* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *age diversity* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan. Temuan ini selaras dengan teori ketergantungan dimana perusahaan akan mencapai keuntungan apabila perusahaan memiliki sumberdaya yang unggul serta kompotitip. Dewan direksi yang lebih ber-umur merupakan sumberdaya penting bagi perusahaan karena dewan direksi yang lebih ber umur memiliki banyak koneksi dan relasi yang luas sehingga perusahaan dapat memiliki kesempatan lebih banyak dalam mengambil keuntungan serta dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Hasil penelitian ini di mendukung penelitian kim & lim (2010) yang menyatakan bahwa *age diversity* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan.

Pengaruh *tenure diversity* terhadap kinerja keuangan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa *tenure diversity* tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan dengan nilai signifikansi 0,276 artinya hipotesis kelima yang menyatakan bahwa *tenure diversity* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan ditolak. Hal ini tidak sejalan dengan teori ketergantungan sumberdaya yang menyatakan bahwa pada Masing masing anggota akan memberikan kumpulan dari pengalaman, attachment, dan pandangan yang unik dan berbeda-beda bagi tim manajemen, namun masa jabatan dewan direksi tidak mempengaruhi kinerja perusahaan karena dewan direksi dengan masa jabatan yang lama ataupun yang baru memiliki tanggung jawab dan tugas yang sama untuk mengelola kinerja perusahaan. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu hosny &

elgharbawy (2022) yang menyatakan bahwa *tenure diversity* tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

Pengaruh ukuran dewan direksi terhadap kinerja keuangan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa ukuran dewan berpengaruh terhadap kinerja keuangan dengan nilai signifikansi 0,000 artinya hipotesis keenam yang menyatakan bahwa ukuran dewan direksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan terima. Hal ini sejalan dengan teori keagenan yang meyakini bahwa dewan direksi yang bertanggung jawab dalam perusahaan untuk mengelola serta mengambil keputusan agar mendapatkan keuntungan maksimal bagi perusahaan serta memberikan keuntungan maksimal bagi para pemegang saham. Hasil penelitian ini mendukung penelitian luthfiana lulu (2023) yang menyatakan bahwa ukuran dewan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan.

Pengaruh kepemilikan institusional terhadap kinerja keuangan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa kepemilikan institusional tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan dengan nilai signifikansi 0,807 artinya hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa kepemilikan institusional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemilikan institusional tidak berpengaruh pada kinerja keuangan perusahaan. Hal ini tidak sejalan dengan teori keagenan yang menyatakan bahwa Teori ini menjelaskan hubungan antara pemilik perusahaan dengan manajer yang perlu dikelola dengan baik sehingga mereka dapat bertindak sesuai dengan kepentingan klien.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa keberadaan dewan direksi wanita memiliki pengaruh yang positif tidak signifikan terhadap kinerja keuangan. *Nationality Diversity* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan, *Educational diversity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan, *Age diversity* berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan, Masa jabatan pada komposisi dewan direksi belum dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan, Ukuran dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan dan Kepemilikan institusional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan.

Daftar Pustaka

- Aini, A. N., Santoso, E. B., & Isnani. (2017). Pengaruh Kepemilikan Institusional, Proporsi Dewan Komisaris Independen, Komite Audit, Struktur Modal, Ukuran Perusahaan Dan Leverage Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Barang Konsumsi yang Terdaftar di BEI Tahun 2. *Jurnal Ekonomi Akuntansi*, 1–18. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/AKS/article/download/796/772>
- Anggraeni, G., Kristanti, F. T., Si, M., & Muslih, M. (2016). Pengaruh Intellectual Capital , Gender Diversity , Age Diversity , Dan Tenure Diversity Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan *The Influence Of Intellectual Capital , Gender Diversity , Age Diversity , And Tenure Diversity On The Company Financial Performan*. 3(2), 1656–1664.
- Astuti, E. P. (2017). Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *KREATIF : Jurnal Ilmiah*

Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 4(2).

- Ernawati, S. B. S. (2021). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Kepemilikan Institusional, Komisaris Independen Dan Leverage Terhadap Kinerja Keuangan. 19(2), 231–246.
- Gaol, agnes M. L. N. S. (2022). Pengaruh *Corporate Governance* Dan Pengungkapan *Sustainability Report* Terhadap Kinerja Keuangan. 5.
- Hakovirta, M., Denuwara, N., Bharathi, S., Topping, P., & Eloranta, J. (2020). *The importance of diversity on boards of directors' effectiveness and its Impact on innovativeness in the bioeconomy. Humanities and Social Sciences Communications*, 1–9. <https://doi.org/10.1057/s41599-020-00605-9>
- Hassan, R., & Marimuthu, M. (2017). *Diversity on Corporate Boards and Firm Performance : An Empirical Evidence from Malaysia Diversity on Corporate Boards and Firm Performance : An Empirical Evidence from Malaysia. January*. <https://doi.org/10.20448/801.21.1.8>
- Hery. (2015). Analisis laporan keuangan : pendekatan rasio keuangan. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hosny, K., & Elgharbawy, A. (2022). *Board diversity and fi nancial performance : empirical evidence from the United Kingdom*. 35(4), 561–580. <https://doi.org/10.1108/ARJ-02-2020-0037>
- Jensen, C., & Meckling, H. (1976). Theory The Firm : Managerial Be Havior, Agency Cost And Owner ship Structure. *Journal of Financial Economics* 3, 3, 305–360.
- Karinda, D. N., Suranto, F., & Farhana, S. (2022). Karakteristik dewan dan kinerja keuangan perusahaan di indonesia. *Journal of Accounting & Management Innovation*, 6(1), 96–121.
- Kartikaningdyah, E., & Natalia, R. (2017). Pengaruh *Tax Avoidance dan Board Diversity* terhadap Kinerja Perusahaan dalam Perspektif *Corporate Governance*. 2(2), 114–122.
- Lesmana, R., & Surjanto, R. (2003). *Financial performance analyzing*. Elex Media Komputindo.
- Luthfiana lulu, G. D. N. (2023). Pengaruh *Good Corporate Governance*, Struktur Modal dan Ukuran Perusahaan terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Bina Akuntansi*, 10(1), 364–377. <https://wiyatamandala.e-journal.id/JBA/article/view/355/223>
- Monica, S., & Dewi, A. S. (2019). Pengaruh Kepemilikan Institusional Dan Dewan Komisaris Independen Terhadap Kinerja Keuangan Di Bursa Efek Indonesia. 1–15
- Nugrahani, W. P., & Yuniarti, R. (2021). Pengaruh Board Gender, Dewan Komisaris Independen, Komite Audit dan kepemilikan Institusional Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Kasus pada Perusahaan Sub Sektor Bank yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2017). *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Dan Sains*, 01(1), 59–68.
- Pfeffer, J., & Salancik, G. R. (1978). *The External Control of Organizations*. Harper & Row.
- Pricilia, S., & Susanto, L. (2017). Pengaruh kepemilikan institusional, kepemilikan manajerial, komisaris independen, dan ukuran dewan komisaris terhadap manajemen laba serta

- implikasinya terhadap kinerja keuangan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di bursa efek indonesia periode 201. *Jurnal Ekonomi*, 22(2), 267–285.
<https://doi.org/10.24912/je.v22i2.226>
- Rokhilla, N., Lubis, H., & Azhmy, M. F. (2022). Pengaruh Keberagaman Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur. *Inovatif : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital Dan Kewirausahaan*, 1 (1), 107–125
- Sari, I. N., & Hidayat, K. (2018). *Banyak tertimpa masalah, bagaimana kinerja keuangan Tiga Pilar (AISA) di 2018?* Kontan.Co.Id. <https://investasi.kontan.co.id/news/banyak-tertipa-masalah-bagaimana-kinerja-keuangan-tiga-pilar-aisa-di-2018>
- Selvias, M. C., & Utari, S. T. (2021). Analisis Tata Kelola Perusahaan Dan Masalah Pihak Terkait (Studi Kasus Pada Bank Artha Graha International Tbk). *Economics, Accunting and Bussiness Jurnal*, 1(1).
- Soenarso, S. A., & Mahadi, T. (2021). Manipulasi laporan keuangan, dua eks bos Tiga Pilar (AISA) divonis 4 tahun penjara. Kintan.Co.Id. <https://nasional.kontan.co.id/news/manipulasi-laporan-keuangan-dua-eks-bos-tiga-pilar-aisa-divonis-4-tahun-penjara>
- Sukandar, P. P. (2014). Pengaruh ukuran dewan direksi dan dewan komisaris serta ukuran perusahaan terhadap kinerja keuangan perusahaan. 3, 1–7.
- Suryanto, A., & Refianto. (2019). Analisis Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Bina Manajemen*, 8(1), 1–33.
- Ujebe, N., & Ndubuisi, J. (2022). *Effect of Board Diversity on Financial Performance of Information and Communications Technology (ICT) Firms in Nigeria (2016-2020)*. *Global Journal of Human Resource Management Vol.10, No.2, Pp.12-27, 2022 Print ISSN: 2053-5686(Print), Online ISSN: 2053-5694(Online), 10(2), 12–27*.
- Ujunwa, A. (2012). *Board characteristics and the financial performance of Nigerian quoted firms. Corporate Governance (Bingley)*, 12(5), 656–674.
<https://doi.org/10.1108/14720701211275587>
- Wijayani, D. R. (2017). *Pengaruh Intellectual Capital terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Publik di Indonesia*. 2(1), 97–116.
- Zulkarnain, & Wirawati, W. (2019). Karakteristik dewan direksi dan pengaruhnya terhadap kinerja keuangan perusahaan. *CAKRAWALA*, 2(2), 72–81.