



Pengaruh Keragaman Gender, Umur, Dan Latar Belakang Pendidikan Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Perbankan Yang Go Publik Di Bursa Efek Indonesia

Riski Fitri Arisandi¹, Agussalim¹, Meri Yani¹

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Indonesia

✉ riskifitri210@gmail.com*

Article Information:

Received Oktober 13, 2024

Revised November 16, 2024

Accepted Desember 18, 2024

Keywords: *Keragaman gender, usia, latar belakang pendidikan, kinerja perusahaan*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan membuktikan dan menganalisis secara empiris pengaruh keragaman gender, umur dan latar belakang pendidikan dewan komisaris terhadap kinerja perusahaan perbankan yang go publik di Bursa Efek Indonesia. Pada penelitian ini digunakan beberapa perusahaan sub sektor perbankan yang go publik yang dipilih dengan metode purposive sampling. Data yang digunakan diperoleh melalui annual report yang dapat di download melalui website Bursa Efek Indonesia. Data yang digunakan dari tahun 2016 sampai dengan 2020. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan gender dewan komisaris berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan perbankan di Bursa Efek Indonesia. Hasil Pengujian hipotesis kedua ditemukan usia dewan komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan perbankan di Bursa Efek Indonesia.. Pada tahapan pengujian hipotesis ketiga ditemukan keragaman latar belakang pendidikan dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan perbankan di Bursa Efek Indonesia sedangkan pengujian hipotesis keempat diperoleh hasil keragaman gender usia dan pendidikan dewan komisaris secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

PENDAHULUAN

Persaingan dunia usaha di Indonesia dalam beberapa waktu terakhir terus mengalami peningkatan. Tingginya persaingan ditunjukkan dengan semakin banyaknya perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dalam berbagai sektor. Bertambahnya jumlah perusahaan pada setiap sektor telah meningkatkan persaingan bisnis. Banyak perusahaan yang sebelumnya terdaftar di Bursa Efek Indonesia memilih untuk *delisting* dari Bursa Efek Indonesia karena tidak siap menghadapi persaingan yang ketat.

How to cite:

Arisandi, R. F., Agussalim., Yani, M. (2024). Pengaruh Keragaman Gender, Umur, Dan Latar Belakang Pendidikan Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan yang Go Publik Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Riset & Sains ekonomi*, 1(4), 186-198.

E-ISSN:

3046-840X

Published by:

The Institute for Research and Community Service

Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari Factbook Reporting Bursa Efek Indonesia terlihat perbandingan perusahaan yang *listing* dan *delisting* sepanjang tahun 2015 sampai dengan 2020 yang lalu terlihat pada Tabel 1.1 di bawah ini.

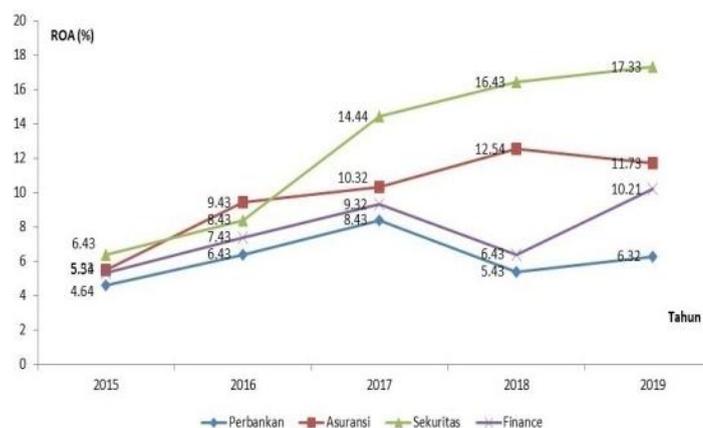
Tabel 1.1 Jumlah Perusahaan IPO Tahun 2015 – 2020

Tahun	Jumlah Perusahaan IPO	Kumulatif	Perusahaan Delisting	Kumulatif
2015	31	-	8	-
2016	24	55	6	14
2017	18	73	2	16
2018	16	89	4	20
2019	18	107	5	25
2020	15	122	3	28
Total	122	-	28	-

Pada Tabel 1.1 terlihat secara kumulatif jumlah perusahaan yang terus meningkat dari tahun 2015 sampai dengan 2020 yang lalu, jika diakumulasikan total perusahaan yang listing berjumlah 122 perusahaan, sedangkan perusahaan yang delisting hanya berjumlah 28 perusahaan. Dengan terus bertambahnya perusahaan yang listing di Bursa Efek Indonesia akan semakin meningkatkan persaingan usaha dan persaingan untuk mendapatkan dana dari pihak ketiga yaitu investor. Dalam berinvestasi investor tentu mencari perusahaan-perusahaan yang diyakini memiliki kinerja keuangan yang tinggi, salah satu kelompok perusahaan yang dapat dijadikan referensi atau pilihan adalah kelompok perusahaan yang tergabung dalam sektor keuangan khususnya sub sektor perbankan. Mengingat dalam beberapa tahun sektor yang mendorong kemajuan ekonomi di Indonesia adalah perbankan Selain itu perusahaan sub sektor perbankan juga terus bertambah dan berkembang di Indonesia. Hal tersebut terlihat dari meningkatnya jumlah perusahaan perbankan yang melakukan *initial public offering* di Indonesia.

Permasalahan utama yang dimiliki sebuah bank adalah sulitnya bagi manajemen untuk menjaga konsistensi mereka dalam menghasilkan laba. Jika dibandingkan dengan perusahaan lainnya yang berada dalam sub sektor keuangan, sektor perbankan masalah dibawah sub sektor sekuritas dan asuransi seperti terlihat pada Gambar 1.1 di bawah ini.

Gambar 1.1 Perbandingan Kinerja Perusahaan Sub Sektor Perbankan dengan Beberapa Sub Sektor Lainnya Tahun 2015 – 2019



Pada Gambar 1.1 terlihat kemampuan perusahaan sub sektor perbankan dalam menghasilkan laba masih kalah di bandingkan tiga sub sektor lainnya yaitu asuransi, sekuritas dan *finance*.

Jika diamati dari gambar sektor sekuritas memiliki perusahaan perusahaan pendukung sub sektor dengan kinerja laba yang lebih baik dari sub sektor lainnya. Lebih rendahnya posisi kinerja keuangan perusahaan sub sektor perbankan di bandingkan beberapa sub sektor lainnya tentu harus segera diperbaiki, karena penurunan kinerja disebabkan tata kelola yang kurang baik dalam mengatur kegiatan utama dari sebuah bank yaitu mengumpulkan dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali dalam bentuk pinjaman. Berdasarkan data yang peneliti peroleh terlihat beberapa bank yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia yang mengalami kinerja yang tidak begitu baik khususnya jika diamati dari rasio profitabilitas seperti terlihat Tabel 1.2 di bawah ini.

Tabel 1.2 Data Posisi Kinerja Profitabilitas Beberapa Bank Konvensional di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016 – 2019

Nama Bank	ROA (%)			
	2016	2017	2018	2019
PT Bank Banten Tbk	-5.55	-7.71	-1.00	-1.20
PT Bank QNB Indonesia Tbk	-2.67	-3.21	-1.23	-3.21
PT Bank Permata Indonesia Tbk	-3.92	2.25	0.32	-1.41
PT Bank of India Indonesia Tbk	-11.33	-2.83	0.78	1.22
PT Bank Artos Indonesia Tbk	-4.30	-1.04	-1.39	-2.22

Pada Tabel 1.2 terlihat bahwa masih terdapat sejumlah perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia yang memiliki posisi return on assets bertanda negatif, yang menunjukkan bahwa bank tersebut mengalami kerugian. Jika kerugian terus terjadi dimasa mendatang maka akan meningkatkan risiko bagi bank untuk mengalami permasalahan keuangan atau *financial distress*. Oleh sebab itu sangat penting bagi masing masing bank untuk menciptakan kebijakan yang lebih efektif dalam proses penyaluran kredit kepada debitur, disamping itu sangat penting bagi bank dan *stakeholders* untuk meningkatkan peran dari dewan komisaris. Jika dibandingkan dengan sejumlah bank yang belum go publik seperti beberapa bank daerah yang di Indonesia, *performance* perusahaan perbankan yang telah *go public* relatif lebih buruk. Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan diperoleh ringkasan terlihat pada Tabel 1.2 di bawah ini.

Tabel 1.3 Perkembangan Kinerja Profitabilitas Beberapa Bank Konvensional yang Belum Go Publik Tahun 2016 – 2019

Nama Bank	ROA (%)			
	2016	2017	2018	2019
Bank Nagari Sumatera Barat	9.31	11.47	9.32	14.21
Bank Riau	7.43	6.33	11.43	14.32
Bank Daerah Bengkulu	13.43	8.32	21.32	19.33
Bank Sriwijaya	11.43	17.43	8.32	14.43
Bank Putra Kerinci	5.43	3.53	7.43	8.33

Sesuai dengan Tabel 1.3 terlihat bahwa sebagian besar bank daerah yang belum go publik memiliki kinerja profitabilitas yang cukup baik, dimana terlihat pada umumnya bank yang dikelola oleh pemerintah seperti Bank Nagari Sumatera Barat, Bank Riau hingga Bank Sriwijaya terus menunjukkan peningkatan laba yang cukup baik. Walaupun mereka belum melakukan IPO dengan mengamati perubahan kinerja profitabilitas bank daerah tersebut menunjukkan mereka memiliki prospek untuk melakukan IPO dan siap bersaing dengan sejumlah bank yang telah lebih dahulu melakukan IPO.

Meningkat atau menurunnya kinerja perusahaan khususnya yang diamati dari profitabilitas tidak terbentuk dengan sendirinya akan tetapi dipengaruhi oleh sejumlah variabel, salah satu adalah pelaksanaan *corporate governance*. Menurut Denver (2009:32) *corporate governance* merupakan program yang diprakarsai oleh pihak eksternal yaitu pada *stakeholders* untuk melakukan pengawasan atau monitoring aktifitas operasional perusahaan khususnya melakukan kegiatan monitoring aktivitas yang dilakukan oleh manajer atau pun pihak internal perusahaan. Salah satu upaya yang dilakukan manajemen dalam mendorong terlaksananya *corporate governance* adalah keberadaan dewan komisaris di dalam perusahaan. Menurut Healy, (2005) dewan komisaris memiliki keragaman atau *diversity* demografis yang diyakini akan mempengaruhi kemampuan mereka dalam melakukan pengawasan. Beberapa tingkatan *diversity* yang dimiliki oleh dewan komisaris adalah gender, umur, dan latar belakang pendidikan yang dimiliki dewan komisaris.

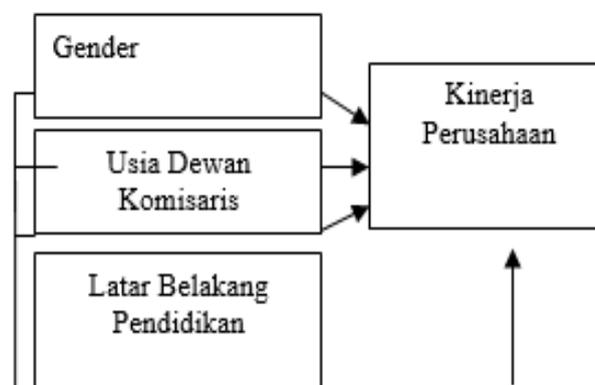
Menurut Hong et al., (2016) di dalam menentukan kebijakan yang menentukan keberhasilan perusahaan juga dapat dipengaruhi gender. Perbedaan gender sering mengakibatkan pertentangan keputusan, walaupun demikian kerja sama yang terbentuk antar gender dari seluruh anggota organisasi dapat mendorong meningkatnya kinerja perusahaan. Gender yang berbeda akan mengakibatkan perbedaan karakter, ketika masing masing gender memiliki ego yang tinggi, maka konflik akan terjadi sehingga efektifitas monitoring tidak dapat terpenuhi. Selain itu Song et al., (2020) menyatakan baik dewan komisaris bergender laki-laki atau pun perempuan akan sama-sama ingin kelangsungan hidup perusahaan dapat bertahan lama melalui peningkatan kinerja keuangan yang mereka hasilkan. Disamping gender, kemampuan dewan komisaris dalam melakukan monitoring dan memastikan terjadinya transparansi informasi juga dipengaruhi oleh umur yang mereka miliki. Menurut Gomes et al., (2019:151) umur merupakan siklus hidup yang dimiliki dewan komisaris, semakin tinggi tingkatan usia menunjukkan besarnya pengalaman dewan komisaris dalam bertugas, sehingga dapat menjadi jaminan akan terlaksananya kegiatan pengawasan atau monitoring yang lebih baik. Masa jabatan (*tenure*) merupakan lama atau periode waktu yang dimiliki seorang individu untuk menduduki posisi sebagai dewan komisaris. Semakin panjang masa jabatan seorang dewan komisaris semakin menunjukkan kualitas pekerjaan yang tinggi sehingga arus informasi dan kinerja perusahaan semakin membaik. Dimensi *diversity* demografis ketiga adalah latar belakang pendidikan, semakin tepat dan cocok latar belakang pendidikan dewan komisaris akan mendorong kemampuan yang lebih baik dalam bekerja.

Dagsson & Larsson (2011:219) mengungkapkan terjadinya peningkatan kinerja keuangan perusahaan dapat disebabkan oleh latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh seluruh elemen perusahaan termasuk dewan komisaris. Ketika dewan komisaris memiliki latar belakang pendidikan yang sejalan dengan bidang tanggung jawabnya, maka akan menciptakan sejumlah kebijakan yang strategis dan produktif untuk mendorong kemajuan perusahaan. Hal berbeda dijelaskan Darmadi (2011:71) yang mengungkapkan bahwa pada saat ini permasalahan yang kerap terjadi pemilihan dewan komisaris tidak mengamati latar belakang pendidikan, sehingga dewan komisaris tidak terlalu berkontribusi bagi perkembangan perusahaan. Berdasarkan uraian ringkas latar belakang masalah dan fenomena penelitian peneliti tertarik untuk membuat sebuah penelitian yang akan membahas tentang keanekaragaman demografis yang dimiliki oleh dewan komisaris. Ketertarikan tersebut mengacu pada adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, serta adanya ruang lingkup tempat, karakteristik perusahaan yang relatif berbeda beda, mendorong menguatnya keyakinan peneliti bahwa masalah *demographic diversity* merupakan permasalahan yang menarik yang dapat menjadi bahan kajian pada sebuah penelitian, karena keragaman kondisi demografis seseorang akan mempengaruhi perilaku dan cara mereka bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja sebuah perusahaan. Penelitian ini bersifat empiris yang berjudul: Pengaruh Keragaman Gender, Umur, dan Latar Belakang Pendidikan Dewan Komisaris

Terhadap Kinerja Perusahaan (Pada Perusahaan Perbankan yang Go Publik di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016 - 2020). Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah keragaman gender dewan komisaris, keragaman umur dewan komisaris, keragaman latar belakang Pendidikan dewan komisaris secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap terhadap kinerja perusahaan sub sektor perbankan di Bursa Efek Indonesia. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan keragaman gender dewan komisaris, keragaman umur dewan komisaris, keragaman latar belakang Pendidikan dewan komisaris, terhadap terhadap kinerja perusahaan sub sektor perbankan di Bursa Efek Indonesia.

Menurut Fama & Jensen, (2005) *agency cost* adalah hubungan antara *principal* dan *agen*. Prinsip utama teori ini menyatakan bahwa adanya hubungan kerja antara pihak yang memberi wewenang (*principal*) yaitu investor dengan pihak yang menerima wewenang (agensi) dalam hal ini adalah manajer dalam bentuk kerja sama, didalam teori agensi terdapat asumsi yang menyatakan tiap tiap individu termotivasi oleh adanya kepentingan sendiri sehingga menciptakan konflik kepentingan antara *principal* dengan agen. Ross, et al., (2015:31) mendefinisikan kinerja perusahaan sebagai hasil yang dicapai perusahaan setelah memanfaatkan sejumlah sumber daya yang dimiliki perusahaan. Kinerja perusahaan memiliki aspek yang kompleks. Seluruh aspek tersebut dapat diamati dari instrument laporan keuangan perusahaan. Menurut Lückerath-Rovers, (2012) mengungkapkan bahwa ada dua perspektif yang menjelaskan mengenai keberadaan wanita dalam dewan perusahaan, yakni argumen dari perspektif bisnis dan argumen dari perspektif moral. Kedua argumen ini terbagi menjadi dua yakni argumen untuk kesamaan atau kesetaraan kesempatan dan argumen kesamaan atau kesetaraan keterwakilan.

Usia merupakan siklus yang dilalui oleh setiap individu, usia manusia dimulai dari usia nol tahun yaitu pada masa kelahiran hingga tua dan meninggal. Menurut Luthans, (2017:141) usia menjadi salah satu faktor yang dipertimbangkan dalam bekerja. Usia menunjukkan kemapanan dan tingginya pengalaman yang telah dilalui seseorang dalam bekerja. Menurut Kieso Weygan Warfield, Donald E D, (2010) demografis yang dimiliki akuntan juga didukung oleh tingkatan pendidikan atau *educational diversity*. Tingkatan pendidikan menunjukkan sejauh mana level kompetensi yang dimiliki individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Sesuai dengan telaah literatur yang telah dikemukakan di atas, dapat dikembangkan suatu kerangka teoritis yaitu sebagai berikut



METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dalam penelitian tersebut peneliti ingin membuktikan kebenaran hipotesis dengan menggunakan alat uji statistik. Dalam penelitian ini pengolahan data dilakukan dengan menggunakan model data panel yang diolah dengan

software SPSS versi 25.0. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh perusahaan sub sektor perbankan yang *go public* di Bursa Efek Indonesia yang berjumlah 40 perusahaan. Sampel merupakan sebagian dari Sampel merupakan bagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi (Sekaran, 2014:131). Pada penelitian ini yang menjadi sampel adalah beberapa perusahaan sub sektor perbankan yang *go public* di Bursa Efek Indonesia dari tahun 2016 sampai dengan 2020 yaitu sekitar 18 perusahaan (Adel & Anoraga, 2023; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et al., 2024).

Dalam memilih perusahaan perbankan yang *go public* untuk dijadikan sampel maka digunakan metode *purposive sampling*. Menurut Sekaran (2003) *purposive sampling* adalah metode pengambilan sampel yang di dasarkan pada kriteria khusus yang melekat pada populasi. Data yang digunakan diperoleh dari Indonesian *Capital Market of Directory* (ICMD) dan dari www.idx.go.id. Selain itu data juga diperoleh melalui *factbook report* yang disediakan melalui website resmi Bursa Efek Indonesia. Periode atau tahun penelitian yang digunakan yaitu 2016 sampai dengan 2020. Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi tersebut benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan (Ghozali Imam, 2016). Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013: 160). Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013:44). Pengujian dilakukan dalam setiap periode observasi. Untuk melakukan pengujian autokorelasi dilakukan dengan bantuan uji Durbin Watson (DW). Pada penelitian ini pengujian Durbin Watson dilakukan dengan menggunakan kriteria $du \leq dw \leq 4 - du$. Dalam rangka membuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini maka metode analisis data yang dilakukan menggunakan analisis kuantitatif. Analisis regresi linier berganda adalah regresi linier untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari dua. Adapun persamaan model regresi berganda tersebut adalah (Sugiono, 2014: 210):

$$KP = \beta_1 K_G + \beta_2 K_U + \beta_3 K_P + e$$

Keterangan:

KP	: Kinerja perusahaan
α	: konstanta
$\beta_1 - \beta_5$: koefisien regresi
K_G	: Gender dewan komisaris
K_U	: Umur dewan komisaris
K_P	: Latar belakang pendidikan dewan komisaris
\mathcal{E}	: Term error

Koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:58). Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial (Ghozali, 2016). Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Ghozali, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1.4 Hasil Uji Normalitas

		ARESID
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	2.8877
	Std. Deviation	10.38351
Most Extreme Differences	Absolute	.422
	Positive	.422
	Negative	-.392
Kolmogorov-Smirnov Z		1.008
Asymp. Sig. (2-tailed)		.261

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas residual diketahui bahwa nilai *asympt sig (2-tailed)* yang diperoleh dalam pengujian berada diatas 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian yang digunakan telah berdistribusi normal, sehingga tahapan pengolahan data lebih lanjut dapat dilaksanakan

Uji Multikolinieritas

Tabel 1.5

Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gender	.948	1.055
	Usia	.952	1.050
	Pendidkkan	.977	1.024

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas diperoleh nilai tolerance dari masing masing variabel independen > 0,10 sedangkan nilai *Variance Influence Factor (VIF)* masih berada dibawah 10 sehingga dapat disimpulkan seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini telah terbebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 1.6 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.499	1.163		1.290	.200
	Gender	-.001	.018	-.007	-.079	.937
	Usia	.022	.010	.206	1.154	.134
	Pendidkkan	.002	.013	.018	.184	.855

a. Dependent Variable: ARESID

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas terlihat bahwa masing masing variabel independen yang telah diregresikan dengan variabel dependen telah memiliki nilai *sig* diatas atau sama dengan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan telah terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Oleh sebab itu tahapan pengolahan data lebih lanjut dapat segera dilakukan.

Uji Autokorelasi

Tabel 1.7 Hasil Autokorelasi

Model Summary^a

Model	Durbin-Watson
1	1.062 ^a

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Gender

b. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

Sesuai dengan hasil pengujian autokorelasi yang telah dilakukan terlihat bahwa nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1.062. Pengujian autokorelasi dilakukan dengan model dua kuadran – $2 \leq DW \leq 2$ dengan demikian terlihat bahwa nilai DW yang diperoleh telah berada diantara $-2 \leq 1.062 \leq 2$ sehingga dapat disimpulkan variabel penelitian yang akan dibentuk kedalam sebuah model regresi berganda dalam penelitian ini telah terbebas dari gejala autokorelasi sehingga tahapan pengolahan data lebih lanjut dapat segera dilakukan.

Regresi Linear Berganda

Tabel 1.8

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.597	1.865		8.901	.000
	Gender	.084	.028	.275	2.989	.003
	Usia	-.007	.016	-.039	-.424	.672
	Pendidkan	.134	.021	.147	4.600	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

$$KP = 16.597 + 0.084X_1 - 0.0071X_2 + 0.134X_3 + e$$

Model persamaan regresi berganda yang terbentuk diketahui bahwa nilai konstanta yang dihasilkan dalam pengujian adalah sebesar 16.597. Nilai koefisien tersebut menunjukkan jika diasumsikan tidak terjadi perubahan variabel gender, usia dan latar belakang pendidikan, atau masing masing variabel tersebut bernilai 0 maka besarnya kinerja perusahaan adalah sebesar 16.597. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa tanpa keberadaan variabel keragaman gender, usia dan latar belakang pendidikan, kecenderungan kinerja keuangan perusahaan relatif mengalami peningkatan. Variabel gender memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.084. Nilai koefisien tersebut menunjukkan ketika diasumsikan terjadi penambahan jumlah anggota dewan komisaris bergender perempuan sebanyak 1 orang maka akan meningkatkan kinerja perusahaan perbankan sebesar 0.084%.

Variabel keragaman usia memiliki koefisien regresi bertanda negatif sebesar -0.007. Nilai koefisien tersebut menunjukkan ketika jumlah anggota dewan komisaris yang berusia > 50 tahun bertambah 1 orang maka akan menurunkan kinerja perusahaan perbankan sebesar 0.007. Variabel keragaman latar belakang pendidikan memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.134. Nilai koefisien tersebut menunjukkan ketika jumlah anggota dewan komisaris yang berpendidikan manajemen bisnis bertambah 1 orang maka akan terjadi peningkatan kinerja perusahaan perbankan sebesar 0.134%.

Uji Koefisiensi Determinasi

Tabel 1.9

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.603	.574	4.42349

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Gender, Usia

Berdasarkan kepada hasil pengujian diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.603. Nilai koefisien yang diperoleh menunjukkan keragaman gender, usia dan pendidikan dewan

komisaris mampu memberikan kontribusi dalam mempengaruhi perubahan kinerja perusahaan sebesar 60.30% sedangkan sisanya sebesar 39.70% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam model penelitian saat ini.

Uji t

Tabel 1.10 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	16.597	1.865		8.901	.000
	Gender	.084	.028	.275	2.989	.003
	Usia	-.007	.016	-.039	-.424	.672
	Pendidkkan	.134	.021	.147	4.600	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis pertama terlihat variabel keragaman gender memiliki nilai t-hitung sebesar 2.989 dengan nilai df ($n - k - 1$) atau ($110 - 3 - 1 = 106$) pada tingkat kesalahan 0,05 diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.659. Dengan demikian hasil yang diperoleh menunjukkan nilai t-hitung sebesar $2.989 > t\text{-tabel } 1.659$. Maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan keragaman gender dewan komisaris berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan perbankan di Bursa Efek Indonesia. Pada tahapan pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan variabel keragaman usia diperoleh nilai t-hitung sebesar -0.424, sedangkan nilai t-tabel yang diperoleh adalah sebesar 1.659 pada tingkat kesalahan 0.05. Hasil yang diperoleh menunjukkan t-tabel $0.424 < t\text{-tabel } 1.659$. Maka keputusannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa keragaman usia dewan komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan perbankan di Bursa Efek Indonesia. Dengan demikian H_2 ditolak. Pada tahapan pengujian hipotesis ketiga diketahui bahwa variabel latar belakang pendidikan memiliki nilai t-hitung sebesar 4.600. Pada pengujian digunakan tingkat kesalahan sebesar 0.05 dengan nilai t-tabel sebesar 1.659. Dengan demikian nilai t-hitung sebesar $4.600 > t\text{-tabel } 1.659$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa keragaman latar belakang pendidikan dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan perbankan di Bursa Efek Indonesia.

Uji F

Tabel 1.11 Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237.602	3	79.201	14.048	.000 ^a
	Residual	2074.128	86	19.567		
	Total	2311.729	89			

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Gender, Usia

b. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

Berdasarkan hasil pengujian F-statistik yang telah dilakukan diperoleh nilai F-hitung sebesar 14.048, proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 0.05. Maka diperoleh df ($n - k$) yaitu ($110 - 4$) dan ($k - 1$) atau ($4 - 1 = 3$) diperoleh nilai F-tabel sebesar 2.69. Dengan demikian nilai F-hitung sebesar $14.048 > F\text{-tabel } 2.69$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan keragaman gender usia dan latar belakang pendidikan dewan komisaris secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan perbankan di Bursa Efek Indonesia.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, maka data hasil penelitian disajikan dan dianalisa sesuai dengan tujuan penelitian yang diajukan sebagai berikut.

Pengaruh Keragaman Gender Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis pertama terlihat variabel keragaman gender memiliki nilai t-hitung sebesar 2.989 dengan nilai df ($n - k - 1$) atau ($110 - 3 - 1 = 106$) pada tingkat kesalahan 0,05 diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.659. Dengan demikian hasil yang diperoleh menunjukkan nilai t-hitung sebesar $2.989 > t\text{-tabel } 1.659$. Maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan keragaman gender dewan komisaris berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan perbankan di Bursa Efek Indonesia. Temuan yang diperoleh menunjukkan semakin beragam gender dewan komisaris akan meningkatkan kinerja perusahaan yang diukur return on assets pada perusahaan perbankan di Bursa Efek Indonesia. Dengan demikian hipotesis pertama diterima. Hasil yang diperoleh tersebut disebabkan ketika anggota dewan komisaris yang bergender perempuan atau pun laki-laki sama sama bertambah tentu akan membuat perilaku dan tata cara kerja antara masing masing anggota dewan komisaris akan berbeda. Ketika keragaman tersebut menciptakan kerja sinergi dan kerja sama yang baik antara satu dengan yang lain, sehingga kegiatan monitoring semakin baik yang ditandai dengan semakin meningkatnya transparansi informasi yang mendorong meningkatnya kinerja perusahaan perbankan khususnya diamati dari kemampuan bank dalam menghasilkan. Hasil yang diperoleh didukung oleh teori yang diungkapkan oleh Menurut Ross et al., (2015) semakin beragam dewan komisaris disudut pandang gender semakin baik, karena jika mereka dapat bersinergi, dan menggunakan kelebihan masing-masing maka tindakan dan keputusan yang diambil dalam melakukan kegiatan monitoring akan semakin baik sedangkan jika dewan komisaris yang di isi oleh laki-laki atau perempuan saja akan cenderung menciptakan konflik karena antara satu sama lain akan saling berpegang pada pendirian masing-masing.

Pengaruh Keragaman Usia Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan variabel keragaman usia diperoleh nilai t-hitung sebesar -0.424, sedangkan nilai t-tabel yang diperoleh adalah sebesar 1.659 pada tingkat kesalahan 0.05. Hasil yang diperoleh menunjukkan t-hitung $0.424 < t\text{-tabel } 1.659$. Maka keputusannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa keragaman usia dewan komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan perbankan di Bursa Efek Indonesia. Dengan demikian H_2 ditolak. Temuan yang diperoleh tersebut menunjukkan keragaman usia dewan komisaris bukanlah variabel yang mempengaruhi kinerja perusahaan perbankan di Bursa Efek Indonesia. Temuan yang diperoleh didukung oleh penelitian Sartono (2016) peningkatan kinerja perusahaan perbankan tidak hanya dipengaruhi oleh keragaman usia tetapi lebih disebabkan oleh ketepatan dalam mengalokasikan aliran dana dari nasabah. Disamping itu Aren et al (2012) yang menyatakan lebih banyaknya dewan komisaris yang berusia diatas 50 tahun disebabkan karena pada umumnya perusahaan dan stakeholders akan mencari dewan komisaris baik ketua dan anggota yang berpengalaman.

Latar Belakang Pendidikan Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan

Pada tahapan pengujian hipotesis ketiga diketahui bahwa variabel Latar belakang pendidikan memiliki nilai t-hitung sebesar 4.600. Pada pengujian digunakan tingkat kesalahan sebesar 0.05 dengan nilai t-tabel sebesar 1.659. Dengan demikian nilai t-hitung sebesar $4.600 > t\text{-tabel } 1.659$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa keragaman latar belakang pendidikan dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan perbankan di Bursa Efek Indonesia. Temuan yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa semakin beragam pendidikan yang dimiliki dewan komisaris akan mendorong meningkatnya kinerja perusahaan perbankan di Bursa Efek Indonesia. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Keadaan tersebut disebabkan ketika

semakin beragam tingkat pendidikan dewan komisaris akan menjadi alat bagi seluruh anggota untuk melakukan kegiatan monitoring secara lebih ketat, karena keragaman latar belakang pendidikan antar anggota jika dapat dimanfaatkan akan mampu mendeteksi sejumlah kecurangan, serta semakin meningkatkan transparansi informasi yang mendorong meningkatnya kinerja perusahaan perbankan di Bursa Efek Indonesia.

Hasil yang diperoleh pada tahapan pengujian hipotesis ketiga didukung oleh Oktiviani (2017:41) mengungkapkan bahwa latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Kesesuaian antara bidang pekerjaan dengan tanggung jawab yang mereka miliki dalam bekerja akan mendorong meningkatnya kinerja karyawan. Meningkatnya kinerja seluruh anggota organisasi mengisyaratkan telah meningkatnya kinerja perusahaan secara menyeluruh. Salah satu indikator penting yang menunjukkan kinerja perusahaan adalah meningkatnya kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba. Kusumastuti dkk (2017:53) menemukan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan public di Bursa Efek Indonesia. Temuan yang diperoleh mengisyaratkan bahwa tidak hanya tingkatan pendidikan yang mempengaruhi pencapaian kinerja individu dalam bekerja, akan tetapi dipengaruhi oleh sejumlah variabel lainnya seperti komitmen, motivasi hingga risiko yang dihadapi dalam bekerja.

Pengaruh Keragaman Gender, Usia dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan di Bursa Efek Indonesia

Pengujian hipotesis keempat dilakukan dengan menggunakan uji F-statistik. Dari hasil pengujian diperoleh nilai F-hitung sebesar 14.048, proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 0.05. Maka diperoleh df ($n - k$) yaitu $(110 - 4)$ dan $(k - 1)$ atau $(4 - 1 = 3)$ diperoleh nilai F-tabel sebesar 2.69. Dengan demikian nilai F-hitung sebesar $14.048 > F\text{-tabel } 2.69$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan keragaman gender usia dan latar belakang pendidikan dewan komisaris secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan perbankan di Bursa Efek Indonesia. Temuan tersebut mengisyaratkan semakin tinggi perbedaan gender, usia dan latar belakang pendidikan yang dimiliki anggota dewan komisaris di dalam perusahaan maka akan semakin meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan demikian hipotesis keempat diterima. Keadaan tersebut menunjukkan perbedaan gender, usia dan latar belakang pendidikan merupakan salah satu potensi bagi anggota dewan komisaris untuk memperketat proses monitoring sehingga dapat mendorong meningkatnya transparansi informasi dan tata kelola perusahaan khususnya mendorong peningkatan laba pada perusahaan perbankan.

Hasil yang diperoleh didukung oleh teori Arens et al., (2012) yang menyatakan ketika semakin banyak dewan komisaris memiliki pendidikan bsnis, manajemen, dan akuntansi maka akan cukup baik dampaknya ketika melakukan kegiatan monitoring khususnya mendeteksi kemungkinan terjadinya kecurangan yang dilakukan pihak internal dalam menyusun laporan keuangan atau membuat kebijakan akuntansi, akan tetapi ketika dewan komisaris memiliki pendidikan yang semakin beragam juga menunjukkan akan semakin efektifnya kegiatan monitoring yang dilakukan dewan komisaris. Ketika beragam bidang ilmu bersinergi tentu akan menciptakan efektifitas yang lebih baik dalam melaksanakan kegiatan monitoring sehingga tata kelola perusahaan akan menjadi lebih baik. Selain itu semakin senior usia dewan komisaris dengan beragam gender maka akan semakin meningkatkan efektifitas monitoring yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisa data, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut. Keragaman gender dewan komisaris berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan perbankan di Bursa Efek Indonesia. Keragaman usia dewan

komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan perbankan di Bursa Efek Indonesia. Dengan demikian H₂ ditolak. Keragaman latar belakang pendidikan dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan perbankan di Bursa Efek Indonesia. Keragaman gender usia dan latar belakang pendidikan dewan komisaris secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan perbankan di Bursa Efek Indonesia.

SARAN

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang diuraikan di atas, maka penulis mencoba untuk memberikan saran-saran sebagai berikut. Bagi dewan komisaris diharapkan untuk bisa memanfaatkan keragaman latar belakang pendidikan yang mereka miliki untuk melakukan kegiatan monitoring pada pihak internal. Ketika keragaman latar belakang pendidikan yang dimiliki dewan komisaris cukup tinggi keberagaman tersebut berpotensi mendorong kerja sama antar anggota dewan komisaris yang lebih sulit sehingga dapat dijadikan solusi bagi dewan komisaris untuk memastikan bahwa perusahaan telah melakukan tata kelola yang baik sehingga dapat mendorong meningkatnya kinerja perusahaan khususnya pada sub sektor perbankan di Bursa Efek Indonesia. Peneliti dimasa mendatang diharapkan menambahkan sub sektor lainnya, serta menggunakan pengukuran kinerja perusahaan yang berbeda, selain itu peneliti dimasa mendatang diharapkan juga menambahkan satu atau beberapa variabel baru yang juga mempengaruhi kinerja perusahaan perbankan seperti *leverage*, ukuran perusahaan dan sebagainya

DAFTAR PUSTAKA

- Adel, S., & Anoraga, B. (2023). Afghan Youth's Expectation for Educational, Economic and Political Development during the Reign of Taliban. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 2(1), 16–27. <https://doi.org/10.24036/insight.v2i1.128>
- Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Khalaqa: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.
- Engkizar, E., Jaafar, A., Sarianto, D., Ayad, N., Rahman, A., Febriani, A., ... & Rahman, I. (2024). Analysis of Quran Education Problems in Majority Muslim Countries. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(1), 65-80.
- Mutathahirin, M., Hudamahya, A., & Hamdi, H. (2020). Community Assessment of Salafi Studies in the City of Padang. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(2), 47-55.
- Fama, E. F., & Jensen, M. C. (2005). Agency Problems and Residual Claims. *SSRN Electronic Journal*, 26(2), 327 – 349. <https://doi.org/10.2139/ssrn.94032>
- Ghozali Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS versi 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Healy, P. (n.d.). *Corporate Finance Five Editions*. McGraw-Hill.
- Hong, B., Li, Z., & Minor, D. (2016). Corporate Governance and Executive Compensation for Corporate Social Responsibility. In *Journal of Business Ethics* (Vol. 136, Issue 1). McGraw-Hill. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2962-0>
- Kieso Weygan Warfield, Donald E D, J. J. W. dan T. W. (2010). *Intermediate Accounting Fifteenth Edition*. Jhon Willey & Soon.
- Lückerath-Rovers, M. (2012). A Comparison of Gender Diversity in the Corporate Governance Codes of France, Germany, Spain, the Netherlands and the United Kingdom. In *SSRN Electronic Journal*. Printice-Hall. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1585280>
- Mowday, R. T., & Sutton, R. I. (1993). ORGANIZATIONAL BEHAVIOR : Organizational Contexts. In *Contexts* (13th ed.). McGraw-Hill.
- Ross, S. a, Westerfield, & Jaffe. (2015). *Corporate Finance, 9th Ed*. McGraw-Hill.

- Sandi, S. P. H., Wahyuni, N., Supartoyo, Y. H., Esti, E. A. J., Hidayati, H., & Rosari, R. (2023). *Manajemen Keuangan (Teori Dan Aplikasi)* (R. Gunawan (ed.); Edisi VI). BPFE.
- Song, H. J., Yoon, Y. N., & Kang, K. H. (2020). The relationship between board diversity and firm performance in the lodging industry: The moderating role of internationalization. *International Journal of Hospitality Management*, 86. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102461>
- Denver David Larker. 2009. *Corporate Governance Matters A Closer Look at Organizational Choices and Their Consequences*. Pearson Education.
- Fama F Eugene dan Michael C Jensen. 2008. *Agency Problem and Residual Claims*. *Journal of Law and Economics*. Vole 26. No 2. *Corporation and Private Property: A Conference Sponsored by The Hoover Institution* (Jun 1983) pp 327 – 349.
- Gomez. L.E & Bernet Patrick. 2019. Diversity Improved Performance and Outcome *Journal of the International Medical Association Volume 13 No 3*.
- Griffin, Dylan Minor, 2019. *Corporate Governance and Executive Compensation for Corporate Social Responsibility*. McGraw-Hill, Irwin.
- Kieso Weygan Warfield, Donald E, Jerry J Weygandt dan Terry D Warfield. 2016. *Intermediate Accounting Fifteenth Edition*. Jhon Willey & Soon
- Kusumastuti Sari, Supatmi dan Sastra Perdana.2016. Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan Dalam Perspektif Corporate Governance. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol 9 Nomor 2. Nopember 2006*
- Palepu Healy. 2015. *Corporate Finance Five Editions*. McGraw-Hill, Irwin.
- Rovers, Mijntje Luckerath.2016. *A Comparison of Gender Diversity in the Corporate Governance Codes of France, Germany, Spain, the Netherlands and the United Kingdom*. Printice-Hall, Irwin
- Song Hyoung Ju, Yu Na Yoon, Kyung Ho Kang. 2020. The Relationship Between Board Diversity and Firm Performance in the Lodging Industry: The Moderating Role of Internationalization. *International Journal of Hospital Management Issue 86*

Copyright holder:

© Arisandi, R, F., Agussalim., Yani, M.

First publication right:

Jurnal Riset & Sains Ekonomi

This article is licensed under:

CC-BY-SA